



รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ




นางสาววรรณกร ศิริพละ

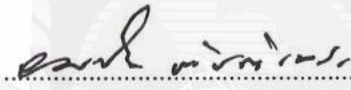
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสยาม

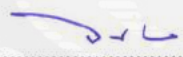
หัวข้อวิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นามผู้วิจัย	นางสาววรรณกร ศิริพละ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.จักรพรรดิ ะทา

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา


..... (รองศาสตราจารย์ ดร. อมรรัชย์ ตันติเมธ)


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อมรรัชย์ ตันติเมธ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. จอมพงศ์ มงคลวนิช)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร. จักรพรรดิ ะทา)


..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สายหุด จำปาทอง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี เณรยอค)

วันที่ เดือน พ.ศ.

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 โดย : นางสาววรรณกร ศิริพละ
 ชื่อปริญญา : ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต (ปร.ค.)
 สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

8 / 14 / 2560

.....
 (อาจารย์ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา)

8 / 14 / 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระเบียบวิธีที่ใช้ในการวิจัย คือ การสำรวจ และการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ 1) คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 2) ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานวัดประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสมการการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ 1) รูปแบบการพัฒนาคู ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หลักสูตร บุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและการบริหารงาน กระบวนการ ประกอบด้วย วางแผน ลงมือปฏิบัติ ประเมินผลและตรวจสอบ ผลผลิต ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น เทคนิคการจัดการเรียนรู้และวิจัยในชั้นเรียน ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกปัจจัยมีผลการดำเนินงานระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86, 3.81, 3.86 และ 3.87 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91, 0.90, 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ และ 2) ความพึงพอใจของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย สำรวจความต้องการพัฒนาของครู หลักสูตร สถานที่พัฒนาคู กระบวนการ ประกอบด้วย กิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกและเสริมแรงทางบวกกับผู้บริหารพัฒนา อบรม ร่วมนิเทศ ติดตามผล ผลผลิต ประกอบด้วย ครูพึงพอใจต่อการพัฒนาและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะ

เพิ่มขึ้น สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย ครูมีแรงจูงใจพัฒนาตนเอง ทุกปัจจัยมีความพึงพอใจระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.02, 4.09, 4.17 และ 4.14 ตามลำดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75, 0.78, 0.79 และ 0.74 ตามลำดับ

2. รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย หน่วยงานรับผิดชอบ หลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของครูและนโยบายของ หน่วยงานต้นสังกัด ผู้มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา 2) กระบวนการพัฒนาคู ประกอบด้วย นวัตกรรมใหม่ตามบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งเสริมการสร้างบทเรียนบนระบบการศึกษา แบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Thai Massive Open Online Course: Thai Mooc) เน้นการชี้แนะ (Coaching) และติดตามผลที่สถานศึกษา 3) ผลผลิต เน้นผลที่สอดคล้องความต้องการของ ผู้รับบริการเชิงวิชาการ 4) ผลสะท้อนกลับ ประกอบด้วย การสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ราชภัฏและสถานศึกษา แรงจูงใจการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพในสถานศึกษา (PLC – Professional Learning Community) และ 5) บริบท ประกอบด้วย ทักษะการคิด ทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะทางภาษา

กระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย คือ 1) จัดทำสารสนเทศ จากผลสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และ 2) จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาคู 3) ดำเนินการพัฒนาตามที่กำหนด ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและการวิจัยใน ชั้นเรียน 4) กำกับ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนา ทั้งด้านความรู้ และจิตพิสัย

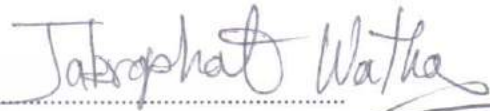
ABSTRACT

Title : The Rajabhat Model of Teachers' Professional Development
 By : Miss Wannaporn Siripala
 Degree : Doctor of Philosophy of Education (Ph.D.)
 Major Field : Educational Administration
 Thesis Advisor



(Associate Professor Dr. Jomphong Mongkhonvanit)

8 / 02 / 2017



(Dr. Jakraphat Watha)

8 / 02 / 2017

This purpose of the research aimed (1) to study the current situation of teacher development of Rajabhat Universities; and (2) to develop the Rajabhat Model of professional development of teachers. The research methodology involved survey and in-depth interview. Two groups of sample were obtained: 1) the faculties and executives of Rajabhat Universities and 2) teachers from schools under the Office of the Basic Education Commission and under Department of Education of Bangkok Metropolitan Administration. Research instruments were five-point rating scale questionnaires and interview. Descriptive statistics and multiple regression were used in data analysis.

The result showed

1. The current condition of Rajabhat Universities teacher development was the following.
 1) Input (curriculum, personnel, budget, materials, technology and administration), process (planning, doing, checking and acting), output (educational qualifications or higher academic ranks, and learning management techniques and classroom action research), feedback (the cooperation between Rajabhat Universities and schools under the Office of the Basic Education Commission) were assessed at the 'High' level shown through the mean at 3.86, 3.81, 3.86 and 3.87; and standard deviation at 0.91, 0.90, 0.86 and 0.85 respectively. 2) The satisfaction of the teachers from the schools under the Office of the Basic Education Commission towards teacher development of Rajabhat Universities was assessed in terms of input (survey of needs in teachers' development,

curriculum and institution), process (positive thinking and reinforcement activities, co-supervision and monitoring), output (self-directed learning, higher educational qualifications or academic ranks, and continual development of institutes), and feedback (motivation in self-development) were assessed at the 'High' level shown through the mean at 4.02, 4.09, 4.17 and 4.14; and the standard deviation at 0.75, 0.78, 0.79 and 0.74 respectively.

2. The Rajabhat Model of Teachers' Professional Development was presented as follows.

1) Input: department in charge, teacher development program in compliance with teachers' need and their affiliations' policy, and the target group; 2) Process: the innovation after the Rajabhat Universities' context, promotion of Thai Massive Open Online Course: (Thai Mooc) based on coaching and monitoring; 3) Output: emphasis on the products in line with the academic service users' need; 4) Feedback: building up the cooperation between Rajabhat Universities and Schools, motivation in continuous self-development, promotion of PLC - Professional Learning Community; and 5) Context: thinking skills, IT skills, and language skills.

The process of teacher development was presented as follows. 1) Development and analysis of the information from the survey of service users' need; 2) Development of improvement plan and teacher development curriculum; 3) Implementation of such a plan and curriculum, including promotion of position attitude towards self-development and classroom action research; and 4) Monitoring and assessing the teachers' development of knowledge and affective domain.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วมที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยโดยตลอดทุกขั้นตอน

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ ประธานกรรมการ ศาสตราจารย์ ดร.สายหยุด จำปาทอง รองศาสตราจารย์ ดร.บุญมี เณรยอด รองศาสตราจารย์ ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา คณะกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน และคณาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษากุศลทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ทรงคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดเวลาที่ศึกษาอยู่ในหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยสยาม

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความเข้าใจ กำลังใจจากครอบครัว เพื่อน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้กำลังใจตลอดมา และเป็นแรงบันดาลใจให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย	6
วัตถุประสงค์	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	13
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
ตอนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหาร	14
ตอนที่ 2 บริบทภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู	22
ตอนที่ 3 บริบทของการพัฒนาครูในปัจจุบัน	37
ตอนที่ 4 บทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาครู	49
ตอนที่ 5 การพัฒนารูปแบบ	54
ตอนที่ 6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	80
ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	92
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	92
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	104
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	156
สรุปผลการวิจัย	159
อภิปรายผลการวิจัย	167

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อเสนอแนะ	188
บรรณานุกรม	191
ภาคผนวก	200
ภาคผนวก ก (ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง)	201
ภาคผนวก ข (แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์)	210
ภาคผนวก ค (ค่าสถิติ)	227
ภาคผนวก ง (หนังสือราชการ)	234
ประวัติผู้วิจัย	253



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางวิเคราะห์รูปแบบระหว่างรูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดย ยิดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) ของ Orlich รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject knowledge for teaching–SKfT) ของ Elizabeth White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Paul Wilson and Allison Bolster	72
2	ตารางเปรียบเทียบและสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ	75
3	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของ ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	106-108
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู	110
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านกระบวนการพัฒนาครู	112-113
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านผลผลิตการพัฒนาครู	114
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของ ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาครูด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู	115
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาครูตามความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูตาม การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21	116-117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	117
10	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	118-120
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า	121-122
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านกระบวนการพัฒนา	123
13	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลผลิตการพัฒนาครู	124
14	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู	125
15	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	126
16	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย	147-152

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาคู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากผลการวิจัย	182-188
18	แสดงจำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจำแนกตามกลุ่ม	202
19	แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่ม	204
20	แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่	206
21	แสดงจำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามกลุ่ม	207
22	แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร และจำนวนตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม	208
23	แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเขตพื้นที่และจำนวนตัวอย่างตามกลุ่ม	209
24	Correlationระหว่างปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาคู	228
25	Correlationระหว่างกระบวนการพัฒนาคูกับผลผลิตการพัฒนาคู	231

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	ภาพตัวแบบของระบบ	18
2	วัฏจักรเดมิง	20
3	21 st Century Learning Framework 21 st Century Knowledge – and – Skills Rainbow	23
4	รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/Contingency Model) ของ Brown and Moberg	57
5	แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์	58
6	การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล	59
7	กรอบแนวคิดการวิจัย	91
8	ขั้นตอนการดำเนินงาน	103
9	สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	138
10	รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย	143
11	กระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย	155

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรีมีที่มาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์มีพัฒนาการขึ้นมาเป็นวิทยาลัยครู ในปี พ.ศ. 2518 จากวิทยาลัยครูผู้สถาบันราชภัฏในปี พ.ศ. 2538 จนกระทั่ง พ.ศ. 2547 เกิดพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏและเปลี่ยนสถาบันราชภัฏไปเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งนี้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547) มาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่กำหนดวัตถุประสงค์ให้เป็นมหาวิทยาลัยให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มุ่งผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูโดยกำหนดภาระหน้าที่หลักตามมาตรา 8 (5) และ (6) ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยงานเสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ การดำเนินงานจะต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศเพื่อบรรลุตามภาระหน้าที่ข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงทำหน้าที่ผลิตครูเหมือนเช่นในอดีต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการบริการวิชาการและส่งเสริมวิทยฐานะครู เมื่อเป็นเช่นนี้ การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีทั้งบทบาทดำเนินการพัฒนาครูด้วยการตั้งเป็นหน่วยงานเฉพาะสำหรับการส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งขึ้นตรงกับอธิการบดี เช่น สถาบันพัฒนาคุณภาพครู (สพค.) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เป็นต้น ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ตั้งเป็นสถาบันพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งภายในคณะครุศาสตร์ เช่น สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นต้น ในบางมหาวิทยาลัยราชภัฏก็จัดเป็น โครงการเฉพาะกิจ เช่น โครงการวิจัยยุทธวิธีพัฒนาครูยุคใหม่สู่ครูมืออาชีพภายใต้บริบทของสถานศึกษาของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นต้น

คณะครุศาสตร์บางแห่งเน้นการพัฒนาครูโดยสร้างร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นต้น การดำเนินการพัฒนาครูที่จัดขึ้นมีทั้งตามความต้องการของหน่วยงานให้ครู และความต้องการของหน่วยงานพัฒนาครู

จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีการตั้งสถาบัน หน่วยงานที่ทำหน้าที่ พัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นองค์กรอิสระขึ้นตรงกับอธิการบดี คณะครุศาสตร์แต่ละแห่งจะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ที่มุ่งการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งพัฒนาความรู้ เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการเลื่อนวิทยฐานะของครู

จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบ คือ หลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครู การพัฒนาระบบการทดสอบ การวัดและประเมินผลให้ทันการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้แบบใหม่ ๆ มุ่งปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครูให้มีวิธีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร วิธีการเรียนรู้ พัฒนาระบบประเมินวิทยฐานะครูให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ : 2557, ออนไลน์)

ปีงบประมาณ 2558 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรมและคุณภาพชีวิต กลุ่มเป้าหมาย ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหนึ่งในสามของกลุ่มเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญ โดยคำนึงถึงการผลิตและพัฒนากำลังคนมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน ปฏิรูปการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบการผลิตและพัฒนากำลังคนควรปรับเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพต่อการแข่งขันกับประเทศในประชาคมอาเซียน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่มีส่วนช่วยพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ส่งเสริมและประสานงานเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครูฯ มีการดำเนินงานพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบัน ฯ และร่วมงานกับ

หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ หน่วยงานผลิตและ
พัฒนาครู เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 28-30) ในบทบาทของหน่วยงานดูแล
สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้น สถานศึกษาในสังกัดของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้อง
กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่
มีวิชาเอกตรงกับความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
และบริบทของโรงเรียน

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,
2545 : 23) กล่าวว่า คุณภาพการศึกษาของไทยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ
ในวิชาหลัก ได้แก่ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ
คุณภาพการศึกษา คือ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาด้านคุณภาพการสอน การ
พัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ สะท้อนถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกระบวนการผลิต พัฒนา และ
เสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ผลกระทบจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นเครื่องมือกำหนด
ทิศทางการศึกษา กฎหมายทางการศึกษาที่มีความคาดหวังและความต้องการให้ครู เป็นผู้มีความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีการศึกษา เป็นผู้วิจัยเพื่อ
พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ครูจะต้องทำการสอนผู้เรียนอย่างหลากหลายรูปแบบ ทั้งเด็กปกติ เด็ก
บกพร่องและเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา โดย
จะต้องทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ชุมชน และท้องถิ่น เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูในอนาคตจำเป็นต้อง
พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบ เน้นการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์จริง มีแนวทางการประเมินผู้เรียนที่เหมาะสมกับสภาพการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูใน
ปัจจุบันยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดคุณภาพขึ้นตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติคาดหวัง
เมื่อกำหนดความคาดหวังกับครูแล้ว ครูควรจะได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีใบประกอบ
วิชาชีพครู ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา, 2553 : 8, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 102-114 และสำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 6)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) กล่าวว่า มี 7 ประเด็นที่น่าสนใจ คือ

1. ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนในการพัฒนาภาพรวม มีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพใด การดำเนินงานซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า
2. กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงไม่มีระบบการบริหารจัดการ นิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ
3. หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู ขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาคูกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง
4. วิธีการและสาระการพัฒนาครู ใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกรูปแบบและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นหลักการ / ทฤษฎีมากกว่าลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาสาระการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ เป็นการฝึกรูปแบบระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้
5. สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู ส่วนใหญ่ใช้สถานที่ห้องประชุมของโรงแรม ดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะ โรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6. ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานจากระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม
7. แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เมื่อคุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้มีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษา เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับพบว่า นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัยที่ผ่านมา แต่ยังคงพบว่า ระบบการพัฒนาคูยังขาดความชัดเจน ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง หลักสูตรพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดว่า ครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นเดียวกับแผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559) ที่ให้ความสำคัญต่อการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากคุณภาพครูย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน แต่สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูพบว่า การพัฒนาครูจัดตามความต้องการของผู้ดำเนินการ ซึ่งอาจไม่ตรงตามความต้องการและความจำเป็นของครู โดยเฉพาะขาดหน่วยงานกลางที่จะดำเนินการระบบบริหารจัดการ ระบบการติดตามผลภายหลังการพัฒนาที่เอื้อประโยชน์กับครูยังขาดความชัดเจนในการพัฒนาครู แม้กระทรวงศึกษาธิการจะมีสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสนับสนุนการพัฒนาครูให้กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทโดยตรงของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ทั้งระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นบทบาทที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อเป็นเช่นนี้ การพัฒนาครูจึงเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน บุคลากร

ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องให้ความสำคัญและจำเป็นต้องแสวงหารูปแบบการบริหารจัดการให้เกิดผลต่อครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และระบบการศึกษาต่อไป

ความหลากหลายในการดำเนินงานของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏแตกต่างกันตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาคูที่เป็นระบบและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ผู้วิจัยจึงศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำถามวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในช่วงเวลาดังแต่ปี พ.ศ. 2553-2558

2. ศึกษาการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาเฉพาะครูที่ทำการสอนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร

3. ด้านประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวนทั้งหมด 40 แห่ง ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,408 คน

กลุ่มที่ 2 ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งประเทศ ประชากรโดยประมาณ จำนวน 397,733 คน ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,681 คน รวม 412,414 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหวิทยาลัยราชภัฏที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน

4. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

จากการศึกษาทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer - Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking – Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster นำมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดในการจัดทำรูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการสนับสนุนการพัฒนาครู (รายละเอียดการเปรียบเทียบและสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2 หน้า 75) กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ พิจารณาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วยตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่

4.1.1 ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย

1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ

วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการ

บทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนาครู

2) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูที่สอนในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงาน
ประสบการณ์การสอน

3) ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนา ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณ อาคาร
สถานที่ สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี และวิธีการบริหารองค์กร

4.1.2 กระบวนการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตร/การพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครู การ
บริหารหลักสูตรพัฒนาครู การดำเนินงานพัฒนาครู การติดตามประเมินผล
การพัฒนาครู

4.1.3 ผลผลิตจากการพัฒนา ได้แก่ ผลจากการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน
รูปแบบของความรู้ที่ได้จากการพัฒนา ชี้นำงาน / ผลงานที่เกิดจากการพัฒนา
คุณวุฒิทางการศึกษา วิทฐานะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวิชาการ

4.1.4 ผลลัพธ์จากการพัฒนาครู ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อการ
พัฒนา ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการพัฒนา ความสอดคล้องของผลการ
พัฒนากับวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับนโยบาย ความ
สอดคล้องของผลการพัฒนากับความต้องการพัฒนา

4.2 ตัวแปรตาม วิเคราะห์ขั้นตอนจาก รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4
รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer - Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ
รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking – Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน
(Peer - Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา
(Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver
Navigator Model) ของ Wilson and Bolster จัดเป็น 7 ชั้น ได้แก่

1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู
2. การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู
3. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู
4. การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา
5. การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

6. การประเมินผลหลังการพัฒนา
 7. การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา
- 4.3 บริบท ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คณาจารย์	หมายถึง	บุคลากรซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542: 2) ในที่นี้พิจารณาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเท่านั้น
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	หมายถึง	มหาวิทยาลัยที่เดิม คือ สถาบันราชภัฏและเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 2547: 2) ยกเว้นมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม ที่มีการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่มีการปรับเปลี่ยนไปเป็น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยศึกษาในส่วนของหน่วยงานพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ, คณะครุศาสตร์ หรือโครงการที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ	หมายถึง	การจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสถานที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 แห่ง กลุ่มภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคเหนือ จำนวน 8 แห่ง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง กลุ่มภาคกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคกลาง จำนวน 9 แห่ง

		<p>กลุ่มภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีสถานที่ตั้งจังหวัดในภาคใต้ จำนวน 5 แห่ง</p>
ครู	หมายถึง	<p>บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542: 2) ในที่นี้ พิจารณาเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติการสอนในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะกรุงเทพมหานครและสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาระดับก่อนระดับอุดมศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเจาะจงเฉพาะสถานศึกษาในกรุงเทพมหานครเท่านั้น เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของครูที่มีภูมิลำเนาทุกภูมิภาค และมีการย้ายสถานที่ปฏิบัติงานจากภูมิภาคสู่กรุงเทพมหานคร ซึ่งทำให้ครูเหล่านี้มีโอกาสเคยได้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาค</p>
	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร	หมายถึง หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
การพัฒนาครูในปัจจุบัน		<p>หมายถึง การดำเนินงานพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากทฤษฎีระบบ (System Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู ดังนี้</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 1. ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูโดยพิจารณาจาก 3 ส่วน คือ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 คณาจารย์ผู้ให้การพัฒนาครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการ บทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนาครู 1.2 ผู้รับการพัฒนา หมายถึง ครูที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะผู้ที่อยู่ในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร

1.3 ปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาครู หมายถึง บุคลากรใน

หน่วยงาน (Man) งบประมาณ (Money) อาคารสถานที่
สื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) และวิธีการ
บริหารองค์กร (Management)

2. กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง ขั้นตอนการพัฒนาครูของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย หลักสูตรการพัฒนาครู
การบริหารหลักสูตร วิธีการพัฒนาครู การติดตามประเมินผล

3. ผลผลิตจากการพัฒนาครู หมายถึง ผลจากการพัฒนาของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปแบบของความรู้ที่ได้จากการพัฒนา
ชิ้นงาน / ผลงานที่เกิดจากการพัฒนา คุณวุฒิทางการศึกษา
วิทยฐานะ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางวิชาการ

4. ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู หมายถึง ผลที่ตามมาจาก
การพัฒนาครู ประกอบด้วย ความพึงพอใจของผู้เข้ารับ
การพัฒนาต่อการพัฒนา ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการ
พัฒนา ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับวัตถุประสงค์
ความสอดคล้องของผลการพัฒนากับนโยบาย ความสอดคล้อง
ของผลการพัฒนากับความต้องการพัฒนา

บริบท

หมายถึง

สิ่งแวดล้อมภายนอก หรือ สภาพแวดล้อมความเปลี่ยนแปลงทาง
สังคมและการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาครูในช่วงระหว่างปี
พ.ศ. 2553 – 2558 คือ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่
การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
องค์ประกอบการพัฒนาครูตามทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ปัจจัย
นำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับ
การพัฒนาครู

รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง

กระบวนการพัฒนาครูที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู
2. การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู
3. การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู

4. การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา
5. การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด
6. การประเมินผลหลังการพัฒนา
7. การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา

การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครู หมายถึง การสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา ความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษา ความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำเป็นสารสนเทศในการวางแผนการดำเนินงาน

การร่วมมือกันวางแผนพัฒนาครู หมายถึง การวางแผนการพัฒนาครูของสถานศึกษาจากสารสนเทศที่รวบรวมโดยความเห็นชอบของทั้งครูในสถานศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของหน่วยงานที่รับบริการในหลากหลายรูปแบบ

การสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนา ให้ผู้รับการพัฒนาเปิดใจยอมรับการพัฒนาจากบุคลากรภายในหน่วยงาน และบุคลากรภายนอกหน่วยงาน

การดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการพัฒนาครูตามแผนงาน หลักสูตรที่กำหนด ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การศึกษาดูงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ เป็นต้น

การประเมินผลหลังการพัฒนา หมายถึง ประเมินผู้รับการพัฒนาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประเมินความพึงพอใจ ผลที่เกิดในตัวผู้รับบริการ เป็นต้น

การประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏพิจารณาความสอดคล้องของจุดประสงค์ แผนการพัฒนา การดำเนินงาน และผลที่เกิดขึ้นในผู้รับบริการครบเป็นวงจร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการบริหาร
2. ได้กระบวนการสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาคู จะเป็นแนวทางการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏและเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำเสนอสาระสำคัญ แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหาร

ตอนที่ 2 บริบทภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคู

ตอนที่ 3 บริบทการพัฒนาคูในปัจจุบัน

ตอนที่ 4 บทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาคู

ตอนที่ 4 การพัฒนารูปแบบ

ตอนที่ 5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 ทฤษฎีทางการบริหาร

1.1 ทฤษฎีระบบทั่วไป (ทรงพล เจริญคำ, 2555: 323-335 และทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2552: 148-149)

ระบบ หมายถึง องค์ประกอบปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีส่วนกระทบต่อกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ระบบ คือ ส่วนต่าง ๆ (Parts) ที่รวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคุณสมบัติ (Properties) ความสัมพันธ์ (Relationship) ต่อกัน เส้นแบ่งเขต (Boundary) คั่นระหว่างระบบและสภาพแวดล้อม องค์ประกอบของระบบทั่วไป (General System Theory)

1) ส่วนต่าง ๆ ของระบบ ระบบต่าง ๆ ประกอบไปด้วย ส่วน (Parts) อย่างน้อยสองส่วน และส่วนประกอบกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อทำหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง ระบบการเรียนการสอนประกอบด้วย ครู นักเรียน ผู้บริหาร วัสดุอุปกรณ์ หน้าที่ของระบบเพื่อถ่ายทอดความรู้

2) **คุณสมบัติ (Properties)** องค์ประกอบแต่ละส่วนมีคุณสมบัติ (Properties) แตกต่างกันไป บางที่เรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes or Characteristics) ในระบบการเรียนการสอน ครูและนักเรียนต่างก็มีลักษณะแตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่นักเรียน

3) **ความสัมพันธ์ (Relationship)** องค์ประกอบแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กัน เกี่ยวข้องกัน (Interrelated) พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (Interdependent) ความสัมพันธ์ทำให้ระบบอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในระบบทั่วไป องค์ประกอบมีสามส่วน ตัวป้อน (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) และผลผลิต (Products / Output) ทั้งสามส่วนของระบบสัมพันธ์กัน ระบบรับเอาตัวป้อนจากสิ่งแวดล้อม ส่วนต่าง ๆ ของระบบทำหน้าที่เปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้เป็นผลผลิตแล้วระบบส่งผลผลิตออกสู่สิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนต่าง ๆ ของระบบพึ่งพาอาศัยกันเพื่อทำหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ๆ

4) **เส้นแบ่งเขต (Boundary)** ทุกระบบมีเส้นแบ่งเขต เส้นแบ่งเขตไม่ใช่เส้นจริง แต่เป็นเส้นสมมติในความคิด เส้นแบ่งเขตเป็นเส้นคั่นระหว่างระบบหนึ่งกับอีกระบบหนึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบเป็นตัวชี้บอกเขตแดน ความสัมพันธ์ที่เหมือนกัน แสดงว่า อยู่เขตเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ต่างกันแสดงว่า อยู่ต่างเขต ทุกระบบมีเส้นแบ่งเขต ระหว่างระบบย่อย (Subsystem) ระบบหนึ่งจึงอาจมีเส้นแบ่งเขตหลายเส้น ขึ้นอยู่กับจำนวนระบบย่อย ๆ

5) **สภาพแวดล้อม (Environment)** สิ่งที่อยู่ภายนอกเส้นแบ่งเขต คือ สภาพแวดล้อมของระบบ ถ้าถือว่า โรงเรียนเป็นระบบหนึ่ง ชุมชนก็เป็นสภาพแวดล้อม ระบบรับเอาตัวป้อนจากสภาพแวดล้อม และถ่ายทอดผลผลิตสู่สภาพแวดล้อม

มโนคติพื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป

มโนคติ (Concept) พื้นฐานของทฤษฎีระบบทั่วไป ประกอบด้วย 5 ส่วน (ทรงพล เจริญคำ, 2555: 335-336 และทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2552: 153-157) คือ

1. ส่วนต่าง ๆ ของระบบ ระบบประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1) **ตัวป้อน (Input)** คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ระบบนำจากสภาพแวดล้อมผ่านเส้นแบ่งเขตเข้ามา ตัวป้อนจำแนกได้หลายประเภท ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล – นักเรียน ทรัพยากรวัตถุ – วัสดุ ครุภัณฑ์ ทรัพยากรการเงิน – งบประมาณ สารสนเทศ (Information) ทำหน้าที่บอกส่วนต่าง ๆ ของระบบให้ปฏิสัมพันธ์กัน เช่น นโยบายของโรงเรียน ระเบียบและข้อบังคับ ความคิดเห็นของผู้ปกครอง เป็นต้น

ตัวป้อนเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกระบบ เมื่อนำมาใช้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับระบบ กระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ เรียกว่า การเข้ารหัส (Encoding) จึงเกิดระบบย่อยทำหน้าที่ ระบบย่อย

คือ การเข้ารหัส (Encoding Sub - System) หลังจากการเข้ารหัสแล้ว ตัวป้อนประเภทวัตถุจะถูกนำไปเก็บไว้ในคลังวัตถุ (Storage Subsystem) ตัวป้อนประเภทสารสนเทศที่จะถูกนำไปเก็บไว้ในหน่วยความจำ เรียกว่า หน่วยย่อยความจำ (Memory Subsystem) ตัวอย่างเช่น งานพัสดุ ทำหน้าที่จัดหาพัสดุเพื่อใช้ในหน่วยงาน หน่วยเหล่านี้ คือ ระบบย่อยคลังวัตถุ งานประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ทำหน้าที่ รวบรวมข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ หน่วยนี้เปรียบเสมือนระบบย่อยหน่วยความจำ

2) **ผลผลิต (Output)** คือ สิ่งที่ระบบผลิตแล้วส่งออกสู่สภาพแวดล้อมมีสองประเภท คือ

- 2.1 ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ แบ่งเป็น ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และความพึงพอใจ
- 2.2 ผลผลิตที่ไม่ตรงวัตถุประสงค์

ก่อนที่จะส่งผลผลิตสู่สภาพแวดล้อมจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงผลผลิตออกสู่ระบบอื่นในสภาพแวดล้อม เพื่อให้ผลผลิตเป็นประโยชน์ต่อระบบอื่น กระบวนการเช่นนี้ เรียกว่า การถอดรหัส (Decoding) ทำให้เกิดระบบย่อยเพื่อทำหน้าที่ถอดรหัส (Decoding Subsystem) การปฏิสัมพันธ์เป็นตัวอย่างของระบบการเข้ารหัส ส่วนการปฏิสัมพันธ์ เป็นตัวอย่างของระบบการถอดรหัส

3) **กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process)** เมื่อนำตัวป้อนเข้าสู่ระบบแล้วจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้เป็นผลผลิต กระบวนการเปลี่ยนแปลงตัวป้อนให้เป็นผลผลิต ได้แก่ การจัดโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจ การวางแผน การควบคุม เป็นต้น ระบบจึงมีระบบย่อยหลาย ๆ ระบบ เช่น ระบบการวางแผน ระบบการตัดสินใจ ระบบการควบคุม เป็นต้น

2. **ระดับ** ระบบมีหลายระดับ ตั้งแต่เล็กสุดจนถึงใหญ่ที่สุด แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1) **ระบบย่อย (Subsystem)** ระบบย่อยสามารถแบ่งเป็นระบบย่อย ๆ ต่อไปได้อีกทุกระบบมีระบบย่อย ทุกระบบแบ่งย่อยลงไปได้ เมื่อแบ่งต่อไปไม่ได้ เนื่องจากไม่สามารถพบเส้นแบ่งเขตได้ แสดงว่า ระบบนั้นไม่มีระบบย่อย

2) **ระบบ (System)** ได้แก่ ระดับเล็กที่สุดถึงระดับใหญ่ที่สุด

3) **ระบบใหญ่ (Suprasystem)** ระบบใหญ่เป็นระบบที่ใหญ่กว่าโดยมีระบบนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่ง หรืออาจกล่าวว่าเป็นกลุ่มของระบบที่มีความสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์กว้างกว่าและมีวัตถุประสงค์ของระบบนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่ง ถ้ากำหนดให้โรงเรียนประถมศึกษาโรงเรียนหนึ่งเป็นระบบหนึ่ง กลุ่มโรงเรียนซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนหลายโรงเรียนรวมกันก็เป็นระบบใหญ่

3. ประเภท ประเภทของระบบแยกเป็น

1) ระบบปิด – ระบบเปิด

ระบบเปิด (Open System) มีลักษณะที่สำคัญ คือ

- (1) สามารถนำตัวป้อนหลากหลายเข้าสู่ระบบ
- (2) นำเข้าด้วยอัตราที่รวดเร็ว
- (3) ใช้ตัวป้อนผลิตเป็นผลผลิตที่หลากหลาย

โรงเรียนเป็นระบบเปิด เพราะมีตัวป้อนหลายอย่าง ทั้งคน วัสดุอุปกรณ์ ทุกปีจะมีตัวป้อนใหม่ คือ นักเรียนใหม่ทุกภาคการศึกษา ทุกภาคการศึกษาจะมีวิชาใหม่สำหรับนักเรียน รวมทั้งหนังสือและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ปลายปีการศึกษาจะมีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสำเร็จระดับชั้นและระดับหลักสูตร เนื่องจากมีตัวป้อนและผลผลิตที่หลากหลาย โรงเรียนจึงมีลักษณะเป็นระบบเปิด

ระบบปิด มี (Closed System) ลักษณะตรงข้าม โรงเรียนหลายแห่งเปิดสอนเฉพาะกิจหรือมีลักษณะเปิดน้อย เพราะตัวป้อนไม่หลากหลาย เช่น โรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะกิจหรือเฉพาะกลุ่ม

2) ระบบนามธรรม – ระบบรูปธรรม การแบ่งเป็นระบบนามธรรม (Abstract System) และระบบรูปธรรม (Concrete System) เป็นการแบ่งโดยการยึดธรรมชาติของระบบ ระบบนามธรรมเป็นระบบแนวคิด ระบบรูปธรรมเป็นระบบของวัตถุ

4. สถานะของระบบ สถานะของระบบแยกเป็น

1) สถานะสมดุล (Equilibrium) สถานะสมดุลเป็นสถานะปกติ ระบบย่อยมีปฏิสัมพันธ์กันดี มีการแลกเปลี่ยนตัวป้อนซึ่งกันและกัน แต่ละระบบย่อยทำงานตามหน้าที่ปกติ การนำตัวป้อนจากสภาพแวดล้อมเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ และนำเข้ามาในอัตราที่ระบบสามารถดำเนินการได้ ระบบอยู่ในสถานะคงที่

2) สถานะไม่สมดุล (Disequilibrium) สถานะไม่สมดุลเกิดขึ้นเมื่อระบบได้รับตัวป้อนสม่ำเสมอ ได้รับเร็วเกินไปหรือช้าเกินไป มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ทำให้ระบบทำงานในสภาพปกติไม่ได้ ระบบมีความไม่สมดุล ความไม่สมดุลบางอย่างอาจดี เพราะจะทำให้ระบบปรับตัว แต่ถ้ามีมากอาจทำให้ระบบย่อยสลาย สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความไม่สมดุลของระบบ

5. การทำงานของระบบและการบรรลุวัตถุประสงค์

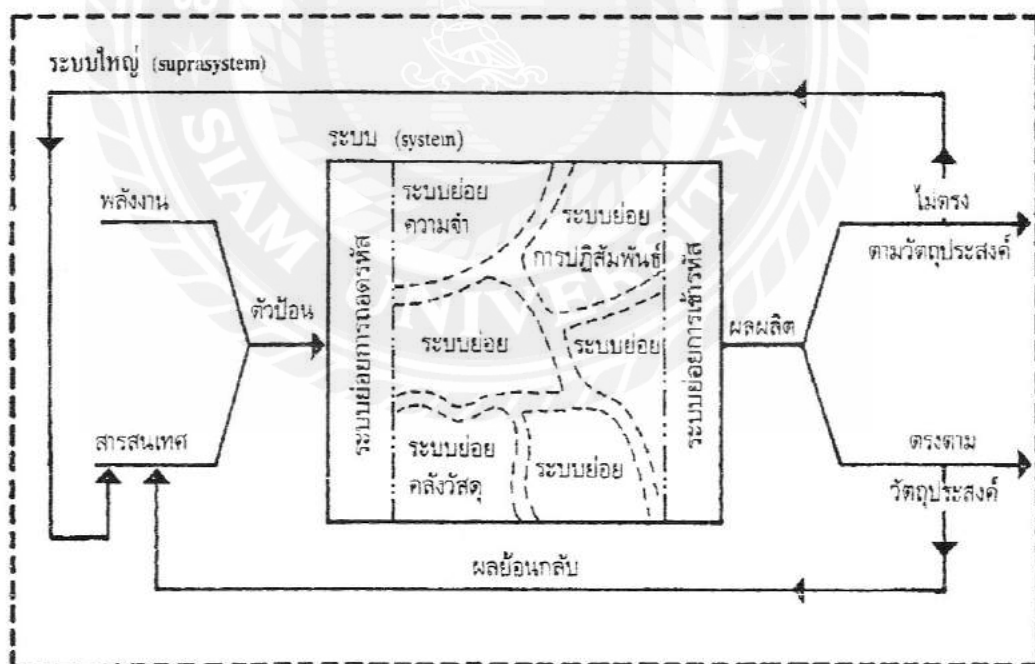
1) ผลย้อนกลับ (Feedback) ในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของระบบ การควบคุมเป็นสิ่งสำคัญ เครื่องมือการควบคุมระบบ คือ ผลย้อนกลับ ผลย้อนกลับเป็นดัชนีบอกกว่าผลผลิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผลย้อนกลับทางบวก (Positive Feedback) เป็นตัวบ่งชี้ว่า ผลผลิต

เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผลย้อนกลับทางลบ (Negative Feedback) เป็นตัวบ่งชี้ว่า ผลผลิตไม่
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผลย้อนกลับนี้จะกลายเป็นตัวป้อนเข้าสู่ระบบเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

2) พลังต่อต้านความเสื่อมสลาย (Negative Entropy) ระบบมีแนวโน้มที่จะเกิดภาวะ
เสื่อมสลาย (Entropy) จึงจำเป็นจะต้องมีแรงต่อต้านพลังสลายเพื่อให้ระบบคงอยู่ต่อไป

3) ความเท่าเทียมกันในการบรรลุผลสุดท้าย (Equifinality) ความหมายของแนวคิดนี้ คือ
ระบบต่าง ๆ สามารถที่จะบรรลุผลสุดท้ายที่เหมือนกันจากตัวป้อนที่ต่างกัน หรือจากตัวป้อนที่
เหมือนกันแต่ผลสุดท้ายที่แตกต่างกัน แนวคิดนี้นำไปสู่ ทฤษฎีภาวะการณ (Contingency Theory) ซึ่ง
ถือว่า ไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (There is no best way) วิธีการต่าง ๆ (ตัวป้อนและกระบวนการต่าง ๆ)
ย่อมนำไปสู่ผลสำเร็จเหมือนกัน เงื่อนไขแห่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์ที่
แตกต่างกันย่อมต้องการวิธีการแตกต่างกัน ทุกวิธีนำไปสู่ความสำเร็จได้เหมือนกัน ระบบทุกระบบ
มีลักษณะเช่นนี้

เมื่อนำเอาส่วนต่าง ๆ ของระบบมาประกอบกันก็จะได้ภาพรวมดังภาพ



แผนภาพที่ 1 ภาพตัวแบบของระบบ

ที่มา : Silver, 1983 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2552 : 157

แนวทางการประยุกต์ทฤษฎีระบบ (ทรงพล เจริญคำ, 2555: 335-336)

1. โรงเรียนในฐานะเป็นระบบ โรงเรียนเป็นองค์กรราชการ โครงสร้างจึงเป็นระบบโรงเรียนมีตัวป้อน กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิตเช่นเดียวกับระบบอื่น ๆ
 - 1.1 ตัวป้อนของโรงเรียน ได้แก่
 - 1.1.1 ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เช่น ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่อื่น ๆ และนักเรียน เป็นต้น
 - 1.1.2 ทรัพยากรการเงิน (Money) เช่น งบประมาณแผ่นดิน เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค เป็นต้น
 - 1.1.3 ทรัพยากรวัสดุ (Material) เช่น ที่ดิน อาคาร วัสดุ ครุภัณฑ์ เป็นต้น
 - 1.1.4 การบริหารจัดการ (Management) เช่น สารสนเทศ ความคิดเห็นของครูและ ผู้ปกครองรายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน เป็นต้น
 - 1.2 กระบวนการแปรสภาพของโรงเรียน ได้แก่
 - 1.2.1 กระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การจัดหลักสูตร การจัดกิจกรรม เสริมหลักสูตร วิธีการสอนและการวัดผล
 - 1.2.2 กระบวนการบริหาร เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพนักเรียน การจัดบริการทางานให้ผู้สำเร็จการศึกษา เป็นต้น
 - 1.3 ผลผลิตของโรงเรียนประกอบด้วย
 - 1.3.1 ผลผลิตเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ความรู้ ทักษะ การพัฒนาการ เจตคติ การขาดเรียน การออกกลางคัน การสำเร็จการศึกษา เป็นต้น
 - 1.3.2 ผลผลิตเกี่ยวกับครู เช่น ความพึงพอใจของครู พัฒนาการของครู การลา- การขาด การขอย้ายออก เป็นต้น
 - 1.3.3 ผลผลิตด้านนโยบาย ระเบียบข้อบังคับ ความสัมพันธ์กับชุมชน
2. การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่จัดให้มีขึ้น เพื่อพัฒนาองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 ทรัพยากรในการบริหาร

ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการมี 4 ประการที่เรียกว่า 4M (สมคิด บางโม, 2558: 61) คือ

คน (Man) เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรนั้น ๆ

เงิน (Money) ใช้สำหรับเป็นค่าจ้างและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

วัสดุสิ่งของ (Material) หมายถึง อุปกรณ์เครื่องใช้ เครื่องมือต่าง ๆ รวมทั้งอาคารสถานที่

ความรู้ด้านการจัดการ (Management) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ

1.3 กระบวนการบริหารของเดมิง

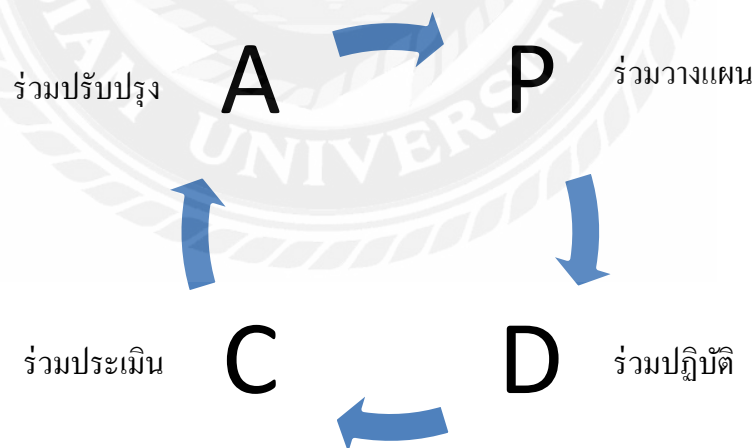
Deming ได้ประยุกต์กระบวนการจัดการของกุติกและเออร์วิกให้สั้นลง เรียกว่า วัฏจักรเดมิง (P-D-C-A Cycle of Continuous Process Improvement) มาใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น จุดสำคัญของวงจรนี้ คือ ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมมือกันปฏิบัติ ไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง วัฏจักรเดมิงมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Deming, 2000: 131-133; สมคิด บางโม, 2558: 72 และวิโรจน์ สารรัตน์, 2555: 26-27)

Plan (P) การร่วมกันวางแผน ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันวางแผน เพื่อปฏิบัติหรือพัฒนา งานตามกลยุทธ์ขององค์กรที่วางไว้

Do (D) การร่วมมือกันปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันลงมือ ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้

Check (C) การร่วมมือกันตรวจสอบ เมื่อปฏิบัติไประยะหนึ่งต้องมีการตรวจสอบว่า การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรแล้วแก้ไขเสีย

Act (A) ร่วมมือกันพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อตรวจพบว่า ผลลัพธ์เป็นไปตาม เป้าหมายที่วางแผนไว้ หรือการร่วมมือกันแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เมื่อตรวจพบว่าผลลัพธ์ไม่ บรรลุตามเป้าหมาย



แผนภาพที่ 2 วัฏจักรเดมิง

1.4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างเสริมบุคลากรให้สามารถนำ ศักยภาพที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความ

ชำนาญ ตลอดจนเจตคติของบุคลากรที่มีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นที่การพัฒนาครู อาจารย์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การนิเทศการสอน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

1.4.1 การฝึกอบรม (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 131 และอรุณ รักรธรรม, 2552: 125-126) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อพัฒนาองค์กร การฝึกอบรมแบ่งได้เป็นการฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการ การฝึกอบรมแบบนี้จะไม่มีกำหนดการ เนื้อหาที่แน่นอน มุ่งแก้ปัญหาทางจิตใจ พฤติกรรม และการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ ทักษะเพิ่มขึ้น และลักษณะส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

1.4.2 การให้คำปรึกษา (อรุณ รักรธรรม, 2552: 127) มุ่งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และแก้ปัญหการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคล วิธีนี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ ความเชื่อ ค่านิยม ความสำคัญของการเสริมแรง และการให้คำปรึกษาเชิงกระบวนการ วิธีการนี้จะให้ความสำคัญของกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ ใช้การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.4.3 การนิเทศการสอน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 131) หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้นตามที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

1.4.4 การสัมมนา พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 1170) กล่าวถึงสัมมนาว่า เป็นการประชุมแบบหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลสรุปที่ได้ถือว่าเป็นเพียงข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 148) ได้กล่าวถึงสัมมนาว่า เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ ผู้เข้าร่วมการสัมมนาต้องทราบวัตถุประสงค์ของการสัมมนาและมีการเตรียมตัวโดยศึกษาล่วงหน้า รวบรวมประสบการณ์ เตรียมข้อคิดเห็นมาเสนอแลกเปลี่ยนกับผู้ร่วมสัมมนาอื่น

ดังนั้น การสัมมนา เป็นการประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ของการสัมมนา ผู้เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ตัดสินใจการนำไปปฏิบัติเอง

1.4.5 การประชุมปฏิบัติการ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 148) เป็นการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยผู้เข้าประชุมทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกันสามารถนำไปใช้ได้

1.4.6 การศึกษาดูงาน (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 148-149) เป็นการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้ซักถาม ได้สัมผัสปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่เคยปฏิบัติอยู่ในองค์กร ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์หน่วยงานอื่น เปลี่ยนบรรยากาศ เป็นการกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการศึกษา ดูงาน

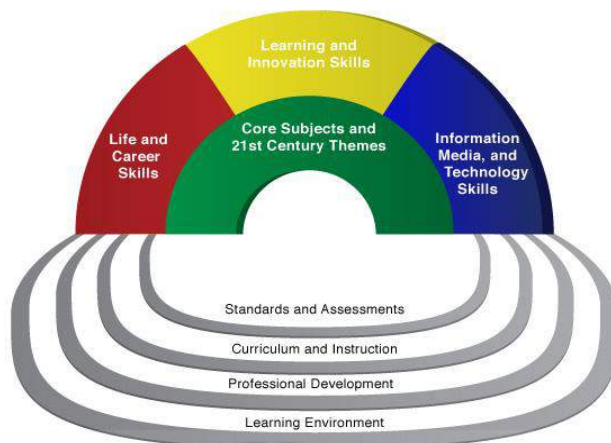
1.4.7 การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 149) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลกระทบระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องใช้เวลาและการลงทุน โดยการให้บุคลากรเข้าศึกษาในสถาบันทางการศึกษาตามหลักสูตรของสถาบันทางการศึกษานั้น ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาที่เน้นในชั้นเรียนหรือการศึกษาทางไกลที่เน้นการใช้สื่อและเทคโนโลยี

1.4.8 การชี้แนะ (Coaching) (คุณทลี บริรักษ์สันติกุล และมิลินทรา กวินกมลโรจน์, 2558: 119-122) เป็นการชี้แนะการดำเนินการที่ใช้การปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อยที่มีผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงานของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะหรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co – Construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

ตอนที่ 2 บริบทภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครู

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills)



แผนภาพที่ 3 21st Century Learning Framework

21st Century Knowledge – and – Skills Rainbow

ครูจะทำหน้าที่ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ นักเรียนจากการเรียนแบบลงมือทำ การเรียนรู้จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง ที่เรียกว่า PBL (Project – Based Learning) ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (หรือ) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของศิษย์ โดยครูแนะนำและออกแบบกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเอง

ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย สาระวิชาหลัก หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ

สาระวิชาหลัก คือ ภาษาแม่และภาษาโลก ศิลปะ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ รัฐ และความเป็นพลเมืองดี

หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 คือ ความรู้เกี่ยวกับโลก ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองดี ความรู้ด้านสุขภาพ ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม คือ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ

ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี คือ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อ ความรู้ด้านเทคโนโลยี

ทักษะชีวิตและอาชีพ คือ ความยืดหยุ่นและปรับตัว การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผลิต (Productivity) และความรับผิดชอบเชื่อถือได้ (Accountability) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) ทักษะที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัย และตลอดชีวิต คือ $3R \times 7C$

3R ได้แก่ Reading (อ่านออก), Writing (เขียนได้) และ (A)Rithmetics (คิดเลขเป็น)

7C ได้แก่ Critical Thinking & Problem Solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา)

Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม)

Cross – Cultural Understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์)

Collaboration, Teamwork & Leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ)

Communication, Information & Media Literacy (ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ)

Computing & ICT Literacy (ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

Career & Learning Skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

พัฒนาสมองห้าด้าน เป็นพลังเชิงทฤษฎีหรือ Cognitive Mind คือ สมองด้านวิชาและวินัย (Disciplined Mind) สมองด้านสังเคราะห์ (Synthesizing Mind) และสมองด้านสร้างสรรค์ (Creating Mind) การเรียนรู้ตามการพัฒนาสมองห้าด้าน เป็นการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ทักษะที่ควรสร้างในนักเรียนยุคศตวรรษที่ 21 คือ

1. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) หมายถึง การคิดอย่างผู้เชี่ยวชาญ (Expert Thinking) ทักษะที่สำคัญและจำเป็น คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สิ่งที่ศึกษาว่าสิ่งใดดี ไม่ดี ไม่เหมาะสม อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความเท็จ นักเรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ ควบคู่กับทักษะในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและฉลาดพอ การเรียนทักษะนี้ทำโดย PBL (Project – Based Learning) และต้องเรียนเป็นทีม ไม่ใช่เรียนจากครูสอนในชั้นเรียน

2. การสื่อสาร (Communication) และความร่วมมือ (Collaboration) หมายถึง การสื่อสารอย่างซับซ้อน (Complex Communicating) ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษใหม่ที่เน้นนวัตกรรม และผลผลิตใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาก เป็นยุคของความร่วมมือ ยุคของเครือข่ายที่คนจะติดต่อผ่าน

เทคโนโลยีดิจิทัล และเทคโนโลยีการสื่อสาร (Digital & Communication Technology) การสื่อสารในรูปแบบใหม่ ๆ

3. **ความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) และนวัตกรรม (Innovation)** หมายถึง การประยุกต์ใช้จินตนาการและการประดิษฐ์ ทักษะในการคิดอะไรใหม่ ๆ ถือเป็นสิ่งจำเป็นมาก เช่นกันในศตวรรษที่ 21 เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในด้านและทุกรูปแบบการแก้ปัญหาจึงต้องใช้ความคิดใหม่ ๆ อย่างมาก ซึ่งจะต้องตามมาด้วยนวัตกรรม ที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ นั้น นวัตกรรม (Innovation) ถือได้ว่าเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนเป็นสำคัญ

4. **ทักษะทางด้านเทคโนโลยี (Computing and ICT Literacy)** เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งนักเรียนและคนในยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 ต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร เพราะการสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง

5. **ความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ (Curiosity and Imagination)** ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้ และแหล่งความรู้จะมีมากมายมหาศาล นักเรียนในอนาคตจะต้องใฝ่รู้ สนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่เช่นนั้น จะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีจินตนาการต่อไปข้างหน้า จากความรู้ที่ได้รับมา ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self - Study) จึงเป็นทักษะที่จำเป็น สำหรับการอยู่ในศตวรรษที่ 21

6. **การคิดในเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit)** ซึ่งเป็นทักษะในเชิงของการดำเนินงานทางธุรกิจการค้าซึ่งจะเป็นลักษณะของโลกยุคศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้นักเรียนมีความพร้อมในการทำงานทางด้านเศรษฐกิจและการค้าเป็นหลักสำคัญ

7. **ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross Cultural & Global Awareness)** ทักษะนี้เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกจะต้องรู้จักคนอื่น ๆ โดยเฉพาะใน โลกอื่นที่ไม่ใช่โลกของตนเอง การรู้จักโลกและวัฒนธรรมอื่นมีทั้งเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันและเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจด้วยพร้อมกันไป

รูปแบบใหม่ของการศึกษาศรในศตวรรษที่ 21 ถือว่านักเรียนเป็นหัวใจสำคัญของเป้าหมายการศึกษาศร มีข้อเสนอที่สำคัญ 6 ประการ คือ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 42)

1. เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ใหม่ในค่านิยม ทักษะ และความรู้เกี่ยวกับความเป็นศูนย์กลางของนักเรียน อุดมลักษณ์ของครู การบริการต่อวิชาชีพและชุมชน

ในกรณีของนักเรียนเน้นการพัฒนาใน 4 ชุดทักษะ คือ

- 1) ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม
- 2) ทักษะพื้นฐานทางสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี
- 3) ทักษะชีวิต
- 4) ทักษะความเป็นพลเมือง

ในกรณีของครู คำนึงถึงการพัฒนา

- 1) ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับศตวรรษที่ 21
 - 2) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21
 - 3) หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21
 2. สมรรถนะของครูที่สำเร็จการศึกษาเป็นสมรรถนะพื้นฐานทางวิชาชีพ
 3. เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ (Theory – Practice Nexus) ต้องอาศัยระบบการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) ในโรงเรียน และการสร้างควมมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสถาบัน - การศึกษาแห่งชาติ
 4. ขยายขอบข่ายวิชาชีพครูที่จะช่วยให้ครูมียุทธศาสตร์การสอนที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 5. สมรรถนะเกี่ยวกับการประเมินผล จะต้องมีการพัฒนาครูให้มีระดับความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลที่สูงขึ้น
 6. สนับสนุนเส้นทางการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเร่งให้ครูมีระดับการศึกษาถึงปริญญาโท
- Bazzano (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 47) กล่าวถึงทักษะการสอนของครูในอุดมคติแห่งศตวรรษที่ 21 ที่แตกต่างจากครูยุคก่อน คือ
- 1) การเป็นผู้เรียนรู้ใหม่ จะต้องเปลี่ยนตัวเองเป็นผู้กระทำ (Active) แทนการเป็นผู้รับการกระทำ (Passive) เพื่อเป็นเส้นทางสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life – Long Learner)
 - 2) การเข้าถึงสารสนเทศ เครื่องมือ และผู้เชี่ยวชาญได้มากมาย
 - 3) ความสามารถที่จะสร้างเครือข่ายและทีมกับผู้อื่นที่มีความสนใจตรงกัน โดยไม่คำนึงวัย สถานที่ หรือประสบการณ์
 - 4) การเกิดขึ้นของพี่เลี้ยง ผู้แนะนำ โค้ช ผู้อำนวยการความสะดวก หรือที่ปรึกษาทั้งในและนอกสถาบันทางการศึกษา รวมทั้งการริเริ่มระบบนิเวศการเรียนรู้แบบไม่มีชั้นเรียน (Classless Learning Ecosystem)

Andrew Churches ได้กล่าวไว้เมื่อปี 2008 ถึง คุณลักษณะ 8 ประการสำหรับการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพสูงในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 47-48)

1. **การปรับตัว (adapting)** รูปแบบการศึกษาใหม่เน้นการประเมินผล (Assessment – Focused Education Model) ครูศตวรรษที่ 21 ต้องสามารถปรับหลักสูตรและการสอนในเชิงสร้างสรรค์ สามารถปรับใช้ทั้ง Software และ Hardware เพื่อให้สามารถใช้ได้หลากหลายกลุ่ม และหลากหลายความสามารถ ปรับประสบการณ์การสอนอย่างเป็นพลวัต

2. **การมีวิสัยทัศน์ (Being Visionary)** เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นครูในยุคปัจจุบันและอนาคต ครูจะต้องมองอย่างบูรณาการระหว่างวิชาและหลักสูตร มองเห็นศักยภาพของเครื่องมือและเทคโนโลยีเว็บที่เกิดขึ้น ทำความเข้าใจและจัดกระทำเพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับการศึกษา เสาะแสวงหาความคิดจากคนอื่น แล้วจินตนาการนำมาใช้ในห้องเรียน

3. **ความร่วมมือ (Collaborating)** ครูต้องสามารถนำเครื่องมือเพื่อความร่วมมือมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับผู้เรียน เป็นความร่วมมือเพื่อการแลกเปลี่ยน (Sharing) การสนับสนุน (Contributing) การทำให้ดีขึ้น (Adapting) และการประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ (Inventing)

4. **กล้าคิดกล้าทำ (Taking Risks)** ครูต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้าออกนอกกรอบเดิม กล้าอุทิศตนเพื่อความรู้ของนักเรียน กล้ามีวิสัยทัศน์ กล้ากำหนดเป้าหมายและอำนวยความสะดวกต่อการเรียนรู้ กล้าใช้จุดแข็งของนักเรียนที่เป็น “ชาวพื้นเมืองดิจิทัล” (Digital Natives) ทำความเข้าใจและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขอมให้พวกเขาสอนกันเอง และให้ความไว้วางใจพวกเขา

5. **การเรียนรู้ (Learning)** ศตวรรษที่ 21 คาดหวังให้นักเรียนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้นครูจะต้องซึมซับประสบการณ์และความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม

6. **การสื่อสาร (Communicating)** ครูจะต้องเรียนรู้การสื่อสารหรือการร่วมมือกัน เข้าใจถึงวิธีการอำนวยความสะดวก (Facilitate) ปลุกเร้าใจ (Stimulate) ควบคุม (Control) บรรเทา (Moderate) และบริหารการสื่อสารและความร่วมมือ

7. **เป็นต้นแบบทางพฤติกรรม (Modeling Behavior)** ครูควรเป็นต้นแบบความอดทน อดกลั้น ความตระหนักเรื่องโลก การยอมรับผลการประเมินทั้งจากภายในและภายนอก

8. **การนำ (Leading)** ความมีภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการต่าง ๆ

ทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21

March (2012 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556: 49-57) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการสอนในศตวรรษที่ 21 โดยสังเคราะห์สิ่งๆ ที่เรียกว่า “ทักษะการสอนศตวรรษที่ 21” มีรายการทักษะต่าง ๆ ดังนี้

ทักษะพื้นฐาน (Foundational Skills) เป็นทักษะที่จะช่วยให้ครูสามารถสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำเอกสารรายวิชา และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ในปัจจุบัน

- 1) ทักษะการใช้ E - Mail เพื่อความสะดวกในการเรียนการสอน
- 2) ทักษะการสร้างและนำเสนอเอกสารรายวิชาออนไลน์
- 3) ทักษะเชิงเทคนิคเพื่อค้นหาแหล่งข้อมูลที่ดี ๆ
- 4) ทักษะเชิงเทคนิคในการ Add ข้อความใน Blog / wiki / Intranet Page

ทักษะเกี่ยวกับศาสตร์การสอนและแหล่งข้อมูลออนไลน์ (Pedagogy & Online Resources) เป็นทักษะที่จะช่วยให้นักเรียนผูกพันกับการเรียนรู้ตามสภาพจริงมากขึ้น โดยสร้างให้นักเรียนได้แสดงออก ได้สร้างการคิดเชิงวิพากษ์ในวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมของห้องเรียน และได้ใช้แหล่งข้อมูลดี ๆ เพื่อเพิ่มพูนเนื้อหาวิชา

- 1) การแสดงตัวทางออนไลน์ เพื่อกระตุ้นการมีส่วนเกี่ยวข้องของนักเรียน
- 2) ทักษะการสอนสำหรับการค้นหา
- 3) ใช้ซอฟต์แวร์เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์
- 4) ทักษะการสอนสำหรับการใช้แหล่งข้อมูลที่เป็นจริง ดี และเกี่ยวข้อง
- 5) สืบหาเครื่องมือเว็บเพื่อเข้าถึงแหล่งข้อมูลที่ดี ๆ

ทักษะเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน - การสร้างความรู้และทำให้มีความหมาย (Student Learning: Knowledge – Building and Meaning) เป็นทักษะที่จะช่วยให้นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเองทุกขั้นตอน เพื่อการบรรลุเป้าหมายในความเข้าใจในตัวเอง

- 1) สนับสนุนนักเรียนใช้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personal Learning Environment: PLE)
- 2) อำนวยความสะดวกนักเรียนเพื่อสร้างความรู้

ทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมดิจิทัล มากกว่าจะเกี่ยวข้องกับการสอน เป็นทักษะที่จะนำไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์ การสะท้อนผล และการปฏิบัติ

- 1) มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัล : นำเสนอตัวเอง
- 2) มีส่วนร่วมในโลกดิจิทัล : สนับสนุนเนื้อหา

การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)

- 1) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – หลักสูตร
- 2) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – เทคโนโลยีใหม่ ๆ
- 3) การเรียนรู้ทางวิชาชีพ – ปฏิบัติการวิจัยและวิชาชีพ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2557: 25-26) ได้สรุปแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 และยกระดับคุณภาพครูไทยเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ

1. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการประยุกต์ใช้ความรู้ รวมถึงใช้สื่อและเทคโนโลยีช่วยออกแบบการเรียนรู้
2. พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงตามความแตกต่างของท้องถิ่น โดยสนับสนุนและกระจายให้สถานศึกษามีศักยภาพและมีระบบการพัฒนาคูของสถานศึกษาได้เอง
3. มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิตและวิชาชีพของผู้เรียน โดยมีวิชาเรียนที่เหมาะสมสู่ศตวรรษที่ 21
4. ใช้การเรียนรู้แบบโครงงานและบูรณาการด้วยการสร้างแบบแผนทางความคิด จากแรงจูงใจภายในเพื่อผลิตผลงานที่สร้างสรรค์
5. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยมีชุมชนและสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคู ณ สถานศึกษาด้วยการทำงานเป็นทีม ซึ่งเชื่อมโยงข้อมูลเครือข่ายจากกิจกรรมทางสังคม
6. การผลิตและพัฒนาคูต้องเข้าใจกระบวนการเรียนรู้เพื่อทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ยึดหลักการเรียนรู้โดยใช้ 3Rs (Reading, Writing and Arithmetic) และ 7Cs ตามความแตกต่างของบุคคล
7. ส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงธุรกิจตามการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำผลผลิตเข้าสู่การแข่งขันในตลาดโลก
8. การผลิตและพัฒนาคูให้เป็นผู้จัดกระบวนการการเรียนรู้ให้นักเรียนค้นพบความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยเน้นทักษะมากกว่าเนื้อหาและเน้นการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)
9. วัดและประเมินผลแบบมีส่วนร่วมด้วยการผสมผสานเข้ากับกระบวนการสอนโดยเน้นพัฒนาการและความก้าวหน้าของผู้เรียน

10. ปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์การการเรียนรู้โดยมีแผนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทักษะในศตวรรษที่ 21 ยกระดับการพัฒนาครูควรดำเนินการทั้งระบบที่เกี่ยวข้องกับครู ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ครูของครูและศึกษานิเทศก์ โดยสร้างบรรยากาศการพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

11. พัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง (Higher Order Thinking Skills : HOTS) โดยปฏิรูปการสอนของครูที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีวิจารณญาณและทักษะการเปลี่ยนแปลงและการแก้ปัญหา

12. ความรู้ความสามารถและทักษะในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพด้วยความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม

13. ควรปรับระบบพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพโดยให้มีระบบพี่เลี้ยงครูใหม่และให้ครูใหม่เรียนรู้และดูตัวอย่างการปฏิบัติงานจากครูเก่า

14. ควรมีการพัฒนาครูของครู การคัดเลือกครู โดยเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการ

15. มีข้อกำหนดในการสร้าง Professional Learning Community ในกลุ่มครูเพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เกิดการพัฒนาวิชาชีพของครู

สรุป ทักษะที่จำเป็นต่อการผลิตคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 8 ทักษะ คือ

1. ทักษะการเรียนรู้
2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving)
3. ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ (Communication and Collaboration)
4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation)
5. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT Literacy)
6. ทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ (Curiosity and Imagination)
7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills)
8. ทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม (Cross Culture Understanding)

โดยจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ 8 ประการเพื่อเป็นครูที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 คือ การปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ ความร่วมมือ กล้าคิดกล้าทำ การเรียนรู้ การสื่อสาร ต้นแบบทาง พฤติกรรม และเป็นผู้นำ

ส่วนทักษะการสอนจะเน้น ทักษะพื้นฐานผ่านระบบการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ทักษะ การสอนและทรัพยากรออนไลน์ ทักษะเพื่อการเรียนรู้ การสร้างความรู้ที่มีความหมายของผู้เรียน ทักษะการเป็นพลเมืองดิจิทัลและการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

จุดเริ่มต้นของอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 11-12)

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of Southeast Asian Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นในประเทศไทยโดยปฎิญญากรุงเทพ ฯ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 ที่พระราชวังสราญรมย์ หรือกระทรวงการต่างประเทศเดิม ในสมัยพันเอก (พิเศษ) ถนัด คอมันตร์ เป็นรัฐมนตรีต่างประเทศของไทย มีประเทศสมาชิกผู้ก่อตั้ง 5 ประเทศ ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และประเทศไทย โดยมีจุดประสงค์ในการ รวมตัวเริ่มแรกเพื่อความมั่นคงในภูมิภาคที่ต้องการขจัดป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์โดยตรง ต่อมาได้มีประเทศต่าง ๆ เข้าเป็นสมาชิกเพิ่มเติมได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม เวียดนาม ลาว พม่า และ กัมพูชา ทั้งนี้มีกติกากำหนดว่าผู้ที่เข้ามาเป็นสมาชิกอาเซียนต้องอยู่ในภูมิภาคนี้ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ กัมพูชาทำให้อาเซียนมีสมาชิกรวมทั้ง 10 ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีประชากร รวมกันเกือบ 600 ล้านคน มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่สูง และเป็นที่น่าสนใจของประเทศคู่เจรจาทั้ง ASEAN + 3 (ASEAN + จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้) ASEAN + 6 (ASEAN + จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และอินเดีย) และประเทศคู่เจรจาอื่น ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา รัสเซีย แคนาดา เป็นอย่างมาก เป็นต้น

โครงสร้างของอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 13-14)

เมื่อปี พ.ศ. 2546 (ค.ศ. 2003) ผู้นำประเทศสมาชิกอาเซียนได้ลงนามปฎิญญาว่าด้วยความ ร่วมมือในอาเซียน ฉบับที่ 2 (Bali Concord 2) “วิสัยทัศน์อาเซียน 2020” (ASEAN Vision 2020) ที่ กำหนดเป้าหมายหลัก 4 ประการ เพื่อมุ่งพัฒนาอาเซียนไปสู่ “ประชาคมอาเซียน” (ASEAN Community) ให้เป็นผลสำเร็จภายในปี 2563 (ค.ศ. 2020) โดยกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ภายในปี ค.ศ. 2020 (ค.ศ. 2563) อาเซียนจะเป็น

- 1) วังสมานฉันทน์แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

- 2) หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาอย่างมีพลวัต
- 3) มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศภายนอก
- 4) ชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร

มีการร่าง “กฎบัตรอาเซียน” ซึ่งทำหน้าที่เป็น “ธรรมนูญ” การบริหารการปกครองกลุ่มประเทศอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยสนับสนุนการรวมตัวและความร่วมมืออย่างรอบด้าน แบ่งเป็น ความร่วมมือ 3 ด้าน หรือ 3 เสาหลัก ได้แก่ ด้านการเมือง ให้จัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community – APSC) ด้านเศรษฐกิจ ให้จัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic – Community – AEC) และด้านสังคมและวัฒนธรรม ให้จัดตั้งประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio – Cultural Community – ASCC) มีหลักการพื้นฐานของความร่วมมือที่น่าสนใจ 3 ข้อ ได้แก่ ให้ใช้การตัดสินใจโดยหลักการฉันทามติ การไม่แทรกแซงกิจการภายใน ซึ่งกันและกัน และเน้นการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งต่อมาผู้นำของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนได้เห็นชอบให้เร่งรัดการเป็นประชาคมอาเซียนให้เร็วขึ้นกว่าเดิม 5 ปี ทำให้เป้าหมายการเป็นประชาคมอาเซียนโดยสมบูรณ์จะต้องเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 2015 (พ.ศ. 2558)

กฎบัตรอาเซียน (ASEAN Charter) หรือปฏิญญาชะอำหัวหิน (Cha-am Hua Hin Declaration) ในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 14 ที่จัดขึ้นระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2552 (2009) ณ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประเทศไทย นับเป็นจุดเริ่มต้นความเป็น “ประชาคมอาเซียน” โดยสมาชิกทั้ง 10 ประเทศจะต้องปฏิบัติตามพันธะข้อตกลง มีการกำหนด “กลไกระงับข้อพิพาท” พร้อมกับสร้าง “อาเซียน” ให้มีสถานะเป็น “นิติบุคคล” มีการปรับให้เป็นองค์กรที่มี “ประชาชน เป็นศูนย์กลาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการรวมกลุ่มให้เกิด “กระบวนการตัดสินใจ” จากการประชุมระดับผู้นำ ซึ่งปรากฏเป็นคณะมนตรี หรือ (Councils) ของอาเซียนทำหน้าที่ใน 3 เสาหลัก มีการเพิ่มอำนาจ “สำนักเลขาธิการ” (Secretariat) และผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ นอกจากนี้ ประชาคมอาเซียนยังมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและลดช่องว่างระหว่างสมาชิกของอาเซียนเอง ส่งผลให้ความร่วมมือในอาเซียนที่เคยอยู่ในลักษณะความร่วมมือกันแบบหลวม ๆ สู่ความร่วมมือที่แน่นแฟ้นใกล้ชิดยิ่งขึ้น

3 เสาหลักแห่งความร่วมมือของประชาคมอาเซียน (Three Pillars of ASEAN Community) เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องกำกับติดตามและผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย

1. เสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security - APSC) เป็นการพัฒนาระบบพื้นฐาน ค่านิยมร่วมกันภูมิภาคต้องสงบสุข มีความแข็งแกร่งต่อผู้ตอ

รับกับปัญหาได้ มีพลวัตและปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอก โดยเฉพาะกับประเทศคู่เจรจาที่เป็นมหาอำนาจทั้งหลาย

2. เสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) พัฒนาการเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียน ด้านการค้าและบริการของอาเซียน เป้าหมายใหญ่ คือ ให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว จะมีการเคลื่อนย้ายทรัพยากรได้อย่างเสรี ทั้งในเรื่องการค้า การลงทุน แรงงานมีการจัดภาษีให้หมดไปเปิดตลาดระหว่างกันอย่างไม่มีเงื่อนไข และมีสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ที่เปิดรับรองร่วม คือ แพทย์ สถาปัตยกรรม วิศวกรรม บัญชี พยาบาล เป็นต้น การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของอาเซียน การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค และการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

3. เสาประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio – Cultural Community - ASCC) มีเป้าหมายให้อาเซียนเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง สังคมที่เอื้ออาทรและแบ่งปัน ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน

องค์ประกอบสำคัญภายใต้ ASCC ประกอบด้วย การพัฒนามนุษย์ (Human Development) การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม (Social Welfare and Protection) สิทธิและความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice and Rights) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน (Building an ASEAN Identity) การลดช่องว่างทางการพัฒนา (Narrowing the Development Gap)

ข้อเสนอเชิงนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานในการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมการสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 99-104)

1. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในสาระและรายละเอียดของกฎบัตรอาเซียน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในความเป็นมา ความสำคัญ และทิศทางของความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นในภูมิภาคในอนาคต

1.1 การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียนศึกษา ซึ่งรวมถึง ASEAN + 3 และ ASEAN + 6

1.2 จัดสรรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียนให้เป็นวิทยากรเผยแพร่ให้ความรู้ และสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สถานศึกษาทุกระดับอย่างเร่งด่วน

1.3 จัดทำและเผยแพร่หลักสูตรอาเซียนศึกษา โดยบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอนภาคบังคับ และระยะเวลาการเรียนการสอนที่แน่นอนทุกระดับ

1.4 จัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาและศูนย์ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับกฎบัตรอาเซียนและประเทศสมาชิกตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและประชาชนทั่วไป

1.5 สร้างผู้นำการเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนศึกษาและสร้างเครือข่ายผู้นำในภูมิภาคอาเซียน (Future Leader of ASEAN) ที่เอื้อต่อการพัฒนาร่วมกันในอนาคต ทั้งในระดับผู้เรียน ครู ภาครัฐและภาคเอกชน

1.6 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้แก่ประชาชนทั่วไป ด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์เกี่ยวกับอาเซียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษซึ่งถูกกำหนดในข้อตกลงเบื้องต้นให้ใช้เป็นภาษาอาเซียน ให้แก่คนไทยในทุกระดับ

2.1 พัฒนาคณากรรมการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนทั่วไป ในทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่ระดับใช้การหรือระดับสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเน้นให้ผู้เรียนปฏิบัติและสื่อสารได้จริง

2.2 พัฒนาคณาครู และบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนกำลังพลภาครัฐให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดการอบรมภาษาอังกฤษในหน่วยงาน การจัดสรรทุนการศึกษาและเปิดโอกาสในการส่งครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้าราชการไปเข้าร่วมการอบรมภาษาอังกฤษร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศเป็นระยะ ส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการปฏิบัติงานระหว่างกัน

2.3 จัดรายการที่เน้นสาระความบันเทิงที่ช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เผยแพร่ทางสื่อแขนงต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ประชาชนทุกระดับเห็นความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านอย่างน้อย 1 ประเทศ

3.1 จัดการเรียนการสอนภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึง ASEAN + 3 และ ASEAN + 6 โดยกำหนดให้การศึกษาภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน เป็นหนึ่งในวิชาเลือกที่ผู้เรียน

สามารถเรียนและมีการสอบวัดผลการเรียนเช่นเดียวกับความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ และภาษาอังกฤษ

3.2 ส่งเสริมครู บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการรวมทั้งนักเรียน / นักศึกษาที่มีความสามารถด้านภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ให้มีโอกาสเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ให้มีโอกาสเป็นผู้นำในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของประเทศเพื่อนบ้านแก่ผู้อื่น โดยใช้สมรรถนะที่ช่วยเพิ่มโอกาสและผลตอบแทนในการทำงานเทียบเท่ากับสมรรถนะและความสามารถด้านอื่น

3.3 สนับสนุนการจัดการศึกษาและการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้จัดการเรียนการสอนภาษาเพื่อนบ้านในสถาบันการศึกษาของไทย อาจมีการกำหนดระเบียบเบื้องต้นในการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อการทำงานข้ามชาติให้มีการสอบการใช้ภาษาถิ่นเพิ่มขึ้น

3.4 ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ผู้ที่มีความสามารถด้านภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้ทราบถึงโอกาส และผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้เดินทางไปทำงานในประเทศเหล่านั้น ทั้งในระดับแรงงานระดับฝีมือ (Skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)

4. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีในเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมและลักษณะร่วมทางวัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่นของชาติในภูมิภาคที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

4.1 การจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและตระหนักในเรื่องเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอื่นของประชาคม ความหลากหลายของภูมิภาค เพื่อที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างในเชิงเชื้อชาติ ศาสนาและภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ

4.2 ปรับวิธีและสาระในการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านให้เป็นการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจเหตุการณ์ที่เป็นไปในอดีตตามมุมมองการรับรู้ของแต่ละชาติ เพื่อป้องกันไม่ให้เหตุการณ์ความขัดแย้งในอดีตเกิดขึ้นอีก มากกว่าการเรียนรู้เพื่อพิสูจน์ว่าฝ่ายใดถูกหรือผิด

4.3 จัดการเรียนการสอนเรื่องประเทศเพื่อนบ้านที่เน้นการสร้างความรู้สึกรับและยกย่องเทียบเท่ากับประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ที่มีระดับการพัฒนาสูงกว่า

5. การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ เพื่อรองรับผลอันเนื่องมาจากความร่วมมือในเสาต่าง ๆ เมื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

5.1 การให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับลดภาษี ข้อได้เปรียบ – เสียเปรียบทางการค้า การแบ่งระดับการพัฒนาของประเทศในประชาคม

5.2 การศึกษาเพื่อสร้างคนไทยและบัณฑิตไทย ให้สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานในทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งแรงงานระดับฝีมือ (Skilled Labor) และแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor)

5.3 การศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความร่วมมือระหว่างประเทศที่ต้องเรียนรู้ร่วมกัน โดยเริ่มให้ความรู้ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรืออาชีวศึกษา

5.4 การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนไทยและบัณฑิตไทยในทุกระดับ เพื่อเตรียมพร้อมต่อโครงสร้างประชากรที่จะเปลี่ยนไปเป็นสังคมสูงอายุ

5.5 การให้ความรู้ และสร้างความเข้าใจ ตลอดจนจัดระบบการสนับสนุนด้านการศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันการศึกษาในระดับและสาขาต่าง ๆ ในรูปแบบ AUN (ASEAN University Network) รวมทั้งให้ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็น Education Hub

5.6 การสร้างระบบการประกันและการประเมินคุณภาพและเกณฑ์มาตรฐานเพื่อเปรียบเทียบ (Benchmark) ทั้งระดับภายในประเทศและประเทศอื่น ๆ ในกรอบอาเซียน ทั้งในด้าน การประกันคุณภาพการศึกษา การสร้างผลงานวิจัย และการจัดบริการทางการศึกษา

5.7 สนับสนุนให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์โดยมีการแลกเปลี่ยนผู้สอนระดับศาสตราจารย์มาสอนระดับปริญญาโทและเอกในภูมิภาคเพิ่มขึ้น และให้มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาโทและเอกเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

5.8 ให้ความรู้ในเรื่องการเตรียมการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในลักษณะศูนย์ฝึกอบรม (Training Center) เพื่อการพัฒนาประเทศไทยจากการเพิ่มศักยภาพของคนในชาติ

มาตรฐานวิชาชีพครูอาเซียน (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2559: 144-145)

ครูอาเซียนควรมีคุณลักษณะในเชิงรุก (Proactive) คือ มีความรู้ดีเชื่อมโยงและบูรณาการความรู้ได้ ต้องคิดในเชิงยุทธศาสตร์ และมองไปข้างหน้าได้อย่างดีตลอด ทำงานและสร้างงานใหม่ได้ รู้จักทำงานด้วยตนเองและในเชิงคุณภาพต้องเข้มแข็งในวิชาชีพอย่างมากพอ

มาตรฐานข้อ 1 ครูต้องมีความรู้ลึก หากความรู้ดีดีทั้งความรู้วิชาชีพครู ความรู้เนื้อหาที่จะสอนพร้อมทั้งบูรณาการเข้าด้วยกันและบูรณาการในการเรียนการสอนได้อย่างดี

มาตรฐานข้อ 2 ครูต้องรู้จักประเทศของตน รู้จักอาเซียนและโลกอย่างกว้างขวาง ทันสมัย และตามทันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างดี

มาตรฐานข้อ 3 ครูต้องคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้พร้อมกันไป ไม่เดินตามอย่างคนอื่นควบคู่กับการมีผลงาน

มาตรฐานข้อ 4 ครูต้องคิดได้ คิดไปข้างหน้าและคิดอย่างอิสระเป็นตัวของตัวเอง

ตอนที่ 3 บริบทของการพัฒนาครูในปัจจุบัน

3.1 ครูไทยในปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดว่า (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556 : 16-18) ครูซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะต้องมิใช่ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบอนุญาตมีอายุ 5 ปี ผู้ต่อไปประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะมีวุฒิขั้นต่ำปริญญาตรีแล้ว จะต้องมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการหน่วยงาน รวมทั้ง กิจกรรมที่ก่อประโยชน์ต่อการศึกษาโดยรวม ไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจนถึงปัจจุบัน และกิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม ดังรายการกิจกรรมการพัฒนาต่อไปนี้

1. การเข้ารับการศึกษาให้มีวุฒิเพิ่มขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตรแสดงความชำนาญการในการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา

3. การผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

4. การผ่านการประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น

5. การเป็นวิทยากรในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา
6. การเขียนตำรา หรือบทความ หรือผลงานทางวิชาการในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา
7. การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ หรือที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา
8. การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา
9. การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภา หรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น
10. การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา หรืออื่นๆ โดยมีการลงทะเบียนและมีหลักฐานแสดงการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว
11. การศึกษาคูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ
12. การจัดทำผลงาน หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา

ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คู่มือโรงเรียนภาครัฐที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) คู่มือเฉพาะ โรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) คู่มือโรงเรียนภาคเอกชนที่เปิดสอนระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอาชีวศึกษาทั่วประเทศ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ก็มีส่วนในการพัฒนาครูทุกสังกัด และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คู่มือโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีโรงเรียนประจำตำบล ประจำอำเภอและศูนย์เด็กเล็กประจำตำบลภายในความดูแลอีกจำนวนหนึ่งซึ่งมักจะอยู่ในส่วนภูมิภาค โดยทั่วไป หน่วยงานต้นสังกัดแต่ละแห่งจะเป็นผู้รับผิดชอบพัฒนาบุคลากรภายในสังกัด สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะมีบทบาทพัฒนาทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานและบริการวิชาการให้กับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกสังกัดและประชาชนทั่วไปตามแต่โอกาส

3.2 การยกระดับและพัฒนาคุณภาพครู

ครูในสถานศึกษาหรือครูในระบบปัจจุบัน เป็นครูกลุ่มหลักที่ยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียน จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปี 2555-2556 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557) มีครู/คณาจารย์ รวม 740,199 คน จำแนกเป็น (1) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 673,639 คน คิดเป็นร้อยละ 91 และ (2) คณาจารย์ระดับอุดมศึกษา

จำนวน 66,650 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ปีการศึกษา 2555 ครู คณาจารย์ดังกล่าว รับผิดชอบผู้เรียนในระบบแต่ละระดับ ทั้งสิ้น 14,079,980 คน จำแนกเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย จำนวน 12,322,197 คน คิดเป็นร้อยละ 87.51 และการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวน 1,757,783 คน คิดเป็นร้อยละ 12.49 อัตราส่วนนักเรียน/นักศึกษาต่อครู สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย คิดเป็น 18.3:1 และ สำหรับระดับอุดมศึกษา คิดเป็น 26.41: 1

อาจกล่าวได้ว่า อัตราส่วนนักเรียนต่อครู โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย โดยภาพรวมยังคงต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้คือ 25:1 ที่น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม อัตราส่วนนักเรียนต่อครูไม่สามารถสะท้อนความหลากหลายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่แตกต่างกันทั้งในเมือง ชนบท และชายแดนยังคงมีครูเกินเกณฑ์ในบางพื้นที่ และไม่ครบตามเกณฑ์ในหลายพื้นที่ รวมทั้งการขาดแคลนครูเชิงคุณภาพตามสาระวิชา เช่น ภาษา วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ บางแห่งไม่มีครูสอนเฉพาะวิชา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2552 และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2554 อ้างถึงใน สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557 : 8) ขณะเดียวกัน การขาดแคลนครูเชิงปริมาณในอนาคตจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น เมื่อครูจะเกษียณในรอบห้าปีข้างหน้า (2556-2560) ถึง 97,254 คน มีจำนวนระหว่างปีละ 10,932 คน - 25,431 คน (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2556) หากไม่เตรียมการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้กำหนดให้มีการคืนอัตราเกษียณให้กระทรวงศึกษาธิการไว้เพียงปี 2556 หลังจากนั้น จะคืนให้เพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะได้คืนเพียง 20,000 อัตราเท่านั้น จึงนับเป็นวิกฤตการณ์และความท้าทายต่อระบบครูและระบบการศึกษาที่น่าห่วงใย

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชนได้จัดการประชุมวิชาการ “อภิวัดการณ์การเรียนรู้ ... สู่อุดเปลี่ยนประเทศไทย” ระหว่างวันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557 ได้กล่าวถึง การยกระดับและการพัฒนาครูปัจจุบันว่า หากพิจารณาถึงวงจรของระบบครูปัจจุบันที่ประกอบด้วย การผลิต การพัฒนา และการใช้ครู พบว่า (สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน, 2557 : 8-9)

1. การผลิตครู มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภา และมีสถาบันผลิตครูในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งภาครัฐ เอกชน และคณะสงฆ์ ถึง 77 แห่ง ปี 2553 ทุกชั้นปี จำนวน 123,070 คน สำเร็จการศึกษา 15,466 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.56 และเข้าใหม่ 47,436 คน คิดเป็น ร้อยละ 38.54 พบว่า คุณลักษณะครูที่ต้องการควรเป็นครูที่มีจิตวิญญาณ

ของความเป็นครูและผู้ที่ให้ มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนรู้ ผู้อำนวยการความ สะดวก นวัตกรรม ผู้สร้างแรงบันดาลใจ ตามทันเทคโนโลยี มีคุณธรรม มีความภาคภูมิใจในความเป็น ไทย รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ของความเป็นพลเมืองและพลโลก สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 และประชาคมอาเซียน การผลิตครูจึงต้องการการออกแบบที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ แบบใหม่ในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ต้องรณรงค์และคัดเลือกให้คนเก่งคนดีมาเป็น ครูควบคู่กับ การจัดระบบการตอบแทนที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของครูมืออาชีพ ที่ควรปฏิรูประบบ การผลิตครูของครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและ ความรู้พลิกรูปแบบของการผลิตและพัฒนาครูให้เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้

2. การพัฒนา การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์กรกลางดำเนินนโยบายและ ส่งเสริมการพัฒนาครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สคบศ.) ที่ยังคง ต้องการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของ ครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียน ขนาดใหญ่และครูใน โรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมพัฒนาที่ หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียนที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อ ศิษย์ที่มีคุณภาพ

3. การใช้ครู มีองค์กรบริหารจัดการครูโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) องค์กรวิชาชีพครู โดยคุรุสภา ทำหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ ครู พบว่า ต้องการครูที่สอดคล้องกับความขาดแคลนเชิงปริมาณและคุณภาพและสามารถกำหนด ความต้องการได้เอง โดยเฉพาะครูประจำสาระวิชา ครูวิชาเอก การสร้างแรงจูงใจและความ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ การควบคุมมาตรฐานคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพ ครูที่สอดคล้องกับ สภาพ จริต การรักษาและปกป้องสิทธิครู รวมทั้ง การประเมิน ครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามสภาพจริงและผล ที่เกิดกับผู้เรียนที่ผูกกับความรู้ความสามารถของครูควรควบคุมมาตรฐานครู ควรปฏิรูประบบการ สอนของครูที่เน้นการคิดวิเคราะห์และมีวิจารณญาณของผู้เรียน การประเมินครูแบบค่าสัมพัทธ์ ที่ ให้ความสำคัญต่อความเปลี่ยนแปลงสุทธิที่เกิดกับปัจจัย (Net Gain) รวมทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร และธรรมาภิบาล

สรุปได้ว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครู ล้วนต้องการการปรับปรุงและพัฒนาที่นำไปสู่ การยกระดับครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนทั้งสิ้น แม้ว่า ปัจจุบันจะมีข้อเสนอนโยบายการพัฒนาครูจาก องค์กรนโยบายที่เกี่ยวข้องมาแล้ว อย่างต่อ เนื่องก็ตาม แต่ก็ยังต้องการการเพิ่มเติม ในระบบและ นำไปสู่การปฏิบัติให้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการผลิต การพัฒนาและการใช้ครูในโอกาส ต่อไป

3.3 เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ก็มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาเพื่อการบริหารประเทศ และคณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวนโยบายทางการศึกษาเพื่อกระทรวงศึกษาธิการนำไปวางแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงจัดทำข้อเสนอและ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน ดังนี้

เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

ผู้บัญชาการทหารบก พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ประกาศเจตนารมณ์และกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นนโยบายเฉพาะหน้าและนโยบายระยะยาว เพื่อให้ส่วนงานระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และระดับปฏิบัติ นำไปดำเนินการ ด้านการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557: 13) ดังนี้

- 1) การศึกษาเป็นพื้นฐานในการนำพาประเทศไทยก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและยกระดับการศึกษาในทุกช่วงวัย ให้ทุกส่วนบูรณาการการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ไม่แยกงานด้านการศึกษาจนทำให้ไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 2) การพัฒนาครู/บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษาสู่ความทันสมัย โดยมีเด็กเยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในระบบการศึกษา ต้องตอบโจทย์ให้ได้ว่า การกระทำนั้นๆ เด็กหรือผู้เข้ารับการศึกษาในทุกระดับ จะได้รับประโยชน์อะไร
- 3) สร้างสรรค์วิธีการทำให้เยาวชนไทยมีจิตสำนึกความรักชาติ ผลประโยชน์ของชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ เรียนรู้ภูมิปัญญาในประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของบรรพบุรุษไทยและประเทศไทยในอดีต มีความสำคัญในการตอบแทนคุณของแผ่นดิน ไม่ใช่ก้าวไปข้างหน้าแล้วทิ้งสิ่งดีๆ ที่ผ่านมามาไปอย่างสิ้นเชิง
- 4) ให้ฝ่ายความมั่นคงมีโอกาสให้ความร่วมมือในทุกสถาบันการศึกษา เพื่อสร้างความมีระเบียบวินัย เข้มแข็ง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอื่นๆ เพื่อเป็นพลังอำนาจของชาติในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

3.4 นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านการศึกษาและเรียนรู้ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ซึ่งแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557 ดังนี้

รัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความ เป็นไทยมาใช้สร้างสังคมให้เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กันดังนี้

1. จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและ การศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็ม ตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมี คุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความ เหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

2. ในระยะเฉพาะหน้า จะปรับเปลี่ยนการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการศึกษาให้ สอดคล้องกับความจำเป็นของผู้เรียนและลักษณะพื้นที่ของสถานศึกษา ปรับปรุงและบูรณาการ ระบบการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่ม โอกาสแก่ผู้ยากจนหรือด้อยโอกาส จัดระบบการสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีสิทธิเลือกรับบริการการศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยจะพิจารณาจัดให้มีคู่มือการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่ง

3. ให้องค์กรภาคประชาสังคม ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน ทั่วไปมีโอกาสร่วมจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง และร่วมในการปฏิรูปการศึกษาและ การเรียนรู้ กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตามศักยภาพและความพร้อม โดยให้สถานศึกษาสามารถเป็นนิติบุคคลและ บริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น

4. พัฒนาคอนเทรนนิ่งโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้และทักษะ ใหม่ที่สามารถประกอบอาชีพได้หลากหลายตามแนวโน้มการจ้างงานในอนาคตปรับกระบวนการ เรียนรู้และหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับภูมิสังคม โดยบูรณาการความรู้และคุณธรรมเข้าด้วยกันเพื่อให้ เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ การใฝ่เรียนรู้ การแก้ปัญหาการรับฟังความเห็น ผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดี โดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้ง ในและนอกโรงเรียน

5. ส่งเสริมอาชีวศึกษาและการศึกษาระดับวิทยาลัยชุมชน เพื่อสร้างแรงงานที่มีทักษะ โดยเฉพาะในท้องถิ่นที่มีความต้องการแรงงาน และพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาให้เชื่อมโยง กับมาตรฐานวิชาชีพ

6. พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้น ครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการ เรียนการสอนเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล

การเรียนรู้โดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

7. ทะนุบำรุงและอุปถัมภ์พระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ สนับสนุนให้องค์กรทางศาสนา มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างสันติสุขและความปรองดองสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมตามความพร้อม

8. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ภาษาไทยและภาษาถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งความหลากหลายของศิลปวัฒนธรรมไทย เพื่อการเรียนรู้ สร้างความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์และความเป็นไทย นำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์อันดีในระดับประชาชน ระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ตลอดจนเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ประเทศ

9. สนับสนุนการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านและวัฒนธรรมสากล และการสร้างสรรค์งานศิลปะและวัฒนธรรมที่เป็นสากล เพื่อเตรียมเข้าสู่เสาหลักวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนและเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลก

10. ปลูกฝังค่านิยมและจิตสำนึกที่ดี รวมทั้งสนับสนุนการผลิตสื่อคุณภาพเพื่อเปิดพื้นที่สาธารณะให้เยาวชนและประชาชนได้มีโอกาสแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

3.5 แผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2557) ได้วิเคราะห์เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าฝ่ายสังคมจิตวิทยา คสช. ยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 – 2559) นำมาจัดทำยุทธศาสตร์ของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ซึ่งยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู คือ

ยุทธศาสตร์ข้อ 5 การปฏิรูปครู โดยเน้นการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ ข้อ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพทั้งระบบเต็มตามศักยภาพ เพื่อยกระดับเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง

ตารางการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเจตนารมณ์และนโยบายการบริหารราชการของ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) กับยุทธศาสตร์การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2558

เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงศึกษาธิการ (ปีงบประมาณ พ.ศ.2558) และ ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ

เจตนารมณ์ / นโยบาย การบริหารราชการ คสช.	ยุทธศาสตร์การจัดสรร งบประมาณ 2558		เป้าหมาย การให้บริการ กระทรวง 2558	ยุทธศาสตร์ศธ. 2558
	ยุทธศาสตร์ การจัดสรร	แผนงาน		
นโยบายด้าน การศึกษา - พัฒนาคู/บุคลากร ทางการศึกษา พัฒนา เทคโนโลยีทาง การศึกษาสู่ความ ทันสมัย โดยมีเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็น ศูนย์กลาง	4.ยุทธศาสตร์ การศึกษา สาธารณสุข คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพ ชีวิต	4.1 แผนงาน ขยายโอกาส และพัฒนา คุณภาพ การศึกษา	5. ประชาชนได้รับ การศึกษาและการ เรียนรู้ ตลอดชีวิตที่ มีมาตรฐานคุณภาพ 6. นักเรียนได้รับ การส่งเสริมการใช้ เทคโนโลยีด้าน การศึกษาในการ เรียนรู้อย่างมี คุณภาพ	5. ยุทธศาสตร์ การปฏิรูปครู โดย เน้นการผลิตและ พัฒนาคูที่มี คุณภาพ 9. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ การศึกษาให้ ทันสมัย

3.6 การรับฟังความคิดเห็น : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย

ผลการรับฟังความคิดเห็นจากการประชุมเวทีสาธารณะ ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อ
ปฏิรูปประเทศไทย โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อตุลาคม 2557 (สำนักงาน
ปลัดกระทรวง, 2557: 1-4)

ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้แถลงเจตนารมณ์และนโยบายในการบริหารราชการ
โดยได้มอบนโยบายในการบริหารราชการด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู คือ

ข้อ 2 การพัฒนาครู/บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษาสู่ความทันสมัย โดยมี เด็ก เยาวชน นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง การเปลี่ยนแปลงใดๆในระบบการศึกษา ต้องตอบโจทย์ให้ได้ ว่า การกระทำนั้นๆ เด็กหรือ ผู้เข้ารับการศึกษาในทุกกระดับ จะได้รับประโยชน์อะไร

สอดคล้องกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ในวันศุกร์ที่ 12 กันยายน 2557 ในนโยบาย ที่ 4 การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม โดยรัฐบาลจะนำการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในประวัติศาสตร์ และความเป็นไทย มาใช้สร้างสังคมให้ เข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมควบคู่กัน ที่สอดคล้องกับการพัฒนาครู คือ

ข้อ 1. จัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้ เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมี คุณธรรม สร้างเสริมคุณภาพการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความ เหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ

สอดคล้องกับและทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายสังคมจิตวิทยา ที่กำหนด แนวนโยบายและทิศทางในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารราชการแผ่นดินฝ่าย สังคมจิตวิทยา สังคมไทยเป็นสังคมที่สงบสุข สมานฉันท์ ปราศจากการใช้ความรุนแรงในการแก้ไข ปัญหา มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างรากฐานความมั่นคงทางสังคมให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการ เสริมสร้างศักยภาพในเชิงการแข่งขันและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยมีเจตนารมณ์ของหัวหน้า ฝ่ายสังคมจิตวิทยาในด้านปรับปรุงระบบการศึกษา โดยพัฒนาให้ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบ การศึกษาอย่างเท่าเทียม สร้างศักยภาพในเชิงการแข่งขัน ตอบสนองต่อความต้องการภายใน ประเทศและภูมิภาค มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนากระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ เพิ่ม ศักยภาพในการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และให้ ความสำคัญกับการปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัย สำนักความรับผิดชอบ และยึดมั่นใน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ สอดคล้องและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติและหัวหน้าฝ่าย สังคมจิตวิทยา รวมทั้งนโยบายในการบริหารราชการของรัฐบาล ที่ได้มอบหมายให้ กระทรวงศึกษาธิการเร่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก ยกกระดับการศึกษา สร้างมาตรฐานของการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมไทย ตามแนวทาง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างยั่งยืน

กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำข้อเสนอและ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558–2569) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เจตนารมณ์ หลักการ เป้าหมาย กรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ข้อเสนอการปฏิรูปในระยะเร่งด่วน (ปี 2558) ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในระยะต่อไป (2559–2569) และกลไกการขับเคลื่อนและสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุผลและต่อเนื่องยั่งยืน โดยดำเนินการด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยใช้หลักวิชาการเป็นฐาน มีผลการดำเนินงาน คือ

กำหนดกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

- 1) ปฏิรูปครู
- 2) ปฏิรูปการเรียนรู้
- 3) เพิ่ม-กระจายโอกาส และคุณภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียม
- 4) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ
- 5) การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน
- 6) ปรับระบบการใช้ ICT เพื่อการศึกษา

กำหนดเป้าหมายสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่

1) เปลี่ยนแปลงผู้เรียนให้ดีขึ้นใน 3 ด้าน คือ มีความรู้และความใฝ่รู้ มีทักษะเท่าทันชีวิตและโลกของงาน และเป็นคนดีมีคุณธรรม

2) จัดการศึกษาตอบสนองการพัฒนาประเทศ มุ่งสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสากลที่จะช่วยยกระดับประเทศไทยให้พ้นกับดักรายได้ปานกลาง (Middle-Income Trap) ในอนาคต ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่สามารถปรับตัวให้ทันกับบริบทความเปลี่ยนแปลงของโลกได้ตลอดเวลา

3) ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารลง สามารถทุ่มทรัพยากรในระดับที่เพียงพอไปเพื่อลดช่องว่างของโอกาสทางการศึกษา ต้องเป็นการปฏิรูปที่ไปให้ถึงการให้หลักประกันการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างน้อย 12 ปีแก่เด็กบนแผ่นดินไทยทุกคน

4) ประชาชนต้องมีส่วนร่วมได้จริง ผ่านการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้พื้นที่และสถานศึกษา มุ่งให้อิสระ (Autonomy) ควบคู่ความรับผิดชอบ (Accountability) รวมถึงเปิดช่องทางแก่ทุกภาคส่วนในการเข้าร่วมจัดการศึกษา

ในส่วนการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการภาค 1–13 ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวก และพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับ

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นหรือภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กลุ่มจังหวัด จังหวัด และเขตตรวจราชการ ให้ดำเนินโครงการประชุมเวทีสาธารณะ (Public Forum) ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ 4 ภูมิภาคทั่วประเทศ ในประเด็นตามข้อเสนอและ Roadmap การปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนอย่างยั่งยืน (พ.ศ. 2558–2569) ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยรับฟังปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับเปลี่ยน เพื่อรณรงค์เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ฝ่ายสังคมจิตวิทยา หัวหน้า คสช. และสภาพัฒนาการแห่งชาติ (สพช.) เพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิรูปการศึกษาและขับเคลื่อนในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ต่อไป

การประชุมเวทีสาธารณะ (Public Forum) ส่วนภูมิภาค: ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย ที่สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 ได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในพื้นที่ 4 ภูมิภาค โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ (Content Analysis) และสรุปเนื้อหาตามประเด็นที่กำหนด สรุปผลได้ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวง, 2557: 18-19)

ประเด็นที่ 1 ปฏิรูปครู ความคาดหวัง

ความคาดหวัง	วิธีการ / แนวทางที่จะต้องการให้ดำเนินการ
3. พัฒนาคูอย่างมีคุณภาพ เป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาคู่มืออาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพิ่มพูนทักษะและเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งด้านภาษา และ ICT	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาคูให้ปรับกระบวนการทัศน์ เปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนวิธีสอน เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง • ศึกษาความต้องการในการพัฒนาคู เพื่อจัดหลักสูตรการพัฒนาคูให้ตรงตามความต้องการและให้ครูสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการสอนได้จริง • วางแผนการพัฒนาคูโดยเน้นพัฒนาคูในสาขาวิชาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในระยะ 3 ปี เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในวิชานั้น ๆ • จัดตั้งสถาบันพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู • เร่งพัฒนาคูด้านภาษาอังกฤษ และ ICT • การพัฒนาคูให้เน้น โครงการ/กิจกรรมที่สร้าง

ความคาดหวัง	วิธีการ / แนวทางที่จะต้องการให้ดำเนินการ
	<p>จิตวิญญาณความเป็นครูให้มากขึ้นและอบรมคุณธรรมจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพ เช่น One Stop Service Training, On The Job Training, การใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นต้น • จัดให้มีคู่มือการพัฒนาครู เพื่อให้ครูนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองสามารถเลือกหลักสูตรฝึกอบรมได้ตรงตามความต้องการ • ควรมีการอบรมครูอย่างเข้มข้นต่อเนื่อง โดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนและมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง และควรจัดอบรมในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ หรือปิดภาคเรียนเพื่อไม่ให้กระทบต่อการเรียนการสอน • ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู โดยตรง สอดคล้องกับการพัฒนาครูอย่างเข้ม 2 ปี • มีกระบวนการกำกับ ติดตาม และประเมินผล การพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม • มีคณะกรรมการสอดส่องความประพฤติเป็นระยะ ป้องกันครูประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม • ผู้บริหารต้องนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การจัดการเรียนการสอนครู • ควรจัดกลุ่มเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครู ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูประจำการในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบ • ควรมีสถาบันพัฒนาครูในส่วนภูมิภาค เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูในส่วนภูมิภาคนั้น ๆ

สรุป ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู ซึ่งต้องต่อใบอนุญาตทุก 5 ปี ครูมีโอกาสเลือกกิจกรรมการพัฒนา 3 กิจกรรมจาก 12 กิจกรรมที่คุรุสภากำหนด ทั้งนี้ หน่วยงานต้นสังกัดจะทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานหลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดอบรม การส่งเสริมการวิจัย การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการศึกษาคุณงาน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการต่อใบประกอบวิชาชีพครู และเพื่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร พัฒนาศักยภาพซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและพบว่า การผลิต การพัฒนาและการใช้ครูยังต้องการปรับปรุงและพัฒนาที่ยกระดับครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน

เจตนารมณ์และนโยบายของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู / บุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีในการศึกษาสู่ความทันสมัย โดยมีเยาวชน นักเรียน นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง

นโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ด้านการศึกษาและเรียนรู้อุทิศทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม มุ่งพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู เน้นครูผู้สอนมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือช่วยครูด้านการสอนและจัดกิจกรรม

แผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายคณะรัฐมนตรีมาประยุกต์ให้เกิดยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปและพัฒนาครู

ส่วนการปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทยได้มีการรับฟังความคิดเห็นทั่วประเทศ ได้กำหนดกรอบแนวทางปฏิรูปการศึกษา อันดับแรก คือ การปฏิรูปครู

ตอนที่ 4 บทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเป็นมาว่า 100 ปีจนถึงปัจจุบัน และประสบผลสำเร็จในการผลิตบัณฑิต ต่อมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยราชภัฏปรับเปลี่ยนลักษณะการบริหารจัดการจากระบบราชการสู่การบริหารแบบนิติบุคคล โดยมีพัฒนาการดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาทหน้าที่มาอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2435 มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ขึ้นและถือเป็นสถานศึกษาด้านการฝึกหัดครูแห่งแรกมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 และในปี พ.ศ.2527 มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยที่ผลิตบัณฑิต ทั้งสายครูศาสตร์

(ค.บ.) สายวิทยาศาสตร์ (วท.บ.) และสายศิลปศาสตร์ (ศศ.บ.) ต่อมา ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2535 ได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยใช้ชื่อ “สถาบันราชภัฏ” แทนวิทยาลัยครูทุกแห่ง

ต่อมา พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2538 ในวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ.2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ ได้พระราชทาน “ตราพระราชลัญจกร” ให้เป็นสัญลักษณ์ของสำนักงานสถาบันราชภัฏ และสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง ในพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มาตรา 7 ได้กำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและสร้างเสริมวิद्यฐานะครู บทบาท และภารกิจสถาบัน นอกจากมุ่ง ประโยชน์ต่อการพัฒนาและสนองความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลักแล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ โอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะแก่เยาวชนในท้องถิ่นได้พัฒนาตนเอง เป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณภาพของประเทศชาติและท้องถิ่น นอกจากนี้สถาบันราชภัฏยังมุ่งสร้าง โอกาส ความเสมอภาค ทางการอุดมศึกษา บัณฑิตที่สถาบันราชภัฏผลิตออกไปนั้น ได้เข้าทำงานในลักษณะที่หลากหลาย ทั้ง ภาคราชการ เอกชน อุตสาหกรรม บริการ ตลอดจนประกอบอาชีพอิสระ และกระจายตัวไปทำงาน ในท้องถิ่นต่างๆ โดยเฉพาะท้องถิ่นที่สำเร็จการศึกษาทั่วประเทศ (สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2541)

มหาวิทยาลัยราชภัฏได้พัฒนามาถึงช่วงของการปรับเปลี่ยนสถานภาพของสถาบันที่สำคัญ อีกครั้งหนึ่ง อันเนื่องมาจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งกระแส โลกาภิวัตน์ ที่ทำให้ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง อธิการบดีสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง จึงได้จัดประชุมขึ้นหลายครั้ง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถาบันราชภัฏให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบัน ในที่สุดจึงได้รายละเอียดของประเด็นทางเลือกในอนาคต ของสถาบันราชภัฏ และนำเสนอคณะกรรมการสมาชิก เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 โดยมีมติ ดังนี้

1) สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งควรเป็นนิติบุคคลในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วน ราชการ ซึ่งสถาบันราชภัฏแต่ละแห่งในกลุ่มนี้สามารถพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามระยะเวลากำหนด และอีกกลุ่มหนึ่งแต่ละแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ไม่เป็นส่วน ราชการในกำกับของรัฐภายใน พ.ศ.2545

2) ให้นำนามพระราชทาน “ราชภัฏ” เป็นชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ตามด้วยนามเฉพาะ) เพื่อยึด มั่นในจิตวิญญาณและปณิธานของความเป็นราชภัฏ

3) เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจัดการศึกษาเพื่อปวงชนในระดับปริญญาที่หลากหลายในด้านวิชาชีพและวิชาการ โดยคงความเป็นเครือข่ายของราชภัฏไว้

การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของสถาบันราชภัฏเป็นนิติบุคคลเพิ่มความเข้มแข็งและเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทำให้สังคมท้องถิ่นได้รับผลประโยชน์มากขึ้น จากการปฏิบัติตามพันธกิจหลักที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ หลักสูตรและโปรแกรมการสอนวิชาต่างๆ สนองความต้องการมากขึ้น ท้องถิ่นมีส่วนร่วมตัดสินใจการดำเนินงาน ทำให้การพิทักษ์ผลประโยชน์ของนักศึกษาเพิ่มขึ้น สถาบันสามารถบริหารจัดการได้คล่องตัวรวดเร็ว เพื่อผลประโยชน์ของนักศึกษาได้มากขึ้น และนักศึกษาสามารถมีส่วนร่วมติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินการต่างๆ ของสถาบันตามกลไกการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานที่เน้นจุดสำคัญของการดำเนินการที่เป็นนิติบุคคล (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2548)

เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ.2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2547 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2547 ส่งผลให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 บัญญัติไว้ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นองค์กรทางการศึกษาที่กำลังปรับตัวเข้ากับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบด้วย 7 หมวด และบทเฉพาะกาลมีมาตราทั้งหมด 70 มาตรา ประกอบด้วย

หมวด 1 บททั่วไป 9 มาตรา

หมวด 2 การดำเนินการ 30 มาตรา

หมวด 3 การประสานงานและระดมสรรพกำลังเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น 3 มาตรา

หมวด 4 การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล 2 มาตรา

หมวด 5 ตำแหน่งทางวิชาการ 4 มาตรา

หมวด 6 ปริญญาและเครื่องหมายวิทยฐานะ 8 มาตรา

หมวด 7 บทกำหนดโทษ 2 มาตรา

บทเฉพาะกาล 6 มาตรา

หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 7 และมาตรา 8 กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม มาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

(1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล

(2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

(3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ

(4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

(5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

(6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

(7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

(8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 10 มหาวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (1) สำนักงานอธิการบดี
- (2) สำนักงานวิทยาเขต
- (3) บัณฑิตวิทยาลัย
- (4) คณะ
- (5) สถาบัน
- (6) สำนัก
- (7) วิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจให้มีศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในมาตรา 7 เป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในมหาวิทยาลัยอีกได้

สำนักงานอธิการบดีและสำนักงานวิทยาเขตอาจแบ่งส่วนราชการเป็นกอง ส่วนราชการหรือเรียกหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

บัณฑิตวิทยาลัย คณะ และวิทยาลัยอาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานคณบดี กอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สถาบัน สำนัก ศูนย์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจแบ่งส่วนราชการเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ กอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ กอง ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง อาจแบ่งส่วนราชการเป็นงาน ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่างาน

จากมาตรา 7 และมาตรา 8 จะพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจนด้านการผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู ทั้งนี้ ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงมีการดำเนินงานตามมาตรา 8(5) คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมามีวิธีการจัดองค์กร เป็น 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะสำหรับการส่งเสริมวิทยฐานะครู โดยหน่วยงานนี้อาจขึ้นตรงกับอธิการบดีหรือบางแห่งเป็นหน่วยงานย่อยภายใต้การบริหารงานของคณะครุศาสตร์

แบบที่ 2 ไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานภายนอกคณะครุศาสตร์ดำเนินงาน มีแต่หน่วยงานย่อยภายในคณะครุศาสตร์เป็นผู้ดำเนินงาน

การดำเนินงานพัฒนาครู แบ่งตามงานหลัก คือ

1. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่จะให้ความรู้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียงพอต่อการเลื่อนวิทยฐานะในลำดับสูงขึ้น รูปแบบการดำเนินงาน ใช้วิธีการจัดอบรม เข้าค่าย เป็นต้น

2. การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการพัฒนาครูตามความต้องการ ความสนใจในแต่ละครั้งคราว โดยจัดในรูปแบบการบริหาร วิชาการ – อบรมเฉพาะเรื่อง เฉพาะเวลา มีการจัดทำเป็นระยะ ๆ ตามที่ได้รับงบประมาณ หรือตามที่หน่วยงานอื่นแจ้งความประสงค์

3. การพัฒนาครูให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น เช่น การเพิ่มวุฒิจากการศึกษาตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้มีใบประกอบวิชาชีพครู จัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ เพื่อเข้าสอบรับใบประกอบวิชาชีพครู และการศึกษาเพิ่มวุฒิปริญญาโท และการวุฒิปริญญาเอก

วิธีการพัฒนาครูมีการดำเนินงานโดยหน่วยงานของคณะครุศาสตร์ และการดำเนินงานผ่านความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เช่น คณะครุศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

ตอนที่ 5 การพัฒนารูปแบบ

5.1 ความหมายของรูปแบบ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 965) รูปแบบ หมายถึง น. รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนว ซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง; (ศิลปะ) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้, รูปแบบผู้หญิง, รูปแบบเป็ด, รูปแบบวัด เป็นต้น

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552: 125) รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลองหรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

มาลี สืบกระแสน (2552: 108-109) รูปแบบ มีสองลักษณะ คือ รูปแบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น และรูปแบบที่เป็นแบบจำลองของสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น รูปแบบอาจแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้นโยงแสดงในรูปภาพหรือเขียนในรูปสมการคณิตศาสตร์ หรือสมการพหุคูณหรือเขียนเป็นข้อความ จำนวน หรือ ภาพหรือแผนภูมิหรือรูปสามมิติ

รูปแบบ (Model) (ทิสนา แคมมณี, 2555: 220) ให้ความหมายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไคอะแกรม หรือ แผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น เป็นต้น

รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบ ความรู้ ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

พิสันห์ นุ่นเกลี้ยง (2554: 12) ให้ความหมาย รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวแทนของโครงสร้างทางความคิด หรือองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญของเรื่องที่ศึกษานั้น ๆ

Raj (1996: 45) ให้ความหมายของคำว่า รูปแบบ (Model) ในหนังสือ Encyclopedia of Psychology and Education ไว้สองความหมาย ดังนี้

1) รูปแบบ คือ รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความ จำนวน หรือ ภาพ โดยการลดทอนเวลาและเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2) รูปแบบ คือ ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรมที่กำหนดเฉพาะ

ดังนั้น รูปแบบตามแนวคิดของ Raj หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ

Good (2005: 177) ในพจนานุกรมการศึกษา ได้รวบรวมความหมายของรูปแบบเอาไว้ 4 ความหมายคือ

1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ

2) เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น

3) เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด

4) เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคมอาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สรุป รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงโครงสร้างความคิดในหลายรูปแบบ เช่น แผนผัง แผนภาพ ที่ทำให้ตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจ ได้ชัดเจนขึ้นในความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เป็นต้น

5.2 ประเภทของรูปแบบ

ประเภทของรูปแบบแบ่งออกเป็น 4 ประเภท (ทิสนา เขมมณี, 2555: 221 และ Keeves, 1988: 561-565 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551: 69-70) ได้แก่

1. รูปแบบเชิงอุปมาอุปมัย (Analogue Model)

เป็นรูปแบบที่ใช้ในการเปรียบเทียบ อุปมาอุปมัย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจปรากฏการณ์เป็นนามธรรม ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 สิ่งขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model)

เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษา (พูดและเขียน) รูปแบบลักษณะที่ใช้กันมากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model)

รูปแบบนี้ใช้สมการทางคณิตศาสตร์ เป็นสื่อการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

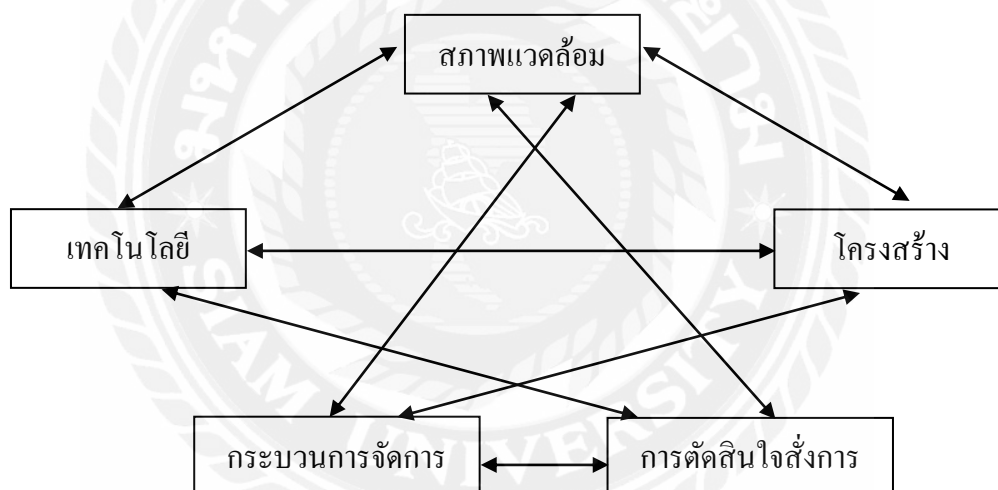
4. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model)

เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ของสภาพการณ์ / ปัญหาใด ๆ รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์มักจะเป็นแบบนี้เป็นส่วนใหญ่

5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

การจัดองค์การและบริหารจัดการ (The Model of Organization and Management) ตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980: 98) นั้น Brown and Moberg ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (Systems Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) และองค์ประกอบตามรูปแบบของ Brown and Moberg ประกอบด้วยสภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการจัดการ (Management Process) และการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

รูปแบบการศึกษาและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหารของ Brown and Moberg (1980: 17) มีลักษณะดังแผนภาพที่ 4



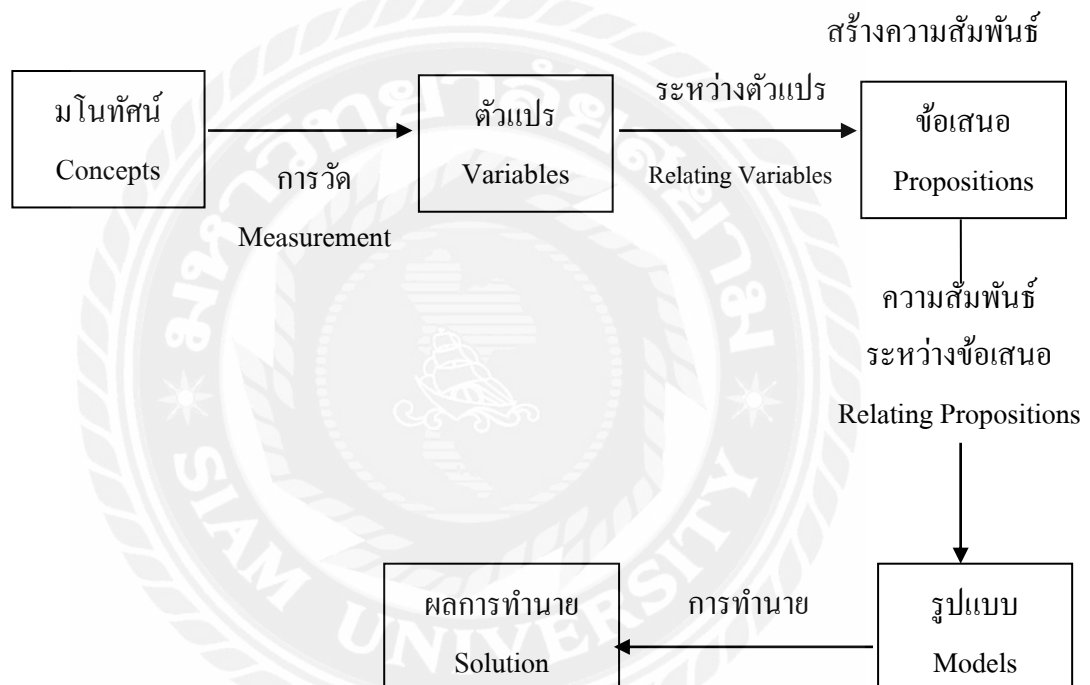
แผนภาพที่ 4 รูปแบบเชิงระบบและสถานการณ์ (Systems/Contingency Model) ของ Brown and Moberg

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารการศึกษาเท่าที่พบจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าส่วนใหญ่จะกล่าวถึง การจัดองค์การบริหารหรือ โครงสร้างระบบบริหารและแนวทางในการดำเนินงานในภาวะหน้าที่ (Function) ที่สำคัญๆ ในการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ เช่น การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานการเงิน การบริหารงานวิชาการ เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวถึงอีกครั้งหนึ่งในตอนที่ว่าด้วยการกำหนดองค์ประกอบในการกำหนดรูปแบบต่อไป

โดยสรุปแล้วในการกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบว่าจะประกอบด้วยอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด มีโครงสร้างและความสัมพันธ์กันอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ที่เรากำลังศึกษาหรือจะออกแบบแนวคิดทฤษฎีและหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบแต่ละรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก

5.4 การสร้างรูปแบบและพัฒนา รูปแบบ

5.4.1 การสร้างรูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไรและสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไรและนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ (Steiner, 1988 and Keeve, 1988: 172) ขั้นตอนการสร้างรูปแบบ เขียนไว้ในแผนภาพที่ 5

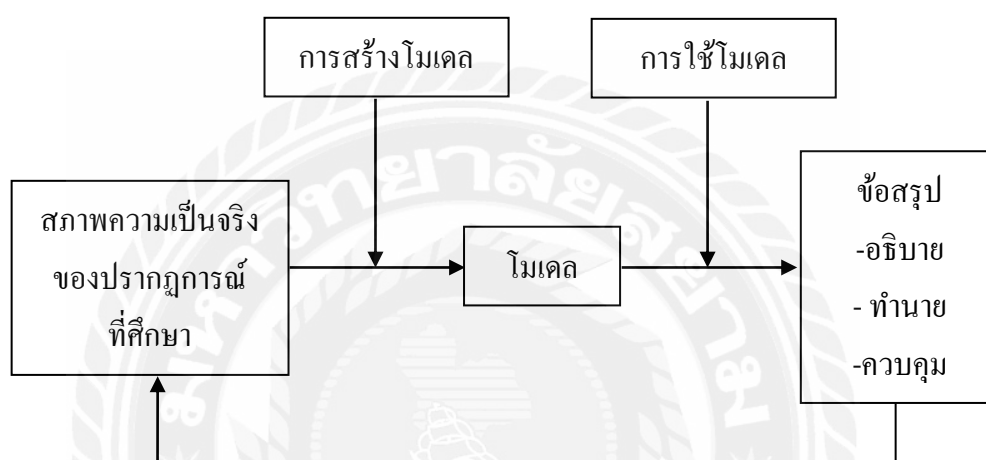


แผนภาพที่ 5 แสดงขั้นตอนการสร้างรูปแบบสร้างความสัมพันธ์

กล่าวโดยสรุป รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนาย ได้กว้างขวางขึ้นและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้น ผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัยมีการทดสอบและ

ปรับปรุงรูปแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงและมีการประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง

มียากวาเซ (2550: 3) เสนอการสร้างโมเดลว่าเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางธรรมชาติหรือสังคมเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เราอาจไม่ศึกษาปรากฏการณ์เรื่องนั้นโดยตรงก็ได้ แต่เราศึกษาโดยวิธีการสร้างโมเดล เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำไปอธิบาย ทำนายหรือ ควบคุมปรากฏการณ์ที่ศึกษา ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 การศึกษาปรากฏการณ์โดยวิธีการสร้างโมเดล

โมเดลที่ใช้ศึกษาค้นคว้าปรากฏการณ์ทางสังคมต้องมีคุณสมบัติ 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ของเรื่องที่ศึกษาและอีกประการหนึ่งสามารถนำไปใช้หาข้อสรุปเพื่อ อธิบาย ทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง คุณสมบัติของโมเดลทั้ง 2 ประการนี้ มีลักษณะขัดแย้งกันเองกล่าวคือ ถ้าเราสร้างโมเดลให้สอดคล้อง กับสภาพความจริงของปรากฏการณ์มากเท่าใด โมเดลก็จะสลับซับซ้อนมากขึ้นทำให้การนำโมเดลไปใช้มีความยุ่งยากในทางตรงกันข้ามถ้าเราเน้นความสะดวกในการนำโมเดลไปใช้อธิบายปรากฏการณ์ ก็ต้องเขียนโมเดลให้ง่ายเข้าใจโมเดลก็ไม่ค่อยสอดคล้องกับสภาพความจริงของปรากฏการณ์ซึ่งทำให้การนำโมเดลไปใช้อธิบายทำนายหรือควบคุมปรากฏการณ์ได้จำกัด จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการสร้าง โมเดลก็เพื่อทดสอบหรือตรวจสอบโมเดลนั้นด้วยข้อมูล - เิงประจักษ์

ดังนั้น โมเดลที่สร้างขึ้นจึงควรมีความชัดเจนและเหมาะสมกับวิธีการทดสอบ โดยปกติแล้ว การวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มักจะทดสอบโมเดลด้วยวิธีการทางสถิติ การสร้าง โมเดลการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทดสอบโมเดลเป็นกิจกรรมที่ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน

เนื่องจากโครงสร้างของโมเดลจะเป็นตัวกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ จะนำไปใช้ทดสอบโมเดล ผลของการทดสอบโมเดลย่อมนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธโมเดลนั้น

Keeves (1988: 67) ได้กล่าวถึงหลักการอย่างกว้าง ๆ เพื่อกำกับการสร้างรูปแบบไว้ 4 ประการ คือ

1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปรมากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา อย่างไรก็ตามความเชื่อมโยงแบบเส้นตรงแบบธรรมดา ทั่วไปนั้นก็มิมีประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ

2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตและหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลในเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจาก จะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) นอกจากคุณสมบัติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้าง มโนทัศน์ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายองค์ความรู้ ในเรื่องที่เรากำลังศึกษาค้นคว้าด้วย

5.4.2 การพัฒนารูปแบบ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่าการพัฒนารูปแบบนี้ย่อมจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจจะ แบ่งออกเป็น สองขั้นตอนใหญ่ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ Willer (1967: 56) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการ อย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ

รัตนะ บัวสนธ์ (2556: 13-15) ได้นำเสนอแนวคิดในการพัฒนานวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) โดยใช้กระบวนการวิจัยจะมีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การสำรวจสังเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ หรือการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสภาพความต้องการผลิตภัณฑ์รวมทั้ง ลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ต้องการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ สร้าง และประเมินนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการนำความรู้ หรือผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยให้มีลักษณะหรือรูปแบบตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในการสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์นี้ อาจต้องใช้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในการสร้างผลิตภัณฑ์แต่ละชนิด เมื่อสร้างผลิตภัณฑ์เสร็จแล้วก็จะต้องนำไปตรวจสอบความ เหมาะสมและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนำนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) ไปทดลองใช้ การทดสอบใช้ผลิตภัณฑ์เป็นการนำผลิตภัณฑ์ดังกล่าวไปทดลองใช้กับเป้าหมายการดำเนินงานในขั้นตอนนี้จะมีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการออกแบบแผนการทดลอง (Experimental Design)ว่าจะใช้แบบแผนใดจึงจะเหมาะสมควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนได้ดีและทำให้การวิจัยเกิดความเที่ยงตรงภายใน (Internal validity) ได้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการประเมินผลการใช้ผลิตภัณฑ์ในภาพรวมทั้งหมดซึ่งประเมินทั้งตัวผลิตภัณฑ์ กระบวนการใช้ผลิตภัณฑ์ ผลที่ได้จากการใช้ผลิตภัณฑ์ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์

ขั้นตอนที่ 5 การเผยแพร่ นวัตกรรม (ผลิตภัณฑ์) เป็นการเผยแพร่ นวัตกรรมที่ได้ผ่านการทดลองใช้ ประเมินผลในภาพรวมและปรับปรุงขั้นสุดท้ายแล้ว ออกสู่กลุ่มผู้ใช้ อาจนำไปใช้ทางสาธารณประโยชน์ ตลอดจนการให้บริการต่าง ๆ

5.5 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพของ Orlich

กระบวนการต้นรูปแบบการพัฒนากุศลกรประจำการตามแนวคิดของ Orlich (1989) ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพ 4 รูปแบบหลัก และ 15 รูปแบบย่อย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบหลักที่ 1 การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน (Organization – Based Models) มี 4 รูปแบบย่อย

การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐานเป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาขององค์กร การพัฒนารูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการจัดลำดับขั้นการดำเนินงานและปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่องค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งบุคลากรแต่ละคนจะต้องได้รับการตรวจสอบ และการประเมินความต้องการ พร้อมทั้งระบุปัญหาในการดำเนินงานของตน แล้วนำปัญหาทั้งหมดมารวบรวมและจัดลำดับขั้นของปัญหาเหล่านั้น ทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาของแต่ละหน่วยงานได้อย่างตรงจุด และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินงาน 4 รูปแบบ คือ รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School – Based Model) รูปแบบการพัฒนางานองค์กร (Organization Development) และรูปแบบระบบสังคม (Social System Model) ซึ่งแต่ละรูปแบบมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model)

การพัฒนางานองค์กรในรูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน คือ การประเมินความต้องการ (Need Assessment) การ

สร้างตระหนักรู้ (Awareness) การประยุกต์ใช้ (Application) การดำเนินงาน (Implementation) การติดตามผลการดำเนินงาน (Maintenance) และการประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) ซึ่ง Orlich (1989: 111-126) ได้นำเสนอรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ (Need Assessment) เป็นขั้นตอนแรกในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อระบุความต้องการและความจำเป็นของโครงการหรือการดำเนินงานใด ๆ ตามโครงการขององค์กรนำไปสู่การทำงานในขั้นต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตระหนักรู้ (Awareness) ดำเนินการโดยการจัดโครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับองค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทักษะ อุปกรณ์หลักสูตร การสอน หรือเทคนิคการบริหาร เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ และยังเป็นการพัฒนาทักษะอาชีพของบุคลากร ในการสร้างตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานโดยผ่านการประชุม การปรับปรุงองค์กร และการนำเสนอนวัตกรรมด้วยสื่อประสม (Multimedia) การบรรยายหรือการศึกษาดูงาน โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะเป็นศูนย์กลางของแผนการสร้างตระหนักรู้จากองค์กรไปสู่บุคลากร ซึ่งบุคลากรจะได้รับทราบถึงนวัตกรรมและเกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ แต่บุคลากรยังไม่สามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานได้ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารองค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาและฝึกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 3 การประยุกต์ใช้ (Application) ผู้บริหารจะต้องรับรู้เทคนิคการประเมิน (PERT) ครูจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนแบบสืบเสาะหาความรู้ (Inquiry - Oriented Teaching) และนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทที่แตกต่างจากเดิม วิธีการหนึ่งที่น่ามาใช้ คือ วิธีการสอนแบบจุลภาค (Microteaching) โดยใช้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มย่อยมาประยุกต์ปรับปรุงวิธีการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญในการแก้ไขอุปสรรคและดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินงาน (Implementation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของรูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) เนื่องจากในขั้นตอนนี้ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมดจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน และร่วมมือกันปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างจริงจัง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ขั้นตอนนี้ผู้เชี่ยวชาญของบุคลากรที่เป็นหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกฝนทักษะการสอนควบคู่กับการบริหารงานบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มี

ทักษะการทำงานและนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามผลการดำเนินงาน (Maintenance) เป็นขั้นตอนการติดตามการดำเนินงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดความต่อเนื่อง ซึ่งหัวใจสำคัญของขั้นตอน คือ การพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดความสำเร็จ และมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงควรมีการวางบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้ยังควรมีการพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ยังคงขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมไว้ การติดตามผลการดำเนินงานมี 2 วิธี คือ 1. การคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารที่มีความสามารถในด้านการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ มาปฏิบัติในโครงการระยะสั้น มีการมอบรางวัลให้กับผู้ประสบความสำเร็จ 2. การใช้ทรัพยากรบุคคลในการจัดทีมอบรมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรควบคู่กับการนำระบบสื่อประสม (Multimedia) มาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) เมื่อการดำเนินงานตาม AAIM Model สิ้นสุด ขั้นตอนนี้ต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งผู้บริหารจะต้องถ่ายทอดข้อมูลผลการดำเนินงานที่ได้รับจากการประเมินในแต่ละช่วงเวลา ให้แก่บุคลากรทราบเป็นระยะ ๆ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรกำลังดำเนินงานตามโครงการหรือแผนงาน ส่งผลให้การดำเนินงานมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละเวลานี้ เป็นการประเมินเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากการประเมินภายหลังจากจบโครงการหรือเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินโครงการหรือการปฏิบัติงานทั้งหมด

สรุปได้ว่า รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความต้องการ การสร้างความตระหนัก การประยุกต์ใช้การดำเนินงาน การติดตามผลการดำเนินงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งทุกขั้นตอนจะมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งฝ่ายปฏิบัติการและผู้บริหารจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานควบคู่กับการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2 รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School – Based Model)

เป็นรูปแบบที่ประยุกต์ใช้กิจกรรมนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของตนเอง Goodlad (1955 อ้างถึงใน Orlich, 1989: 114) ได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานพื้นฐานในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปสู่บุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง นอกจากนั้น Henderson (1979 อ้างถึงใน Orlich, 1989: 114) ได้กล่าวถึง การพัฒนาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้ว่า การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคลากรเป็นสำคัญ และในการกำหนดแผนการดำเนินงานใด ๆ จะต้องเริ่มต้นจากการประเมินความต้องการขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนั้น ๆ ก่อนที่จะนำมาปฏิบัติพร้อมทั้งประเมินความต้องการและความสนใจของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ซึ่งควรเป็นหลักสูตรที่เปิดกว้างเป็นการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน วิทยากรผู้สอนควรเป็นวิทยากรที่มาจากภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้น

ในการพัฒนารูปแบบนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นยังควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างทีมงาน ในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรควรมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ด้วย เพื่อให้การจัดการศึกษาและหลักสูตรของแต่ละสถานศึกษาเป็นไปในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในด้านการเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเป็นกระบวนการที่เหมาะสม ผลจากการศึกษาของ Lipham (1981 อ้างถึงใน Orlich, 1989: 115) พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาของ King (1980 อ้างถึงใน Orlich, 1989: 115) พบว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับงบประมาณและมีอิสระในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรจะส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนามากกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ และความเป็นอิสระในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ในการวางรากฐานการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School – Based Model) นั้น จะต้องมีกรวางแผนงานและโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม และพร้อมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์อยู่เสมอ เพื่อให้กลไกการทำงานการพัฒนาโดยมุ่งเน้นองค์กรในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 รูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

รูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เป็นรูปแบบการพัฒนาองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรต้องสามารถเผชิญปัญหาที่ผ่านเข้ามาจากนั้นจึงค่อยนำประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป การพัฒนาองค์กรรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการปรับปรุงด้านกระบวนการและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรทุกคนจะต้องทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและศักยภาพขององค์กรเป็นอย่างดี และต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบุคคล รวมถึงการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี

ขั้นตอนในการพัฒนาองค์กรมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 การระบุสภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์การดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนหรือวางกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะทำเป้าหมายให้สำเร็จ

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติงานจริงหรือทำตามกลยุทธ์ที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งแจ้งผลที่ได้จากการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบ

การดำเนินงานตามขั้นตอนทั้ง 6 ขั้นตอนตามรูปแบบการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) นี้ บุคลากรภายในองค์กรต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความไว้วางใจจริงใจต่อกัน เปิดเผย ใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และด้วยคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนารูปแบบนี้คือ บุคลากรและองค์กรจะต้องทราบจุดแข็ง จุดอ่อน และศักยภาพของกันและกันเป็นอย่างดี และในกระบวนการดำเนินงานจะมีการประเมินผลการดำเนินงานที่ละขั้นตอนพร้อมกับนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ บุคลากรทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีความไว้วางใจ จริงใจต่อกัน เปิดเผยและใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และพร้อมปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในทัศนะของ Orlich (1989: 116) มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาองค์กร (OD Model) เป็นจุดสูงสุดของกลไกการปรับเปลี่ยนองค์กร จึงควรมีการนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School – Based Model) โดยเริ่มจากการฝึกทักษะให้กับบุคลากรก่อน จากนั้น

จึงค่อยเข้าสู่การจักระบบองค์กร โดยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การวางแผน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรตามรูปแบบการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 รูปแบบระบบสังคม (Social System Model)

รูปแบบระบบสังคม (Social System Model) จะมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กร โดยจะเป็นการทำงานใน 2 มิติ คือ มิติด้านสถาบัน (Nomothetic) ประกอบด้วยบทบาทของสถาบัน ความคาดหวังของสถาบัน และมิติด้านบุคลากร (Idiographic) ประกอบด้วยสถานภาพ บุคลิกภาพ อุปนิสัยของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม Getzel (1959: 117) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงาน อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งในด้านบทบาทของตัวบุคคลและส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ เนื่องจากการบริหารองค์กรในรูปแบบเดิมส่วนใหญ่เป็นการบริหารและสั่งการจากส่วนกลาง ผู้บริหารจะรับนโยบายจากส่วนกลางและยึดกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้การพัฒนาองค์กรด้วยรูปแบบระบบสังคม (Social System Model) จะให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในตำแหน่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดการยึดติดกับกฎเกณฑ์ ระเบียบของสังคมและองค์กร มุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนมากขึ้น

รูปแบบหลักที่ 2 การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (Individual – Based Model)

การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นตัวบุคคล โดยให้ความสำคัญกับความต้องการและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล และให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง การพัฒนาโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคลมี 4 รูปแบบ คือ รูปแบบพฤติกรรม รูปแบบมนุษยนิยม รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน และรูปแบบพัฒนาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.9 รูปแบบพฤติกรรม (Behavioral)

การพัฒนากุศลกรในรูปแบบพฤติกรรมนิยมจะมุ่งเน้นที่ให้บุคลากรสำรวจพฤติกรรมของตนเอง ด้วยการสังเกตตนเอง การรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุปัญหาในการทำงานหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนแก้ไขปัญหา และปรับพฤติกรรมของตนเอง

5.10 รูปแบบมนุษยนิยม (Humanistic)

การพัฒนากุศลกรในรูปแบบมนุษยนิยมเป็นรูปแบบการพัฒนาที่ให้โอกาสกับบุคลากร และองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยให้อิสระ

แก่นบุคลากรในการวางแผนการทำงานของตนเอง มุ่งเน้นความเป็นตัวของตัวเอง และการเห็นคุณค่าของตนเองของบุคลากรแต่ละคนควบคู่กับการประสานงานระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร โดยบุคลากรเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และการปฏิบัติการ ดังนั้น การพัฒนาองค์กรจึงเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว เพราะบุคลากรแต่ละบุคคลมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

5.11 รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน (Concern – Based Adoption Model : CBAM)

การพัฒนาในรูปแบบนี้ส่วนใหญ่นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์และอารมณ์ของบุคลากร ในการวางแผนการพัฒนาจะพิจารณาความรู้สึก ทักษะคิด ความคิด ปฏิกริยาตอบสนองและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลดีต่อกระบวนการทำงานและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการนำรูปแบบการพัฒนามาเป็นรากฐานของการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากร (CBAM MODEL) จะก่อให้เกิดการพัฒนาในองค์กร 7 ประการ คือ

- ประการที่ 1 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างเป็นกระบวนการ
- ประการที่ 2 ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน
- ประการที่ 3 การเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างประสบการณ์ให้แก่ผู้สอน
- ประการที่ 4 มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นมากลยปรายในการประชุมเพื่อวิเคราะห์ผลที่ได้รับ รวมทั้งผลดีผลเสียที่ได้รับ
- ประการที่ 5 ให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนของผู้สอน
- ประการที่ 6 สำนวความต้องการและจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่ครูผู้สอน
- ประการที่ 7 มีการสร้างระบบในการคิดค้นนวัตกรรมให้เป็นระบบที่มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้

การพัฒนาอาจารย์ตามรูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน เป็นรูปแบบการพัฒนาที่มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทั่วไปของบุคลากรและองค์กร และให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติและกระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งรูปแบบการพัฒนามาเป็นรากฐานการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากรนี้สามารถนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.4 รูปแบบพัฒนาการ (Developmental)

การพัฒนาในรูปแบบการเน้นพัฒนาการนี้ มุ่งเน้นการรวบรวมประสบการณ์ที่มีคุณค่ามาใช้ในการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน มากกว่าการบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ย่อยๆ ในการพัฒนารูปแบบนี้จะให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์จากบุคลากรต่างๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับบุคลากรใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรมใหม่ๆ และสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในแง่บวกหรือลบจะก่อให้เกิดการกระตุ้นและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ก่อให้เกิดทีมที่ปรึกษาในหมู่เพื่อนร่วมงาน ที่ร่วมกันดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การแลกเปลี่ยนความคิดและการให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน
- 2) บุคลากรที่อาวุโสกว่าจะเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง
- 3) บุคลากรและผู้บริหารจะถูกกระตุ้นให้เกิดกำลังใจ และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 4) บริหารจะต้องกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากเหล่าบุคลากรในระยะยาวเพื่อช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ Andrews (1981 : 120) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการพัฒนาไว้ 5 ขั้นตอน คือ การสำรวจ การมีปฏิสัมพันธ์ การเข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น การตอบสนอง และการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับหลักการที่นำเสนอไว้ทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้น ดังนั้นการพัฒนาตามรูปแบบการเน้นพัฒนาการจะให้ความสำคัญกับการรวบรวมประสบการณ์ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในด้านการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้คำแนะนำ และการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก

รูปแบบหลักที่ 3 การพัฒนาโดยมีบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (Role – Based Model)

การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทที่จำเป็นด้วยตนเองของบุคลากรแต่ละคน มี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการศึกษา โดยอิสระ รูปแบบสมรรถนะเป็นฐาน และรูปแบบครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 รูปแบบการศึกษาโดยอิสระ (Independent – Study)

รูปแบบการศึกษาโดยอิสระ จะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาศักยภาพของตนและสิ่งที่คุณต้องการ รวมทั้งวิธีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างอิสระไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ในห้องเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

3.2 รูปแบบสมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based)

รูปแบบสมรรถนะเป็นฐานให้ความสำคัญกับการปรับพฤติกรรมหรือการพัฒนาทักษะต่างๆ และนำทักษะเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในระบบการเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสอนในกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความสามารถใหม่ๆ ไปปฏิบัติอย่างคล่องแคล่ว การพัฒนารูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคล (Individual-Based Model) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวบุคลากร แต่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการสอนของครู กระบวนการสอนกลุ่มย่อย และการนำมาประยุกต์ใช้จริงในระยะยาว

3.3 รูปแบบครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Educator-Center)

การพัฒนารูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาให้ครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และสามารถวางระบบการจัดการสอนในชั้นเรียน เพื่อสนองตอบความต้องการของครูผู้สอน การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้เกิดจากเหตุผล 3 ประการ คือ

- 1) การสร้างนวัตกรรมการสอนจะเกิดขึ้นเมื่อครูต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 2) การสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากรูปแบบการสอนเป็นรูปแบบที่ได้รับถ่ายทอดมาจากครูที่สอนมา
- 3) ครูจะปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ๆ เมื่อรูปแบบนั้นตรงกับความต้องการและการปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ๆ เมื่อพวกเขาได้รับความสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บริหาร

ในการพัฒนาครูตามรูปแบบครูเป็นศูนย์กลาง มิใช่แต่เป็นเพียงการพัฒนาครูให้เป็นศูนย์กลางการศึกษา ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารและองค์กรด้วย

รูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)

การพัฒนาในรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่บทบาทและเทคนิคของผู้ฝึกอบรม ซึ่งมีรูปแบบการฝึกอบรมอยู่ 4 ประการ คือ รูปแบบการแลกเปลี่ยน รูปแบบการประสานความร่วมมือ รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน และรูปแบบผู้สนับสนุน ดังนี้

4.1 รูปแบบการแลกเปลี่ยน (Exchange)

รูปแบบการแลกเปลี่ยนจะให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกลไกและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ประสบการณ์จากการเผชิญปัญหาใหม่ๆ และการคิดวิธีแก้ไขปัญหของตนเอง รูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ องค์กรที่ใช้การพัฒนาในรูปแบบนี้อาจดำเนินการ โดยส่งบุคลากรออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 รูปแบบการประสานความร่วมมือ (Linking-Agent)

รูปแบบนี้เป็นการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรรวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในองค์กร เช่น การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หลักสูตร เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้เป็นผู้ที่ดำเนินงานในด้านนี้โดยตรงกับองค์กรอื่นๆ จึงมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างกว่าบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถนำประสบการณ์จากองค์กรอื่นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4.3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching)

รูปแบบนี้มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาตัวบุคลากร และการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากคำติชมหรือข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันจะช่วยสะท้อนภาพของการทำงานและจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

4.4 รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocacy)

รูปแบบนี้พัฒนาขึ้นมาจากการที่บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ หรือการเข้าร่วมสัมมนา โดยบุคลากรได้นำประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ในการทำงานของตนต่อไปหรืออาจกล่าวได้ว่า รูปแบบนี้คือการให้ผู้สอนซึ่งเคยเป็นผู้เรียนในอดีต แต่ในปัจจุบันได้เพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์มากพอสมควร แล้วนำองค์ความรู้และประสบการณ์ของตนมาถ่ายทอดให้บุคลากรท่านอื่นๆ ผ่านการบรรยายในการสัมมนา

ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นควรเลือกรูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) เนื่องจากบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบกับจากการศึกษางานวิจัยของ แพรร์ตน สบเสถียร (2554 : 235) เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพึงพอใจในการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมากที่สุด ฉะนั้น ในบทบาทของผู้ดำเนินการพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานก็น่าจะทดลองใช้รูปแบบนี้เช่นกัน

5.6 รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT)

รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT) (White, 2013: 41-47) มีความหมายมากกว่าการเรียนรู้เนื้อหาด้วยตนเอง แต่เป็นความรู้ที่ครูต้องการ ไม่ใช่โดยผู้เชี่ยวชาญอื่นกำหนด แต่เป็นการส่งต่อความรู้โดยความรู้ ความคิดรวบยอด ทักษะของกลุ่มคนในสาขาเดียวกัน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ องค์ประกอบของรูปแบบนี้ มี 4 ชั้น คือ

1. **ความรู้ในวิชาเฉพาะตนเอง (Subject Knowledge Per Se – SK1)** ความรู้จำเป็นและความเข้าใจที่จะสอนเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ (What อะไรที่เราควรรู้เกี่ยวกับเนื้อหา)
2. **การสอน (Pedagogy – SK2)** เนื้อหาทฤษฎีและการฝึกหัด ทำความเข้าใจวิธีการสอน ทักษะและกลยุทธ์ที่ต้องการสอนผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (How เราสอนเนื้อหาวิชาอย่างไร)
3. **การพัฒนานักเรียน (Pupils’ Development – SK3)** ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ ควรเรียนรู้อย่างไรจึงจะเชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียน สภาพสังคม ศาสนา ลักษณะเชื้อชาติ วัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ ภูมิหลังและเนื้อหา (When เราควรสอนเมื่อไร)
4. **ทัศนคติ (Attitude – SK4)** สร้างทัศนคติทางบวกอย่างเข้มแข็งต่อการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจของผู้เรียน (Why เราสอนเนื้อหาทำไม)

5.7 รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)

รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) (Wilson and Bolster, 2011: 17-18, 32-35) มีทั้งหมด 4 ชั้น คือ

1. **วางกติกาของชั้นเรียน (Classroom Roles)** กำหนดให้ครู 1 คนเป็นผู้ผลักดันทำหน้าที่วางแผน บริหารจัดการ สนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่วนอีก 1 คนเป็นผู้นำทาง จะเป็นผู้ช่วยผู้ผลักดันในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน

2. การวางแผน (Planning) เป็นการวางแผนบริหารความก้าวหน้าของบทเรียน กำหนดจุดประสงค์ ผลลัพธ์ สื่อ เทคนิค ข้อตกลงต่าง ๆ

3. การประเมิน (Assessment) ใช้ผลการเรียนรู้ประเมินผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ระหว่างบทเรียน ผู้นำทางจะรับบทบาทหลักในการประเมินผู้เรียนให้เป็นไปตามผลการเรียนรู้

4. การประเมินแหล่งที่มา (Evaluation - Principle) ทำความตกลงเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้การวางแผน การสอน และการประเมินครบวงจรเป็นวัฏจักร

5. การประเมินวิธีการ (Evaluation - Mechanism) ผู้นำ / ผู้ผลักดันจะเริ่มให้ข้อมูลย้อนกลับต่อวิธีการเรียนรู้ ผู้ผลักดันจะให้การเสริมแรงด้วยข้อมูลเชิงบวกเทียบเคียงกับมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์รูปแบบระหว่างรูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) ของ Orlich รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster

การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)	รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT)	รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)
<p>4.1 รูปแบบการแลกเปลี่ยน (Exchange) **</p> <p>จัดตั้งกลไกและเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ประสบการณ์จากการเผชิญปัญหาใหม่ๆ และการคิดวิธีแก้ไขปัญหของตนเอง</p>	<p>1. ความรู้ในวิชาเฉพาะตนเอง (Subject Knowledge Per Se – SK1) ความรู้จำเป็นและความเข้าใจที่จะสอนเนื้อหาวิชาอย่างมีประสิทธิภาพ (What อะไรที่เราควรรู้เกี่ยวกับเนื้อหา)</p>	<p>1. วางกติกาของชั้นเรียน (Classroom Roles)</p> <p>กำหนดให้ครู 1 คนเป็นผู้ผลักดันทำหน้าที่วางแผนบริหารจัดการ สนับสนุนการจัดกิจกรรม ส่วนอีก 1 คนเป็นผู้นำทาง จะเป็นผู้ช่วยผู้ผลักดันในการจัดกิจกรรมในชั้นเรียน</p>

<p>การพัฒนาโดยยึด ผู้ให้กรอบเป็นฐาน (Trainer-Based Models)</p>	<p>รูปแบบการพัฒนาครู แบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching-SKfT)</p>	<p>รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)</p>
<p>4.2 รูปแบบการประสานความ ร่วมมือ (Linking-Agent) ** องค์กรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็น ผู้วางแผนพัฒนาบุคลากรใน องค์กรรวมถึงการปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงานภายใน องค์กร</p>	<p>2. การสอน (Pedagogy – SK2) เนื้อหาทฤษฎีและการฝึกหัด ทำ ความเข้าใจวิธีการสอนทักษะ และกลยุทธ์ที่ต้องการสอน ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (How เราสอนเนื้อหาวิชา อย่างไร)</p>	<p>2. การวางแผน (Planning) ** เป็นการวางแผนบริหาร ความก้าวหน้าของบทเรียน กำหนดจุดประสงค์ ผลลัพธ์ สื่อ เทคนิค ข้อตกลงต่าง ๆ</p>
<p>4.3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อน ร่วมงาน (Peer-Coaching) ** เพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกัน จะช่วยสะท้อนภาพของการ ทำงานและจะช่วยให้บุคลากร เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>3.การพัฒนานักเรียน (Pupils’ Development – SK3) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ เรียนรู้ ควรเรียนรู้อย่างไรจึงจะ เชื่อมโยงกับการพัฒนาผู้เรียน สภาพสังคม ศาสนา ลักษณะ เชื้อชาติวัฒนธรรม ภาษาศาสตร์ ภูมิหลังและ เนื้อหา (When เราควรสอน เมื่อไร)</p>	<p>3. การประเมิน (Assessment) ใช้ผลการเรียนรู้ประเมินผู้เรียน ว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ ระหว่างบทเรียน ผู้นำทางจะรับ บทบาทหลักในการประเมิน ผู้เรียนให้เป็นไปตามผลการ เรียนรู้</p>
<p>4.4รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocacy) ** บุคลากรนำประสบการณ์จาก เข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอ ความคิดใหม่ๆหรือการเข้าร่วม สัมมนาใช้ในการทำงานของ ตนและนำเสนอประสบการณ์ของ ตนมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ผ่านการบรรยายในการสัมมนา</p>	<p>4. ทศนคติ (Attitude – SK4) ** สร้างทัศนคติทางบวกอย่าง เข้มแข็งต่อการเรียนรู้ ทักษะ และความเข้าใจของผู้เรียน (Why เราสอนเนื้อหานี้ทำไม)</p>	<p>4.การประเมินแหล่งที่มา (Evaluation - principle) ทำความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูล ย้อนกลับ เพื่อให้การวางแผน การสอน และการประเมินครบ วงจรเป็นวัฏจักร</p>

การพัฒนาโดยยึด ผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)	รูปแบบการพัฒนาครู แบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching-SKfT)	รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)
		5. การประเมินวิธีการ (Evaluation - mechanism) ผู้นำ / ผู้ผลักดันจะเริ่มให้ข้อมูล ย้อนกลับต่อวิธีการเรียนรู้ ผู้ผลักดันจะให้การเสริมแรง ด้วยข้อมูลเชิงบวกเทียบเคียง กับมาตรฐาน

หมายเหตุ

- * * หมายถึง รูปแบบมีลักษณะเหมือนกัน 1 คู่
- * * * หมายถึง รูปแบบมีลักษณะเหมือนกันทุกรูปแบบ

จากทั้ง 1 ทฤษฎีและ 3 รูปแบบ คือ ทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนา
 คณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based
 Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking –Agent) รูปแบบย่อย
 การสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการ
 พัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching-SKfT) ของ White และ
 รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster นำมาวิเคราะห์ และ
 ตั้งเคราะห์แนวคิดได้รูปแบบและกระบวนการการพัฒนาครู คือ

ตารางที่ 2 ตารางเปรียบเทียบและสังเคราะห์รูปแบบและกระบวนการการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ทฤษฎีระบบ	ต้นแบบรูปแบบการพัฒนา	กระบวนการการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
<p>ปัจจัยนำเข้า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทรัพยากรบุคคล 2. ทรัพยากรวัสดุ 3. ทรัพยากรทางการเงิน 4. สารสนเทศ 	<p>รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKFT) ข้อ 4 สร้างทัศนคติทางบวกอย่างเข้มแข็งต่อการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจของผู้เรียน</p>	<p>1. ดำรงและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 ดำรงความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา 1.2 ดำรงความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา 1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษาบุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา 1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ให้ความรู้ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมาประกอบการพิจารณา

ทฤษฎีระบบ	ต้นแบบรูปแบบการพัฒนา	กระบวนการการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
<p>กระบวนการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตร 2. การบริหารหลักสูตร 3. วิธีการพัฒนา 4. การติดตามประเมินผล 	<p>รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking –Agent) องค์กรเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรรวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานภายในองค์กร</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. ร่วมมือกันวางแผนพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม 3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษา คู่มือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะครูและผู้บริหาร หลักสูตรการพัฒนาครูและผู้บริหารด้านอื่น
	<p>รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) ข้อ 4 สร้างทัศนคติทางบวกอย่างเข้มแข็งต่อการเรียนรู้ ทักษะและความเข้าใจของผู้เรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา <p>การพัฒนาตนเอง หรือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นภาระงานสำคัญของทุกหน่วยงาน ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีทั้งการพัฒนาโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น การเปิดใจยอมรับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน จึงเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นหนึ่ง</p>

ทฤษฎีระบบ	ต้นแบบรูปแบบการพัฒนา	กระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	<p>รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)</p> <p>4.3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching)</p> <p>เพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันจะช่วยสะท้อนภาพของการทำงานและจะช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>4.4 รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocacy)</p> <p>บุคลากรนำประสบการณ์จากเข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ หรือการเข้าร่วมสัมมนาใช้ในการทำงานของตนและนำประสบการณ์ของตนมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นๆ ผ่านการบรรยายในการสัมมนา</p>	<p>5. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>5.1 การให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา</p> <p>5.2 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา</p> <p>5.3 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง</p> <p>5.4 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน จัดเอกสารที่หลากหลายให้ค้นคว้าเพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากบุคลากรภายในสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา</p>

ทฤษฎีระบบ	ต้นแบบรูปแบบการพัฒนา	กระบวนการการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	<p>รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)</p> <p>ข้อ 3 การประเมิน (Assessment) ใช้ผลการเรียนรู้ประเมินผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ระหว่างบทเรียน ผู้นำทางจะรับบทบาทหลักในการประเมินผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามผลการเรียนรู้</p>	<p>6. ประเมินผลหลังการพัฒนา</p> <p>6.1 ผลจากการอบรมพัฒนาครู</p> <p>6.2 ผลจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู</p>
<p>ผลผลิต</p> <p>1. ผลผลิตตามวัตถุประสงค์</p> <p>2. ความพึงพอใจต่อผลการพัฒนา</p>	<p>รูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)</p> <p>ข้อ 3 การประเมิน (Assessment) ใช้ผลการเรียนรู้ประเมินผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดประสงค์ระหว่างบทเรียน ผู้นำทางจะรับบทบาทหลักในการประเมินผู้เรียนให้เป็นที่ไปตามผลการเรียนรู้</p> <p>ข้อ 4 การประเมินแหล่งที่มา (Evaluation - Principle) ทำความตกลงเกี่ยวกับข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้การวางแผนการสอน และการประเมินครบวงจรเป็นวัฏจักร</p> <p>ข้อ 5 การประเมินวิธีการ (Evaluation - Mechanism)</p>	<p>7. ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา</p> <p>7.1 ประเมินผลลัพธ์ที่บุคลากรได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาศูนย์กลางของสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้</p> <p>7.2 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของบุคลากรครบวงจรเป็นวัฏจักร</p>

ทฤษฎีระบบ	ต้นแบบรูปแบบการพัฒนา	กระบวนการการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
	ผู้นำ / ผู้ผลักดันจะเริ่มให้ข้อมูลย้อนกลับต่อวิธีการเรียนรู้ ผู้ผลักดันจะให้การเสริมแรงด้วยข้อมูลเชิงบวก เทียบเคียงกับมาตรฐาน	

รายละเอียดของขั้นตอนกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา

1.2 สำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา

1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา

1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ให้ความรู้ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมาประกอบการพิจารณา

2. ร่วมมือกันวางแผนพัฒนาบุคลากร

สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม

3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร

จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะครูและผู้บริหาร หลักสูตรการพัฒนาครูและผู้บริหารด้านอื่น ๆ

4. สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา

การพัฒนาตนเอง หรือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นภาระงานสำคัญของทุกหน่วยงาน ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนา

ตนเอง การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีทั้งการพัฒนาโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้นการเปิดใจยอมรับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน จึงเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นหนึ่ง

5. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

5.1 การให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

5.2 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา

5.3 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง

5.4 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน จัดเอกสารที่หลากหลายให้ค้นคว้าเพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากบุคลากรภายในสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

6. ประเมินผลหลังการพัฒนา

6.1 ผลจากการอบรมพัฒนาครู

6.2 ผลจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู

7. ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา

7.1 ประเมินผลลัพธ์ที่บุคลากรได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้

7.2 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของบุคลากรครบวงจรเป็นวัฏจักร

ตอนที่ 6 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อัญชญา พานิช (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมการบริหาร 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 4) เทคโนโลยี 5) ความผูกพันต่อองค์กร 6) โครงสร้างองค์กร ประสิทธิภาพองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่มี

อิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การ พฤติกรรมการบริหารและโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พิสนห์ นุ่นเกลี้ยง (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ด้านแนวคิดและหลักการการบริหารเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านการนำมหาวิทยาลัยโดยผู้นำระดับสูง 3) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่ 4) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ 6) ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า 7) ด้านการวัด 8) ด้านการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 9) ด้านมุ่งเน้นบุคลากร 10) ด้านผลลัพธ์ ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านของรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้นมีความเหมาะสม และสามารถนำไปใช้ได้จริงในการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แพร์คน สบเสถียร (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์โดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ส่วนรูปแบบหลักในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพึงประสงค์ที่ยังคงนิยมการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School – Based Management : SBM) การใช้ชุดการเรียนรู้ (Instructional Module) การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-Base Instructional) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Net-Work) และการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท โดยผู้สอนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนกระบวนการ ขั้นตอนติดตาม ประเมินผล และขั้นปรับปรุง พัฒนา

สุบิน ยุระรัช (2554) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า

1. อาชีพที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคาดหวัง มีจำนวน 16 สาขา ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนคาดหวัง มีจำนวน 3 ด้าน 26 คุณลักษณะ ได้แก่ (1) ด้านพุทธิ

พิสัย จำนวน 12 คุณลักษณะ (2) ด้านจิตพิสัย จำนวน 8 คุณลักษณะ และ (3) ด้านทักษะพิสัย จำนวน 6 คุณลักษณะ

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยมีความพร้อมร้อยละ 49.48 ในการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ (1) ด้านอาชีพ มีความพร้อมร้อยละ 30.91 (2) ด้านคุณลักษณะของบัณฑิต มีความพร้อมร้อยละ 64.34 (ด้านพุทธิพิสัย ร้อยละ 61.82 ด้านจิตพิสัย ร้อยละ 58.86 และด้านทักษะ ร้อยละ 76.67) และ (3) ด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต มีความพร้อมร้อยละ 53.20 (ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ร้อยละ 59.40 ด้านหลักสูตร ร้อยละ 54.60 ด้านการเรียนการสอน ร้อยละ 52.60 ด้านอาจารย์และบุคลากร ร้อยละ 51.80 และด้านการแนะแนวอาชีพและการทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียน ร้อยละ 48)

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตมี 3 ด้าน โดยเรียงตามอันดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ (1) ความต้องการจำเป็นด้านอาชีพ (2) ความต้องการจำเป็นด้านกิจกรรมการผลิตและพัฒนาคุณภาพบัณฑิต และ (3) ความต้องการจำเป็นด้านคุณลักษณะของบัณฑิต สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการผลิตและพัฒนาบัณฑิตที่ตอบสนองต่อการเปิดเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีจำนวน 9 ข้อ

โตพิศ คำนวนชัย (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย และตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุดจากค่าสัมประสิทธิ์ได้ 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำมาสร้างเป็นสมการตัวแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ทั้งนี้ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผน และพิจารณาแก้ไขปัญหาาร่วมกัน สร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ให้รู้จักการทำงานเป็นทีม มีจิตสาธารณะ และมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ (2555) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา คือ

1. ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
2. ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
4. ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5. ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

7. ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

ทั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3. จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

พิณสุดา สิริธรงค์ (2556: 80) ได้ทำการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยแบ่งเป็น คุรุบรรจุนิเทศน์พัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศของครูที่เลี้ยงและผู้บริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมา 10 ปี จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ในการเรียนการสอน

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิจัยนาร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า

1. ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (Thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) โดยเขียนในรูปของสมการได้ว่า Well-Educatedness = E (K+ T + L + C) และจากการวิเคราะห์และเปรียบเทียบหลักสูตรการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ใช้ในปัจจุบันกับแนวคิดองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า มีความสอดคล้องกัน แต่ในการนำแนวคิดหลักสูตรไปปฏิบัติยังไม่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบในทุกวิชาของหลักสูตร

2. ผลการนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปพัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษาแล้วพบว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

3. ผลการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้ข้อเสนอ ดังนี้

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สภาคณบดีคณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ควรขานรับแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้จากการวิจัยครั้งนี้ โดยร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และแนวทางการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพครูให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู ได้แก่

3.2.1 คณะศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการผลิตครูโดยตรง ควรกำหนดเป้าหมายของการผลิตครูและกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของบัณฑิตครู โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิต รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมและความเข้าใจที่ตรงกันให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21

3.2.2 สาขาวิชาต่าง ๆ ที่เป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตรของสาขาวิชาควรทำความเข้าใจในเป้าหมายการผลิตครูและคุณลักษณะของบัณฑิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

3.2.3 อาจารย์ผู้สอนควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง และการนำหลักสูตรไปใช้ โดยเน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาคูเกิดทักษะครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” เช่นการออกแบบการจัดการเรียนรู้แบบ PBL หรือ RBL ฯลฯ

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ (2556: 1-8) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา พบว่า

1. ผลการสังเคราะห์เอกสารต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับรายการกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เมื่อเทียบกับรายการกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการศึกษาของคุรุสภา จำนวน 12 รายการ พบว่ามีความสอดคล้องกัน จำนวน 10 รายการ และจำนวน 2 รายการที่ไม่สอดคล้องกัน คือ “การผ่านการ

ประเมินหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น” และ “การได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลของคุรุสภาหรือของหน่วยงานทางการศึกษาอื่น” และเอกสารต่างประเทศมีรายการเพิ่มเติมอีก 2 รายการ คือ “การได้รับการประเมินมาตรฐานทางวิชาชีพ โดยได้ใบรับรองจากการประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้านการสอนที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่ตนเองสอนจาก NBPTS (National Board for Professional Teaching Standards) และ “การมีภาระงานที่ได้รับการอนุมัติโดยเขตพื้นที่การศึกษาและมีเอกสารที่แสดงความเป็นมาตรฐาน”

2. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบประกอบวิชาชีพของคุรุสภา

ผลการกำหนดน้ำหนักคะแนน (ระดับคุณภาพ) ของตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า จากภารกิจกรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาสามารถแบ่งลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงานออกได้เป็น 3 ชุด คือ มาตรฐานความรู้ทางวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน (การยกย่อง การยอมรับในวงวิชาชีพ และการพัฒนาผู้เรียน) และมาตรฐานการปฏิบัติตน และสามารถกำหนดน้ำหนักคะแนน (ระดับคุณภาพ) ของตัวบ่งชี้กิจกรรมตามลักษณะของมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามกลุ่มประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของ คุรุสภา ได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูและผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการตรวจสอบและทบทวนความเหมาะสมของรายการกิจกรรมตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 12 กิจกรรม เนื่องจากบางข้อรายการไม่สามารถสะท้อนมาตรฐานการปฏิบัติงานได้ชัดเจน และบางกิจกรรมมีความซ้ำซ้อน การกำหนดกิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานควรเป็นกิจกรรมที่สะท้อนการปฏิบัติงานในลักษณะ “Performance” ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

2. ควรศึกษาวิจัยและตรวจสอบ (Validation) ตัวบ่งชี้และน้ำหนักคะแนนของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นกับสภาพการปฏิบัติจริงของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อให้สามารถนำตัวบ่งชี้และน้ำหนักคะแนนของมาตรฐานการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง

3. ผลการวิจัยพบว่ารายการกิจกรรมที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาส่วนใหญ่มีการดำเนินงาน คือ การทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขณะที่รายการมาตรฐานการปฏิบัติงานรายการอื่นยังมีการดำเนินงานระดับน้อย ดังนั้น หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรได้มีการส่งเสริม สนับสนุน หรือ

เปิดโอกาสให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางสำหรับให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้มากที่สุด

งานวิจัยและบทความต่างประเทศ

Baurain (2013) ได้ศึกษาโปรแกรมพัฒนาการเล่าเรื่องของครูในการสัมมนาผู้สำเร็จการศึกษาของเวียดนาม พบว่า หน่วยงานพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้ใช้ภาษาได้เท่าเทียมกับภาษาที่สองหรือภาษาต่างประเทศ (Teaching English as a Second or Foreign Language - TESL) มีจุดประสงค์ที่จะศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนาครูจากการสัมมนาผู้สำเร็จการศึกษาผู้สอนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศในเวียดนามด้านหลักสูตร การประพันธ์ และการสอนภาษาด้วยวิธีการวิเคราะห์หลักสูตร ให้เขียนบันทึกประจำวันอย่างมืออาชีพ การทำเพิ่มสะสมงาน การบันทึกข้อมูลประจำวัน การเขียนมอบหมายงาน การเขียนแผนการสอน และโครงการกลุ่ม การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาอย่างมืออาชีพจากประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับ ดังนั้น การพัฒนาครูจะไม่ได้ขึ้นอยู่กับการสร้างทักษะเท่านั้น แต่ต้องเป็นกระบวนการหลายมิติในการพัฒนาด้วยการสร้างกรอบของปัญหาหระหว่างบุคคลและกระตุ้นให้สร้างเรื่องราวจากประสบการณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ต่อไป

Bayar (2014) ได้ทำการวิจัยองค์ประกอบของกิจกรรมพัฒนาประสิทธิภาพความเชี่ยวชาญในรูปแบบข้อสัญญาทัศนคติของครู จากการศึกษาครูประถมศึกษาในเมืองใหญ่ของประเทศตุรกี พบว่า ความพร้อมในการทำงานของครูสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในการสอน จากการศึกษาเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ และการรวบรวมข้อมูลพบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ คือ

1. ความต้องการคงอยู่ของอาชีพครู
2. ความต้องการคงอยู่ของโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์ของครูในการออกแบบ/วางแผนกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญ
4. กิจกรรมที่เปิดโอกาสการมีส่วนร่วม
5. ระยะเวลาของความตกลง
6. ครูผู้มีความรู้สูง

Liljedahl (2014: 109) ได้ทำการศึกษาสิ่งที่ครูต้องการสู่การเป็นครูมืออาชีพทางการเรียนรู้ โดยศึกษาวิธีการเรียนรู้สู่การเป็นครูมืออาชีพ 5 วิธี คือ การศึกษาต่อระดับปริญญาโท การเข้ากลุ่มเรียนรู้ด้วยเทคนิคอุปนัย การศึกษาดูงาน โรงเรียนอื่น การเรียนรู้เป็นทีม และการอบรมเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาบ่งชี้ว่า ครูต้องการวิธีการคิดใหม่ด้วยการมีผู้อำนวยความสะดวก เท่า ๆ กับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นครูมืออาชีพ

Reid (2014) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาความเข้าใจของครูด้วยเทคนิคการได้ส่วนเป็นฐานในโรงเรียนโครงการหุ้นส่วนถ่ายโอนความรู้ (Knowledge Transfer Partnership - KTP) พบว่า โดยทฤษฎีครูมีความเข้าใจในวิธีการสอนแบบได้ส่วน องค์ประกอบหลักของครู คือ สังคม และบริบททางวัฒนธรรม ลดการฝึกสอนที่นำไปสู่การสอนแบบได้ส่วนเทียม ความคิดรวบยอดของกิจกรรมภายในและกิจกรรมตามสัญญาเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมข้อมูลในการปรับหลักสูตรและเรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ

Wang (2014: 12) ได้ศึกษาการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาชุมชนความรู้เชิงธรรมชาติและความก้าวหน้าของครูมืออาชีพในชั้นเรียนของสิงคโปร์พบว่า ความพยายามได้สร้างสภาพแวดล้อมภายในของโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพมากกว่า สำหรับการเติบโตอย่างมืออาชีพของครู แสดงตัวอย่างของขั้นตอนของการพัฒนาครูและกลยุทธ์ในการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน มีการใช้แบบจำลองที่เชื่อมต่อกันระหว่างการเติบโตอย่างมืออาชีพของครู และแนะนำครูเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะความรู้ไปด้วยกันกับนักเรียน

Hwang (2014) ได้ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมระบบนิเวศของการศึกษาของครูในการพัฒนาอย่างมืออาชีพของการศึกษาของครูในเกาหลีใต้พบว่า การศึกษาของครูในเกาหลีใต้มีความเกี่ยวพันกับการพัฒนาอย่างมืออาชีพ ซึ่งมีความเกี่ยวพันต่ออิทธิพลของการจัดการวิจัยโดยโลกาภิวัตน์ การเมือง สังคม และสถาบันที่มีอิทธิพลต่อกัน โลกาภิวัตน์มีอิทธิพลผ่านสภาพแวดล้อมที่ต่ำกว่าตามลำดับและปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในด้านของนโยบายที่มีผลกระทบต่อการทำงานด้านการศึกษาของครู ผลของสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสำเร็จทางวิชาการในระดับที่หลากหลายของสภาพแวดล้อมระบบนิเวศของการศึกษาของครู การศึกษาครูในเกาหลีใต้ต้องการการสื่อสารทางวิชาการระดับนานาชาติ

Sclafani (2015: 8-13) ได้เขียนบทความ เรื่อง การคัดเลือกครูอย่างรอบคอบของประเทศสิงคโปร์ (Singapore choose Teachers carefully)

สิงคโปร์เป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการคัดสรรครู ทั้งนี้สิงคโปร์มีแนวทางผลักดันให้การศึกษาประสบความสำเร็จ คุณภาพของการสอบแบบมืออาชีพเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของระบบการศึกษาสิงคโปร์ มีหน่วยงาน สถาบันการศึกษานานาชาติ (National Institute for Education – NIE) ทำงานขึ้นตรงกับกระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ พัฒนา

ปรับปรุงหลักสูตรฝึกหัดครู หลักสูตรครูระดับปริญญาตรี และพัฒนาครูเป็นครูมืออาชีพ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้ที่จะเป็นครูจะเลือกจากผู้ที่มีการเรียนค่อนข้างสูงในชั้นปีสุดท้ายเกรด 12 ไม่เกิน 3 ลำดับแรกเข้ามาสมัครเป็นครู ภายหลังจากผ่านการสัมภาษณ์ สังเกตการควบคุมอารมณ์ ความรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะเรียน มีทักษะการสื่อสารเพื่อเป็นครูที่ดีเข้าเป็นนักศึกษาครู ผู้เข้าศึกษาวิชาครูจะได้รับการสนับสนุนและผลักดันให้ประสบความสำเร็จในการศึกษา เนื้อหาที่เรียนจะครอบคลุมสาขาทางศึกษาศาสตร์ การแนะแนวและการพัฒนาบุคลิกภาพ ว่าที่ครูจะต้องเข้ารับการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาที่หลากหลายชุมชน โดย NIE จะมีบทบาทในการสนับสนุน ให้คำแนะนำการทำงานและการฝึกประสบการณ์

กระบวนการรับครูเข้าสู่ตำแหน่งจะมีการเตรียมตัวครูตั้งแต่ปีแรกของการปฏิบัติงาน โดยครูจะใช้เวลาร้อยละ 80 ในการทำงาน และเรียนรู้จากประสบการณ์ของครูที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม เตรียมการทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยครูที่ปฏิบัติงานเดิมจะทำในบทบาทพี่เลี้ยงและคอยให้คำแนะนำ หลังจากนั้นจึงจะเริ่มปฏิบัติงานสอนในบทบาทหน้าที่ครู

ระบบการบริหารอาชีพของสิงคโปร์จะพัฒนาภายใต้ความต้องการของนักเรียนและครู ครูในสิงคโปร์เป็นอาชีพที่มีการแข่งขันมากและครูที่มีความสามารถส่วนหนึ่งเกษียณระหว่างปี 1960-1970 (พ.ศ. 2503- 2513) ทำให้เกิดแนวคิดในการเก็บรักษาคนที่มีคุณภาพในระบบ ทำให้กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการวางแผนอาชีพและเส้นทางสู่ครูมืออาชีพ (Education Service Professional Development and Career Plan (Edu-Pac), 2011) เมื่อปี 2554 มีองค์ประกอบ 3 ชั้น

1. เป้าหมายการสอน (Teaching Track) ครูจะทำหน้าที่ในชั้นเรียนและพัฒนาสู่ครูผู้เชี่ยวชาญ
2. เป้าหมายภาวะผู้นำ (Leadership Track) ครูจะต้องอยู่ในบทบาทเป็นผู้นำทั้งในโรงเรียนและกระทรวงศึกษาธิการ
3. เป้าหมายพิเศษ (Special Track) ครูจะมีส่วนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกลายเป็นแกนหลักที่แข็งแกร่งที่มีลักษณะพิเศษกลุ่มเล็กในความรู้และความสามารถทางทักษะที่จะผลักดันสิงคโปร์ให้ไปสู่การเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ สิงคโปร์ยังกำหนดสมรรถนะพื้นฐานทางความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพทางอาชีพที่จะนำไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ นั้น กระบวนการส่งเสริมประกอบด้วยสมรรถนะการวางแผน (Performance Planning) สมรรถนะการให้คำแนะนำ (Performance Coaching) และสมรรถนะการประเมิน (Performance Evaluation)

สมรรถนะการวางแผน (Performance Planning) ครูจะเริ่มต้นจากการประเมินตนเองและ พัฒนาเป้าหมายการสอน สร้างนวัตกรรมของเครื่องมือ และพัฒนาตนเองที่โรงเรียนพัฒนาความ เป็นมืออาชีพ และพัฒนารายบุคคล ในการกำหนดเป้าหมายนี้จะต้องมีการอภิปรายทำความเข้าใจ ตกลงร่วมกับทีมบริหาร จนเป็นตัวชี้วัดของแต่ละบุคคล

สมรรถนะการให้คำแนะนำ (Performance Coaching) จะทำบทบาทให้คำแนะนำช่วยเหลือ ระหว่างการปฏิบัติงานระหว่างปีการศึกษา

สมรรถนะการประเมิน (Performance Evaluation) จะช่วยประเมินงานเมื่อสิ้นปีเพื่อเลื่อน ไปสู่ระดับต่อไป บนพื้นฐานของแนวโน้มการประมาณศักยภาพ (Current Estimated Potential – CEP) ผู้ที่ทำบทบาทประเมินศักยภาพปัจจุบันจะเป็นทีมงานอาวุโสซึ่งต้องเคยปฏิบัติงานและสังเกต การปฏิบัติงาน คู่มือผสมผลงาน (Portfolio)

สิงคโปร์ให้ความสำคัญต่อการศึกษาและจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุน สร้างแรงจูงใจให้ครู มีคุณภาพการศึกษาและพัฒนาตนเองด้วยรูปแบบ แนวคิดหลากหลายต่อการพัฒนาครู ส่งเสริมให้ ครูอยู่ในระบบ เช่น CONNECT การสร้างความต่อเนื่องของพันธสัญญาและประสบการณ์ โดยจะมีการดูแลผลประโยชน์ในรูปแบบของบำนาญหรือเงินตอบแทนเมื่อออกจากการปฏิบัติงาน, GROW (Growth, Recognition, Opportunity, Well-Being) โปรแกรมนี้จะเป็นระบบการเพิ่มรายได้ของครูที่ เข้าร่วมโปรแกรมด้วยการปฏิบัติงานพิเศษอย่างเป็นทางการเป็นระบบตามความสามารถและศักยภาพของครู แต่ละคน, TEACH Framework ขอบเขตของงานนี้จะส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพผ่านเทคนิคและ นวัตกรรม สร้างสัญญาที่ทำให้ครูมั่นใจว่าจะมีผู้คอยให้คำแนะนำทั้งที่เป็นทรัพยากรบุคคลใน โรงเรียน ผู้ให้คำแนะนำทั้งครูและโรงเรียนด้วยระบบออนไลน์ เสริมสร้างแรงบันดาลใจที่จะทำให้ ครูพัฒนาวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น สร้างโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพด้วยการเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและตำแหน่งพิเศษในกระทรวง จัดการประสานงานให้เกิดความสำเร็จ ของงาน การใช้ชีวิตที่มีความยืดหยุ่น มีการเตรียมคู่มือการจัดการในแต่ละระดับของชั้นเรียน หลักสูตร ภาระหน้าที่งานในโรงเรียน เพื่อลดหน้าที่งานหลักของครู เป็นต้น ทั้งนี้ หน่วยงาน ทางการศึกษาของสิงคโปร์จะมีโปรแกรม โครงการ ยุทธวิธีที่แตกต่างกันในแต่ละปี ซึ่งจะมีส่วน ช่วยและผลักดันให้ครูไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อนำสิงคโปร์ไปสู่การเป็นผู้นำ

ตอนที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

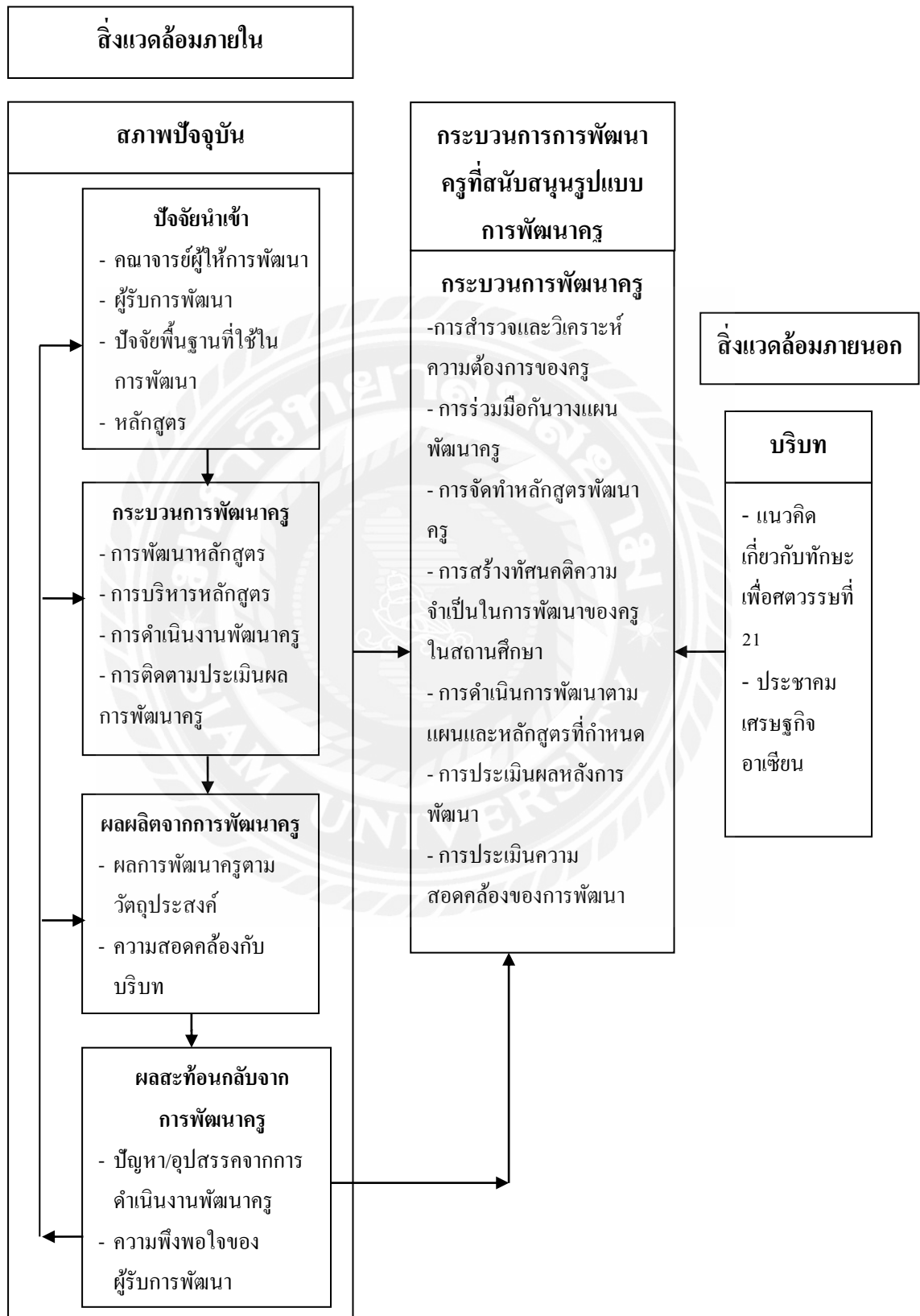
ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคู่มือของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี ระบบ (ทรงพล เจริญคำ, 2555: 335-336 และทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2552: 153-157) ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ผลผลิต (Output) และผลสะท้อนกลับ (Feedback)

2. จากการวิเคราะห์ ทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนา
 คณาจารย์ของ Orlich รูปแบบหลักที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-
 Based Models) รูปแบบย่อยที่ 1 รูปแบบการแลกเปลี่ยน (Exchange) รูปแบบย่อยที่ 2 การประสาน
 ความร่วมมือ (Linking –Agent) รูปแบบย่อยที่ 3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-
 Coaching) รูปแบบย่อยที่ 4 รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocy) รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอน
 เนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน
 (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster รวมถึงการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนา
 ครู บริบทภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคู คือ แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษา
 เพื่อศตวรรษที่ 21 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ปัจจัยสำคัญของรูปแบบการพัฒนาคูของ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ประสานความร่วมมือ (Linking Agent) สร้างทัศนคติทางบวก (Attitude)
 ดำเนินการพัฒนา (Development) และประเมินผลการดำเนินงาน (Assessment and Evaluation)

แผนภาพที่ 7 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ การดำเนินงานได้กำหนดขั้นตอนวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี
2. ศึกษา สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ร่างรูปแบบการพัฒนาคู
4. ประเมิน ร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
5. นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี

ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ทฤษฎีระบบ) ความหมายของรูปแบบและการจัดทำรูปแบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บริบทต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา สภาพปัจจุบัน การพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยรายละเอียด

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวนทั้งหมด 40

แห่ง ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,408 คน

กลุ่มที่ 2 ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งประเทศ ประชากรโดยประมาณ จำนวน 397,733 คน ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,681 คน รวม 412,414 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหิดลราชภัฏที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 395 คน คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 228 คน สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 167 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 2 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 ฉบับ รวมทั้งหมด 3 ฉบับ คือ

2.2.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว เป็นแบบเลือกตอบ 10 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครู ด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 40 ข้อ

กำหนดความหมายตัวเลือก

- | | | |
|---|---------|-----------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |

3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความหมาย (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2556: 6-31)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.51-4.50	มีการปฏิบัติมาก
2.51-3.50	มีการปฏิบัติปานกลาง
1.51-2.50	มีการปฏิบัติน้อย
1.00-1.50	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน เป็นข้อมูล

ประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนาคู

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนา ด้านความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 15 ข้อ

กำหนดความหมายตัวเลือก

5	หมายถึง	มีความจำเป็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความจำเป็นมาก
3	หมายถึง	มีความจำเป็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีความจำเป็นน้อย
1	หมายถึง	มีความจำเป็นน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความหมาย (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2556: 6-31)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความจำเป็นมากที่สุด
3.51-4.50	มีความจำเป็นมาก
2.51-3.50	มีความจำเป็นปานกลาง
1.51-2.50	มีความจำเป็นน้อย
1.00-1.50	มีความจำเป็นน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน เป็นข้อมูล

ประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนาคู

2.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว เป็นแบบเลือกตอบ 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 38 ข้อ

กำหนดความหมายตัวเลือก

5	ในความพึงพอใจ	หมายถึง	ความพึงพอใจมากที่สุด
4	ในความพึงพอใจ	หมายถึง	ความพึงพอใจมาก
3	ในความพึงพอใจ	หมายถึง	ความพึงพอใจปานกลาง
2	ในความพึงพอใจ	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อย
1	ในความพึงพอใจ	หมายถึง	ความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาความหมาย (สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ, 2556: 6-31)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51-5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.51-4.50	มีความพึงพอใจมาก
2.51-3.50	มีความพึงพอใจปานกลาง
1.51-2.50	มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.50	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน เป็นข้อมูล

ประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนาครู

2.2.3 เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (นโยบายการพัฒนาครู การเตรียมหลักสูตร บุคลากร สถานที่ และแนวทางการประเมินการสนับสนุนการดำเนินงาน) กระบวนการพัฒนาครู (รูปแบบการพัฒนาครูแบบอื่น ๆ การประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุง) ผลผลิตจากการพัฒนาครู (คณาจารย์และครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการร่วมกัน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ในด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555: 122) ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

1. ดร.กมล สุกประเสริฐ
2. ดร.นิตดา อังสุโวทัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ เศรษฐขจร
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ดวงแก้ว
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence)

R เป็นคะแนนระดับความสอดคล้องที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนประเมินในแต่ละข้อ โดยที่ ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N เป็นจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินความสอดคล้องในนั้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 มาใช้เป็นข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 ท่านซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4 ความเชื่อมั่น (Reliability) หากมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจะดำเนินการปรับแก้ให้สมบูรณ์แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้แทนของคณาจารย์และผู้บริหารจากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนกลาง จำนวน 32 คน

กลุ่มที่ 2 ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน

นำข้อมูลที่ได้รับจากทั้งสองกลุ่มไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ($\alpha > 0.8$)

$$\text{สูตร } \alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (\text{ไพศาล วรรคมา, 2555: 282})$$

α ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

k จำนวนคำถาม

S_i^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i

S_t^2 เป็นความแปรปรวนของคะแนนรวม t

นำข้อมูลที่ได้รับจากการคำนวณความเชื่อมั่นมาปรับปรุงจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 2.5 นำข้อมูลที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามบริบทภายนอกด้านแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะด้านประชากรศาสตร์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

$$\text{สูตรร้อยละ (Percentage)} = \frac{\text{ค่าตัวเลขที่ต้องการคำนวณค่าร้อยละ} \times 100}{\text{ค่าตัวเลขทั้งหมด}}$$

(บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550: 351)

สูตรค่าเฉลี่ย

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^N X_i}{N}$$

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

$\sum_{i=1}^N X_i$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนข้อมูล

(บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 356)

สูตร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตร

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{N}}$$

S หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X หมายถึง ค่าแต่ละจำนวน

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของข้อมูลนั้น

N หมายถึง จำนวนข้อมูลของชุดนั้น

(บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 361-362)

สูตร สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

$$\text{สูตร } r^2 = \frac{SSR}{SST}$$

r^2 หมายถึง สัดส่วนที่ตัวแปร X สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร Y ได้

SSR หมายถึง ความแปรปรวนของ Y ที่เกิดจาก X

SST หมายถึง ความแปรปรวนของ Y ทั้งหมด

ถ้า r^2 มีค่ามาก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันมาก หรือ x สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของ y ได้มาก โดยที่

$$R^2 = r^2 = \frac{\text{ความแปรปรวนของ } y \text{ ที่เกิดจาก } x}{\text{ความแปรปรวนของ } y \text{ ทั้งหมด}}$$

ความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient - r)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่มขึ้น แต่ถ้า x ลด y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r = 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
(กัลยา วานิชย์ บัญชา, 2550: 279-280)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุ หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว มีระดับการวัดอันดับภาคชั้นหรืออัตราส่วน ส่วนตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายมีตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป มีระดับการวัดอันดับภาคชั้นหรืออัตราส่วน

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_i X_i$$

- | | | | |
|-------|-----------|-----|---|
| เมื่อ | \hat{Y} | แทน | ค่าตัวแปรตามที่ได้จากการทำนาย |
| | a | แทน | ค่าคงที่ หรือ ค่าตัดแกน Y (Y- Intercept) |
| | b_i | แทน | ค่าความชัน (Slope) หรือค่า Unstandardized Regression coefficient ตัวที่ i |
| | X_i | แทน | ค่าตัวแปรอิสระตัวที่ i |

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z\hat{Z}_y = \beta_1 Z_{x_1} + \beta_2 Z_{x_2} + \dots + \beta_i Z_{x_i}$$

เมื่อ β_i แทน สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficient) ตัวที่ i

(ชัยวิชิต เขียรชนะ, 2558: 22-23)

ทั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวแปรกลุ่มปัจจัยนำเข้าและกลุ่มกระบวนการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.48 ขึ้นไป เป็นตัวแปรที่เลือกเป็นตัวแปรประกอบการร่างรูปแบบการพัฒนาคู
 2.7 วิเคราะห์ผล นำข้อมูลที่รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบการพัฒนาคู

3.1 นำแนวคิด ทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนาคูอาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking – Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของ White และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ Wilson and Bolster วิเคราะห์ เปรียบเทียบ สังเคราะห์ เป็นกระบวนการพัฒนาคู รายละเอียดดังตารางที่ 2 หน้า 75 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความพึงพอใจของผู้บริหารและครูต่อการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาเป็นข้อมูลในการศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำร่างแผนรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (นโยบายการพัฒนาคู การเตรียมหลักสูตร บุคลากร สถานที่ และแนวทางการประเมินการสนับสนุนการดำเนินงาน) กระบวนการพัฒนาคู (รูปแบบการพัฒนาคูแบบอื่น ๆ การประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุง) ผลผลิตจากการพัฒนาคู (คณาจารย์และครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการร่วมกัน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ในด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคู ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏระดับคณบดีหรือรองคณบดี
3. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อความ (Content Analysis) เพื่อใช้สรุปความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์

3.3 วิเคราะห์ข้อมูลจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทฤษฎีระบบ
แนวความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความพึงพอใจของครูต่อ
การพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการการสัมภาษณ์เชิงลึกของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถามแนวความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ
พิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้าน เป็นข้อมูลประกอบการร่างรูปแบบ
การพัฒนาคู

3.3.2 เพื่อยืนยันว่าตัวแปรจากข้อคำถามที่ถูกคัดเลือก เป็นตัวแปรที่เหมาะสม จึงนำตัวแปร
กลุ่มปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกลุ่มกระบวนการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.48 ขึ้นไป มา
เป็นตัวแปรที่นำมาประกอบในร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.3.3 นำผลการสัมภาษณ์เชิงลึกมาพิจารณาเพิ่มเติมในแต่ละขั้นของรูปแบบการพัฒนาคู
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน ร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัยโดยใช้ประชุมกลุ่ม
ย่อย (Focus group) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้บริหารด้านการผลิตและพัฒนาคู คณาจารย์และผู้บริหาร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนของ
คณาจารย์ จำนวน 11 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการประชุมกลุ่มย่อยครั้งนี้มีคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ผู้มีประสบการณ์ด้านการผลิตและพัฒนาคู

4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏระดับคณบดีหรือรองคณบดี

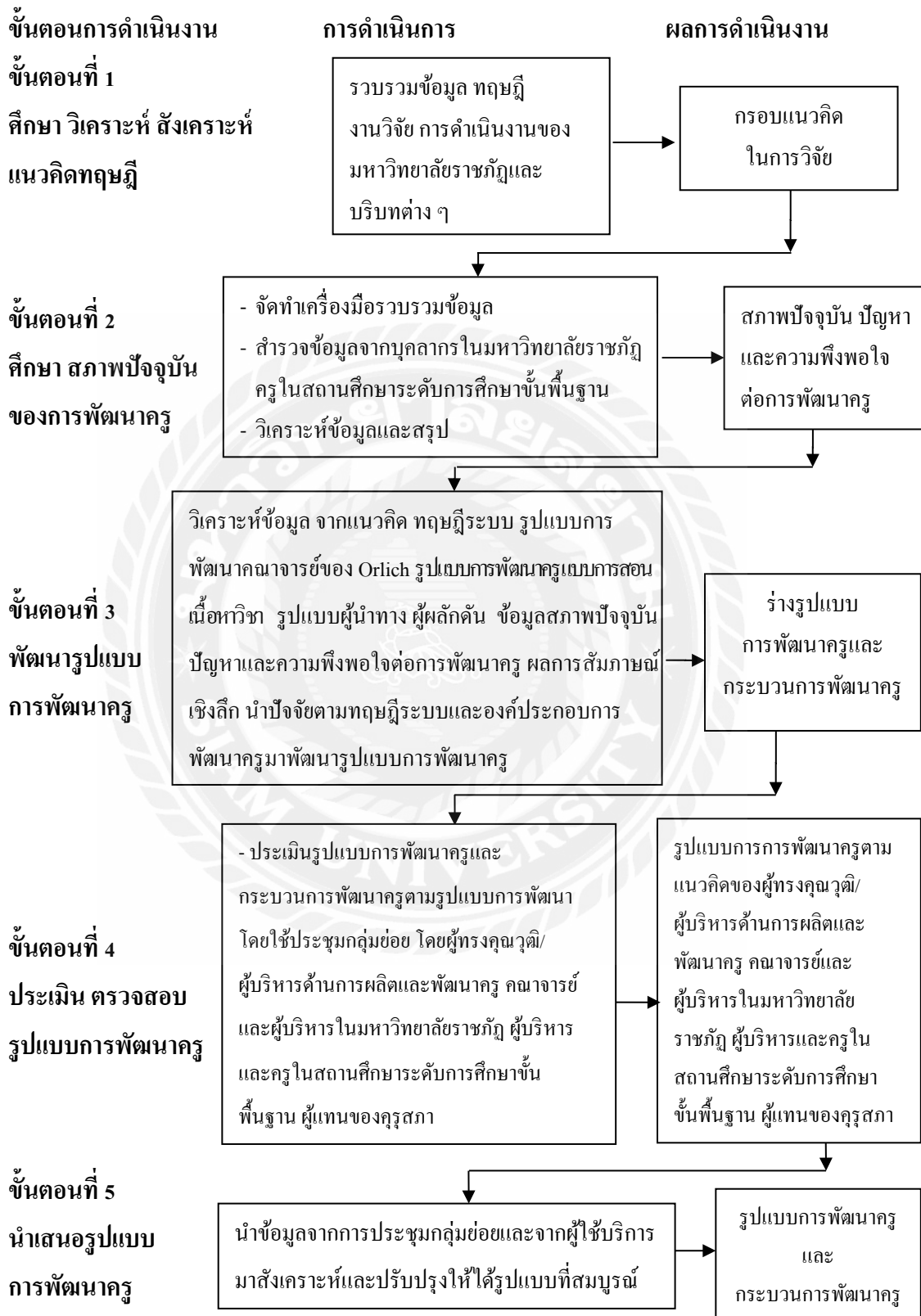
5. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ คณาจารย์

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
นำเสนอผลการวิจัยและรูปแบบการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ



แผนภาพที่ 8 ขั้นตอนการดำเนินงาน



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากสองกลุ่มเป้าหมาย คือ คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวนตัวอย่าง 397 คน และครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนตัวอย่าง 395 คน สัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 13 คน ประชุมกลุ่มย่อย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน โดยนำเสนอผลการวิจัยและแปลความหมาย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาคูตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาคูและกระบวนการพัฒนาคูกับผลผลิตการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 9 ผลการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	151	38.0
2. หญิง	246	62.0
รวม	397	100.0
อายุ		
1. 20-30 ปี	68	17.1
2. มากกว่า 30 ปี-40 ปี	193	48.6
3. มากกว่า 40 ปี-50 ปี	97	24.4
4. มากกว่า 50 ปี	39	9.8
รวม	397	100.0
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	75	18.9
2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	247	62.2
3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	75	18.9
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 397 คน พบว่า

เพศ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นเพศหญิง 246 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 เพศชาย 151 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นผู้ที่มิใช่ช่วงอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปีมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

ด้านวุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาจะเป็นผู้ที่จบ การศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ผู้ที่จบระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าและปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวนเท่ากัน 75 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.9

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่ง		
1. อาจารย์	330	83.1
2. หัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา	35	8.8
3. ผู้บริหารคณะ (ผู้ช่วยคณบดี, รองคณบดี, คณบดี)	27	6.9
4. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย (ผู้ช่วยอธิการบดี, รองอธิการบดี, อธิการบดี)	5	1.2
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 3 (ต่อ) สถานภาพปัจจุบันของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งงาน ดำรงตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมา ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ส่วนตำแหน่ง ผู้บริหารมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่ท่านสังกัด		
1. เกษตรและชีวภาพ	9	2.3
2. วิทยาศาสตร์	39	9.8
3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	27	6.8
4. วิทยาการจัดการ	47	11.8
5. ศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์	246	62.0
6. ศิลปกรรมศาสตร์	7	1.8
7. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	5	1.2
8. เทคโนโลยีสารสนเทศ	9	2.3
9. ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	8	2.0
รวม	397	100.0
ประสบการณ์การสอน		
1. 0-5 ปี	115	29.0
2. มากกว่า 5 ปี-10 ปี	132	33.2
3. มากกว่า 10 ปี -15 ปี	77	19.4
4. มากกว่า 15 ปี-20 ปี	34	8.6
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	39	9.8
รวม	397	100.0

จากตารางที่ 3 (ต่อ) หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามหน่วยงาน คณะศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคณะ วิทยาการจัดการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 น้อยที่สุดคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.2

ประสบการณ์การสอนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน มากกว่า 5 ปี – 10 ปี มากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาประสบการณ์การสอน

0-5 ปี จำนวน 115 คิดเป็นร้อยละ 29.0 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 15 ปี – 20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
1. อาจารย์	340	85.6
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	43	10.9
3. รองศาสตราจารย์	10	2.5
4. ศาสตราจารย์	4	1.0
รวม	397	100.0
ความถี่การพัฒนาครูของหน่วยงานท่าน		
1. ไม่เคยทำ	24	6.0
2. นาน ๆ ครั้ง	73	18.4
3. ทุกปีการศึกษา	179	45.1
4. ทุกภาคเรียน	121	30.5
รวม	397	100.0
ท่านเคยทำหน้าที่ในการพัฒนาครู		
1. ไม่เคยทำ	66	16.6
2. ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู (ผู้ประสานงาน, ผู้ดำเนินงาน)	171	43.0
3. วิทยากร (ผู้ประสานงาน, ผู้ดำเนินงานและวิทยากร)	160	40.4
รวม	397	100.0
บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครู		
1. อาจารย์	157	39.5
2. บุคลากรสนับสนุน	23	5.8
3. ทั้งอาจารย์และบุคลากรสนับสนุน	217	54.7
รวม	397	100.0

ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์มากที่สุด จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์จำนวนน้อยที่สุด 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ความถี่การพัฒนาครูของหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามการพัฒนาครู ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาครูทุกภาคเรียนมากที่สุด จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาพัฒนาครูทุกปีการศึกษา จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 และไม่พบการพัฒนาครูในหน่วยงานเลย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

การทำหน้าที่ในการพัฒนาครูของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยทำหน้าที่ในการพัฒนาครูเลยมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ส่วนที่เหลือมีหน้าที่ในการพัฒนาครูที่แตกต่างกัน ทำหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูสูงสุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 รองลงมาทำหน้าที่วิทยากร จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4

บุคลากรในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครู ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งอาจารย์และบุคลากรสนับสนุน มีจำนวนสูงสุด 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครุด้ำนปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู			
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดให้มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาครู	4.14	0.80	มีการปฏิบัติมาก
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู	3.88	0.89	มีการปฏิบัติมาก
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.91	0.91	มีการปฏิบัติมาก
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา	3.91	0.88	มีการปฏิบัติมาก
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกตามความต้องการ	3.85	0.85	มีการปฏิบัติมาก
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร	3.84	0.90	มีการปฏิบัติมาก
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาครู	3.82	0.94	มีการปฏิบัติมาก
8. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูมาจากงบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.66	0.98	มีการปฏิบัติมาก
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง	3.86	0.90	มีการปฏิบัติมาก
10. สถานที่ดำเนินงานพัฒนาครูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน	3.76	1.01	มีการปฏิบัติมาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.91	มีการปฏิบัติมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูด้่านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาคูโดยเฉลี่ย อยู่ระดับมีการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.66 – 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.80 – 1.01) แสดงว่าสภาพปัจจุบันปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาคูมีการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจ้ดให้มีหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาคู ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 รองลงมามหาวิทยาลัย ราชภัฏจ้ดทำแผนพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เท่ากับมหาวิทยาลัยราชภัฏจ้ดทำหลักสูตร การพัฒนาคูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนาด้วยค่าเฉลี่ย 3.91 เท่ากัน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.91 และ 0.88 ตามลำดับ สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคูมาจากงบประมาณ ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควร ดำเนินการจัดหาหน่วยงานเฉพาะสำหรับดำเนินการพัฒนาคู การจัดทำแผนพัฒนาคูควรนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคูมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา หลักสูตรพัฒนาคูควรมี หลากหลายเรื่อง

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาคู่มือกระบวนการพัฒนาคู่มือ

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคู่มือ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
กระบวนการพัฒนาคู่มือ			
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู่มือ	3.88	0.89	มีการปฏิบัติมาก
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาคู่มือ	3.79	0.91	มีการปฏิบัติมาก
3. การดำเนินการพัฒนาคู่มือใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ	3.92	0.86	มีการปฏิบัติมาก
4. มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาคู่มือของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.75	0.88	มีการปฏิบัติมาก
5. นำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา	3.67	0.91	มีการปฏิบัติมาก
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.76	0.91	มีการปฏิบัติมาก
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้	3.75	0.91	มีการปฏิบัติมาก
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.79	0.94	มีการปฏิบัติมาก
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาคู่มือ	3.84	0.89	มีการปฏิบัติมาก
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินผลงานจากการฝึกอบรม	3.84	0.90	มีการปฏิบัติมาก
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	3.96	0.89	มีการปฏิบัติมาก
12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย	3.80	0.94	มีการปฏิบัติมาก
13. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่าง	3.85	0.87	มีการปฏิบัติมาก

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคู	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
วัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู			
14. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาคูและผลการดำเนินงานพัฒนาคู	3.80	0.91	มีการปฏิบัติมาก
15. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู	3.82	0.91	มีการปฏิบัติมาก
รวมเฉลี่ย	3.81	0.90	มีการปฏิบัติมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูด้านกระบวนการพัฒนาคูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.86 – 0.94) แสดงว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูด้านกระบวนการพัฒนาคูมีการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 รองลงมาการดำเนินการพัฒนาคูใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติด้วยค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ส่วนการนำเสนอสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนามีค่าต่ำสุด ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า กระบวนการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู การดำเนินการพัฒนาคูใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดการพัฒนามีการประเมินความรู้ผลงานจากการฝึกอบรม รวมถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อกระบวนการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู รวมถึงประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านผลผลิตการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ผลผลิตการพัฒนาครู			
1. ความรู้และทักษะที่ครูได้รับจากการพัฒนามีความเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน	3.93	0.82	มีการปฏิบัติมาก
2. ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น	3.91	0.84	มีการปฏิบัติมาก
3. ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น	3.94	0.83	มีการปฏิบัติมาก
4. ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู	3.92	0.81	มีการปฏิบัติมาก
5. ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น	3.86	0.91	มีการปฏิบัติมาก
6. ครูจัดทำสื่อประกอบการสอนเพิ่มขึ้น	3.85	0.85	มีการปฏิบัติมาก
7. ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.86	0.82	มีการปฏิบัติมาก
8. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทางด้านวิชาการมากขึ้น	3.80	0.88	มีการปฏิบัติมาก
9. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีเอกสาร ตำรา หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น	3.80	0.89	มีการปฏิบัติมาก
10. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย	3.77	0.91	มีการปฏิบัติมาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.86	มีการปฏิบัติมาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านผลผลิตการพัฒนาครู โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77 – 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.81 – 0.91) แสดงว่า สภาพปัจจุบันผลผลิตการพัฒนาครูมีขั้นตอนการทำงานที่มีการปฏิบัติมากในทิศทางที่น่าพึงพอใจ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้นระดับการปฏิบัติมากสูงสุดด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 รองลงมาความรู้และทักษะที่ครูได้รับจากการพัฒนามีความเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ส่วนคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของ

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ผลผลิตการพัฒนาครู ครูมีความรู้ และทักษะเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน จัดทำสื่อประกอบการสอนเพิ่มขึ้น มีการทำวิจัย ในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู			
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องของ ผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษา	3.86	0.86	มีการปฏิบัติมาก
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้อง ของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	3.91	0.82	มีการปฏิบัติมาก
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้อง ของผลการดำเนินงานกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	3.85	0.85	มีการปฏิบัติมาก
4. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัย ราชภัฏมีการนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงาน พัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน	3.85	0.86	มีการปฏิบัติมาก
5. ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ	3.87	0.87	มีการปฏิบัติมาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.85	มีการปฏิบัติมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู มีผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู อยู่ในระดับที่มีการปฏิบัติมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.85 – 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.82 – 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏ ดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 รองลงมามหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษาด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานพัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และ 0.86 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21			
1. การฝึกทักษะการเรียนรู้	4.27	0.70	มีความจำเป็นมาก
2. การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.21	0.72	มีความจำเป็นมาก
3. การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์	4.21	0.76	มีความจำเป็นมาก
4. การฝึกทักษะการแก้ปัญหา	4.19	0.77	มีความจำเป็นมาก
5. การฝึกทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ	4.18	0.78	มีความจำเป็นมาก
6. การฝึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม	4.17	0.77	มีความจำเป็นมาก
7. การให้ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน	4.17	0.73	มีความจำเป็นมาก
8. การฝึกทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ	4.14	0.77	มีความจำเป็นมาก
9. การฝึกทักษะอาชีพ	4.15	0.81	มีความจำเป็นมาก

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
10. การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม	4.13	0.79	มีความจำเป็นมาก
รวมเฉลี่ย	4.18	0.76	มีความจำเป็นมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 โดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาคูตามการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นมาก ด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.13 – 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.70 – 0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกทักษะการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 รองลงมาการฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและการฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และ 0.76 ตามลำดับ สำหรับการสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า หัวข้อการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นมาก คือ การฝึกทักษะการเรียนรู้ การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
การพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน			
1. การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน	4.12	0.79	มีความจำเป็นมาก
2. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน	4.06	0.80	มีความจำเป็นมาก
3. พัฒนาคุณภาพการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ	4.15	0.86	มีความจำเป็นมาก
4. การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.95	0.81	มีความจำเป็นมาก
5. จัดให้มีศูนย์ฝึกอบรม (Training Center) การเตรียมการค้าเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	4.01	0.78	มีความจำเป็นมาก
รวมเฉลี่ย	4.06	0.81	มีความจำเป็นมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความจำเป็นมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.95 – 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.78 – 0.86) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พัฒนาคุณภาพการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 รองลงมาการให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียนมีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 สำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า หัวข้อการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน และการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	118	29.9
2. หญิง	277	70.1
รวม	395	100.0
อายุ		
1. 20-30 ปี	146	37.0
2. มากกว่า 30 ปี-40 ปี	116	29.4
3. มากกว่า 40 ปี-50 ปี	60	15.2
4. มากกว่า 50 ปี	73	18.5
รวม	395	100.0

จากตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน พบว่า

เพศของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นเพศหญิง 277 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 เพศชาย 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

อายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นผู้ที่มิมีช่วงอายุ 20- 30 ปี มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี-50 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	278	70.4
2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	115	29.1
3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2	0.5
รวม	395	100.0
สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเปิดสอนระดับชั้น		
1. อนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6	74	18.7
2. อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3	70	17.7
3. อนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6	3	0.8
4. ประถมศึกษาปีที่ 1 - 6	20	5.1
5. ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3	11	2.8
6. ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6	10	2.5
7. มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6	207	52.4
รวม	395	100.0
ท่านดำรงตำแหน่ง		
1.ครูผู้ช่วย	99	25.1
2. คศ.1	102	25.8
3. คศ.2	116	29.4
4. คศ.3	78	19.7
รวม	395	100.0

จากตารางที่ 10 (ต่อ) วุฒิการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามระดับวุฒิ การศึกษาจะเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 278 คน คิดเป็น ร้อยละ 70.4 ผู้ที่จบระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเปิดสอนระดับชั้นของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตาม ระดับชั้นที่เปิดสอนของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า สถานศึกษาเปิดสอนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1-6 สูงสุด จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาสถานศึกษาเปิดสอนชั้นอนุบาลถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 สำหรับสถานศึกษาเปิดสอนชั้นอนุบาลถึง มัธยมศึกษาปีที่ 6 น้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

ด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่ง คศ. 2 สูงสุดจำนวน 116 คน คิด เป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาดำรงตำแหน่ง คศ. 1 จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 สำหรับ ตำแหน่ง คศ. 3 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่ท่านสังกัด		
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	201	50.9
2. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร	194	49.1
รวม	395	100.0
ประสบการณ์การสอน		
1. 0-5 ปี	124	31.4
2. มากกว่า 5 ปี-10 ปี	96	24.3
3. มากกว่า 10 ปี -15 ปี	52	13.2
4. มากกว่า 15 ปี-20 ปี	33	8.4
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	90	22.8
รวม	395	100.0

จากตารางที่ 10 (ต่อ) หน่วยงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 ใกล้เคียงกับ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

ประสบการณ์การสอนของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การสอน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การสอนสูงสุด คือ ประสบการณ์ การสอน 0 - 5 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 รองลงมาประสบการณ์การสอนมากกว่า 5 ปี - 10 ปี จำนวน 961 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 สำหรับประสบการณ์การสอนต่ำสุด คือ ประสบการณ์ การสอนมากกว่า 15 ปี - 20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนา ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ปัจจัยนำเข้า			
1. สำรวจครูเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนา	4.06	0.70	มีความพึงพอใจมาก
2. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้	4.07	0.66	มีความพึงพอใจมาก
3. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.05	0.68	มีความพึงพอใจมาก
4. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ	4.02	0.74	มีความพึงพอใจมาก
5. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้	4.09	0.76	มีความพึงพอใจมาก
6. สำรวจครูเกี่ยวกับภาษาของประเทศในอาเซียน	3.94	0.81	มีความพึงพอใจมาก
7. สำรวจครูเกี่ยวกับการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ	3.93	0.77	มีความพึงพอใจมาก
8. สำรวจครูเกี่ยวกับความรู้กฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.77	0.81	มีความพึงพอใจมาก
9. มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูจากข้อมูลที่สำรวจ	4.00	0.77	มีความพึงพอใจมาก
10. มีการวางแผนการพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ	4.00	0.80	มีความพึงพอใจมาก

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคู	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
11. มีการนำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผน การพัฒนา	4.05	0.75	มีความพึงพอใจมาก
12. มีหลักสูตรการพัฒนาให้ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกเข้ารับการพัฒน	4.11	0.72	มีความพึงพอใจมาก
13. มีการจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้ครูเลือกตามความต้องการ	4.09	0.77	มีความพึงพอใจมาก
14. สถานที่ดำเนินงานพัฒนาคูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน	4.09	0.75	มีความพึงพอใจมาก
15. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคูมาจากงบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.99	0.81	มีความพึงพอใจมาก
รวมเฉลี่ย	4.02	0.75	มีความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า ในการพัฒนาคูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77 – 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.66 – 0.81) แสดงว่า สภาพปัจจุบันมีความพึงพอใจมากต่อปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาคู เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีหลักสูตรการพัฒนาให้ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกเข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 รองลงมาสำรวจครูเกี่ยวกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ มีการจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้ครูเลือกตามความต้องการและสถานที่ดำเนินงานพัฒนาคูใช้สถานที่ครูปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ย 4.09 เท่ากันส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76, 0.77 และ 0.75 ตามลำดับ สำหรับประเด็นการพัฒนาคูเกี่ยวกับสำรวจครูเกี่ยวกับความรู้กฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนมีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีความพึงพอใจที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสำรวจหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ภาษาของประเทศในอาเซียน การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ครู

พึงพอใจต่อหลักสูตรหลากหลายให้เลือกเข้ารับการพัฒนา ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ หากเป็นไปได้สถานที่พัฒนาควรใช้สถานที่ที่ครูปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านกระบวนการพัฒนาคู

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคู	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
กระบวนการพัฒนาคู			
1. จัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง	4.19	0.73	มีความพึงพอใจมาก
2. จัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.18	0.72	มีความพึงพอใจมาก
3. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.16	0.73	มีความพึงพอใจมาก
4. จัดกิจกรรมอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ	3.99	0.84	มีความพึงพอใจมาก
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมกิจกรรมศึกษา ดูงาน และแลกเปลี่ยนความรู้	4.01	0.84	มีความพึงพอใจมาก
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	4.10	0.80	มีความพึงพอใจมาก
7. ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านการ Coaching	4.01	0.81	มีความพึงพอใจมาก
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาคู	4.10	0.79	มีความพึงพอใจมาก
รวมเฉลี่ย	4.09	0.78	มีความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านกระบวนการพัฒนาคู โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.99 – 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.72 – 0.84) แสดงว่า สภาพปัจจุบันกระบวนการพัฒนาคูมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกระบวนการพัฒนาคู คือ การจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 รองลงมาการจัดกิจกรรมอบรมเสริมแรงทางบวกกับผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 สำหรับกิจกรรมอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกต่อการพัฒนา ให้

ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรดำเนินการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมร่วมกับสถานศึกษา นิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครู

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลผลิตการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ผลผลิตการพัฒนาครู			
1. ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น	4.28	0.68	มีความพึงพอใจมาก
2. ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น	4.22	0.75	มีความพึงพอใจมาก
3. ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู	4.18	0.72	มีความพึงพอใจมาก
4. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น	4.14	0.75	มีความพึงพอใจมาก
5. ครูจัดทำสื่อประกอบการสอนเพิ่มขึ้น	4.09	0.71	มีความพึงพอใจมาก
6. ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.10	0.68	มีความพึงพอใจมาก
7. ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น	4.26	0.66	มีความพึงพอใจมาก
8. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.67	มีความพึงพอใจมาก
9. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีเอกสาร ตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น	4.14	0.78	มีความพึงพอใจมาก
10. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย	4.06	0.77	มีความพึงพอใจมาก
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	4.12	0.73	มีความพึงพอใจมาก
รวมเฉลี่ย	4.17	0.79	มีความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลผลิตการพัฒนาครู โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมี

ความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.06 – 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.66-0.78) แสดงว่า สภาพปัจจุบันผลผลิตการพัฒนาครูมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 รองลงมาครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 สำหรับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย มีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ		
	\bar{X}	S	ความหมาย
ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู			
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษา	4.10	0.75	มีความพึงพอใจมาก
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาครูกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	4.12	0.74	มีความพึงพอใจมาก
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาครูกับความต้องการพัฒนาครู	4.12	0.75	มีความพึงพอใจมาก
3. ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.22	0.71	มีความพึงพอใจมาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.74	มีความพึงพอใจมาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.12-4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.71 – 0.75) แสดงว่า สภาพปัจจุบันผลสะท้อนกลับของการพัฒนาครูมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษามีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน คือ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ			ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
	\bar{X}	S	แปลผล	\bar{X}	S	แปลผล
ปัจจัยนำเข้า	3.86	0.91	มาก	4.02	0.75	มาก
กระบวนการพัฒนาครู	3.81	0.90	มาก	4.09	0.78	มาก
ผลผลิตจากการพัฒนาครู	3.86	0.86	มาก	4.17	0.79	มาก
ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู	3.87	0.85	มาก	4.14	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.88	มาก	4.11	0.77	มาก

จากตารางที่ 15 คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู จึงมีการปฏิบัติงานมากในทุกองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้วยค่าเฉลี่ยรวมระหว่าง 3.81 – 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.85 – 0.91 ซึ่งผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทำให้ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตระหว่าง 4.05 – 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.74 – 0.79 แสดงให้เห็นว่า ขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินงานทำให้ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพึงพอใจระดับมาก โดยเฉพาะผลผลิตและผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาคู กระบวนการพัฒนาคู กับผลผลิตการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยนำเข้ากับตัวแปรกระบวนการเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดควรอยู่ในรูปแบบการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปร นำเข้า1	สัมพันธ์	กระบวนการ5
นำเข้า2	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15,
นำเข้า3	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15
นำเข้า4	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ3, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15
นำเข้า5	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ3, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15

นำเข้า6	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ3, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ14, กระบวนการ15
นำเข้า7	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ3, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15
นำเข้า8	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ13
นำเข้า9	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ3, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ11, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14, กระบวนการ15
นำเข้า10	สัมพันธ์	กระบวนการ1, กระบวนการ2, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ6, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ10, กระบวนการ13, กระบวนการ15

ตัวแปรนำเข้า 1- 10 และ ตัวแปรกระบวนการ 1-15 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.401 - 0.668 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อค่าตัวแปรนำเข้าเพิ่มค่าตัวแปรกระบวนการจะเพิ่มตาม เมื่อค่าตัวแปรนำเข้าลดลงค่าตัวแปรกระบวนการจะลดตาม และไม่มีตัวแปรชุดใดที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

โดยเฉพาะตัวแปร รวม 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรนำเข้า4 นำเข้า5 นำเข้า6 และนำเข้า9 ที่สามารถทำนายตัวแปรกระบวนการได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรนำเข้า4 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา

ตัวแปรนำเข้า5 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูเลือกศึกษา

ตัวแปรนำเข้า6 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร

ตัวแปรนำเข้า9 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง

กำหนดให้

X แทนตัวแปรปัจจัยนำเข้า

Y แทนตัวแปรกระบวนการ

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรปัจจัยนำเข้าเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรกระบวนการเป็นตัวแปรตามจะได้สมการ ดังนี้

$$Y_1 = 0.360 + 0.335X_9 + 0.168X_4 + 0.163X_7 + 0.126X_{10} + 0.129X_5$$

$$R = 0.792 \quad R^2 = 0.627 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 1 สูงถึง 62.7%

$$Y_2 = 0.635 + 0.335X_9 + 0.276X_4 + 0.200X_8$$

$$R = 0.710 \quad R^2 = 0.505 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 2 อยู่ที่ 50.5%

$$Y_3 = 0.717 + 0.226X_9 + 0.227X_4 + 0.189X_1 + 0.169X_7$$

$$R = 0.680 \quad R^2 = 0.462 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 3 อยู่ที่ 46.2%

$$Y_4 = 0.363 + 0.258X_5 + 0.233X_9 + 0.255X_3 + 0.146X_8$$

$$R = 0.746 \quad R^2 = 0.556 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 4 อยู่ที่ 55.6%

$$Y_5 = 0.133 + 0.329X_3 + 0.290X_9 + 0.205X_5 + 0.096X_8$$

$$R = 0.792 \quad R^2 = 0.627 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 5 สูงถึง 62.7%

$$Y_6 = 0.428 + 0.312X_9 + 0.192X_4 + 0.178X_6 + 0.169X_3$$

$$R = 0.714 \quad R^2 = 0.510 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 6 อยู่ที่ 51.0%

$$Y_7 = 0.520 + 0.209X_9 + 0.266X_4 + 0.182X_{10} + 0.186X_7$$

$$R = 0.679 \quad R^2 = 0.539 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 7 สูงถึง 53.9%

$$Y_8 = 0.608 + 0.366X_4 + 0.168X_4 + 0.319X_9 + 0.136X_7$$

$$R = 0.792 \quad R^2 = 0.462 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 8 อยู่ที่ 46.2%

$$Y_9 = 0.516 + 0.149X_9 + 0.218X_3 + 0.154X_8 + 0.165X_{10} + 0.164X_1$$

$$R = 0.700 \quad R^2 = 0.489 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 9 สูงถึง 48.9%

$$Y_{10} = 0.782 + 0.269X_5 + 0.165X_5 + 0.215X_7 + 0.139X_4$$

$$R = 0.675 \quad R^2 = 0.456 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 10 อยู่ที่ 45.6%

$$Y_{11} = 0.893 + 0.276X_6 + 0.219X_7 + 0.147X_{10} + 0.144X_3$$

$$R = 0.695 \quad R^2 = 0.42 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 11 อยู่ที่ 42.0%

$$Y_{12} = 0.548 + 0.183X_{10} + 0.260X_5 + 0.218X_8 + 0.195X_3$$

$$R = 0.695 \quad R^2 = 0.483 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 12 อยู่ที่ 48.3%

$$Y_{13} = 0.766 + 0.264X_9 + 0.216X_6 + 0.143X_8 + 0.168X_3$$

$$R = 0.669 \quad R^2 = 0.448 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 13 อยู่ที่ 44.8%

$$Y_{14} = 0.245 + 0.181X_5 + 0.195X_9 + 0.214X_3 + 0.175X_8 + 0.153X_6$$

$$R = 0.728 \quad R^2 = 0.530 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 14 อยู่ที่ 53.0%

$$Y_{15} = 0.561 + 0.299X_6 + 0.208X_9 + 0.206X_3 + 0.137X_8$$

$$R = 0.700 \quad R^2 = 0.490 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

กระบวนการ 15 สูงถึง 49.0%

จากสมการถดถอยเชิงพหุตัวแปรปัจจัยนำเข้าทำนายตัวแปรกระบวนการอยู่ระหว่าง 0.420 – 0.627 อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรปัจจัยนำเข้าที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรกระบวนการ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนพัฒนาการระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกตามความต้องการ, กลุ่มงบประมาณทั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนพัฒนาการ การจัดเตรียมบุคลากร สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง มีอิทธิพลต่อตัวแปรกระบวนการมากกว่าตัวแปรอื่น สิ่งสำคัญมีหลักสูตรการอบรมให้ครูเลือก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกระบวนการกับตัวแปรผลผลิตเพื่อศึกษาว่า ตัวแปรใดควรอยู่ในรูปแบบการพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวแปรกระบวนการ 1-15 และ ตัวแปรผลผลิต 1- 10 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.396 - 0.658 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อค่าตัวแปรกระบวนการเพิ่ม ค่าตัวแปรผลผลิตจะเพิ่มตาม เมื่อค่าตัวแปรกระบวนการลดลงค่าตัวแปรผลผลิตจะลดตาม และไม่มีตัวแปรชุดใดที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

โดยเฉพาะตัวแปรรวม 12 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการ1, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14 และกระบวนการ15 ที่สามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรกระบวนการ1	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ4	มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาคูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตัวแปรกระบวนการ5	นำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา
ตัวแปรกระบวนการ7	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา คูงานแลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้
ตัวแปรกระบวนการ8	มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตัวแปรกระบวนการ9	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ10	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินผลงานจากการฝึกอบรม
ตัวแปรกระบวนการ12	มหาวิทยาลัยราชภัฏนิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย
ตัวแปรกระบวนการ13	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ14	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาคูและผลการดำเนินงานพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ15	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

กำหนดให้

Y แทนตัวแปรกระบวนการ

Z แทนตัวแปรผลผลิต

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรกระบวนการเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรผลผลิตเป็นตัวแปรตามจะได้สมการ ดังนี้

$$Z_1 = 0.816 + 0.182Y_{15} + 0.254Y_9 + 0.129Y_4 + 0.114Y_1 + 0.146Y_{16}$$

$$R = 0.782 \quad R^2 = 0.612 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 1 สูงถึง 61.2%

$$Z_2 = 0.773 + 0.152Y_5 + 0.201Y_{16} + 0.197Y_{13} + 0.159Y_7 + 0.117Y_1$$

$$R = 0.741 \quad R^2 = 0.549 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 2 อยู่ที่ 54.9%

$$Z_3 = 0.601 + 0.131Y_{15} + 0.222Y_{10} + 0.184Y_7 + 0.147Y_3 + 0.189Y_{16}$$

$$R = 0.771 \quad R^2 = 0.595 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 3 อยู่ที่ 59.5%

$$Z_4 = 0.863 + 0.311Y_{15} + 0.178Y_3 + 0.185Y_7 + 0.129Y_{12}$$

$$R = 0.749 \quad R^2 = 0.561 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 4 อยู่ที่ 56.1%

$$Z_5 = 0.557 + 0.291Y_{15} + 0.190Y_8 + 0.219Y_{13} + 0.174Y_1$$

$$R = 0.787 \quad R^2 = 0.619 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 5 สูงถึง 61.9%

$$Z_6 = 0.901 + 0.299Y_{15} + 0.183Y_2 + 0.163Y_{13} + 0.145Y_9$$

$$R = 0.77 \quad R^2 = 0.592 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 6 อยู่ที่ 59.2%

$$Z_7 = 1.3 + 0.237Y_5 + 0.231Y_9 + 0.221Y_{14}$$

$$R = 0.691 \quad R^2 = 0.478 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 7 อยู่ที่ 47.8%

$$Z_8 = 0.605 + 0.268Y_5 + 0.182Y_{15} + 0.149Y_9 + 0.137Y_7 + 0.121Y_{13}$$

$$R = 0.755 \quad R^2 = 0.570 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 8 อยู่ที่ 57.0%

$$Z_9 = 0.787 + 0.234Y_8 + 0.285Y_{15} + 0.153Y_9 + 0.130Y_1$$

$$R = 0.728 \quad R^2 = 0.529 \text{ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร}$$

ผลผลิต 9 อยู่ที่ 52.9%

$$Z_{10} = 0.650 + 0.415Y_{15} + 0.287Y_8 + 0.256Y_1 - 0.134Y_3$$

$R = 0.762$ $R^2 = 0.580$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปร
ผลผลิต 10 อยู่ที่ 58.0%

จากผลการถดถอยเชิงพหุตัวแปรกระบวนการทำนายตัวแปรผลผลิตอยู่ระหว่าง 0.478-
0.619 อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผลผลิต คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุม
บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคณะมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching
ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคณะ รวมถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู มีอิทธิพลต่อตัวแปร
ผลผลิตมากกว่าตัวแปรอื่น อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรกระบวนการมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและ
พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิตมากกว่า
ตัวแปรอื่น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมของตัวแปรปัจจัยนำเข้า ตัวแปรกระบวนการ และ
ตัวแปรผลผลิตในกลุ่มของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณา

ตัวแปรอิสระ 1. รวมนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มปัจจัยนำเข้า จำนวน 10
ตัวแปร

2. รวมกระบวนการพัฒนาคณะ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่ม
กระบวนการพัฒนาคณะ จำนวน 15 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มผลผลิตการพัฒนาคณะ
จำนวน 10 ตัวแปร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาคณะ มีค่า R
เท่ากับ 0.846 และ R^2 เท่ากับ 0.716 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวม
ผลผลิตได้สูงถึง 71.6%

ANOVA

	Sum of squares	d.f.	Mean square	F	Sig
Regression	14593.773	2	7293.886	497.378	0.000
Residual	5780.258	394	14.671		
total	20374.030	396			

จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์
ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	5.661	1.089		5.200	0.000
รวมนำเข้า	0.162	0.050	0.162	3.249	0.002
รวมกระบวนการ	0.467	0.031	0.706	14.194	0.000

รูปแบบสมการ

$$\text{รวมผลผลิต} = 5.661 + 0.162 \text{ รวมนำเข้า} + 0.467 \text{ รวมกระบวนการ}$$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตรวมตามแนวคิดของ
คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรอิสระ 1. ตัวแปรปัจจัยนำเข้า 10 ตัวแปร

2. ตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู 15 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ผลรวมของตัวแปรย่อยกลุ่มผลผลิตการพัฒนาครู
10 ตัวแปร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู รวม 8
ตัวกับตัวแปรผลผลิตรวม มีค่า R เท่ากับ 0.855 และ R^2 เท่ากับ 0.732 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 8
ตัวนี้สามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 73.2%

ANOVA

	Sum of squares	d.f.	Mean square	F	Sig
Regression	14905.282	8	1863.160	132.189	0.000
Residual	5468.748	388	14.095		
total	20374.030	396			

ตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่าง
มีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	7.162	1.004		7.132	0.000
กระบวนการ14	1.206	0.408	0.154	2.952	0.003
กระบวนการ7	1.135	0.331	0.144	3.428	0.001
กระบวนการ1	1.060	0.321	0.132	3.299	0.001
กระบวนการ12	0.933	0.326	0.123	2.861	0.004
นำเข้า2	0.839	0.287	0.105	2.926	0.004
กระบวนการ8	1.234	0.316	0.162	3.801	0.000
นำเข้า10	0.832	0.256	0.118	3.253	0.001
กระบวนการ15	1.033	0.402	0.131	2.506	0.011

รูปแบบสมการ

$$\begin{aligned} \text{รวมผลผลิต} &= 7.162 + 1.206\text{กระบวนการ14} + 1.135\text{กระบวนการ7} + 1.060\text{กระบวนการ1} \\ &+ 0.933\text{กระบวนการ12} + 0.839\text{นำเข้า2} + 1.234\text{กระบวนการ8} + 0.832\text{นำเข้า10} \\ &+ 1.033\text{กระบวนการ15} \end{aligned}$$

แสดงว่า ตัวแปรมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู, สถานที่
ดำเนินงานพัฒนาครูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน, มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่
เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู, มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา
ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้, มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้
เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน, มหาวิทยาลัยราชภัฏนิเทศ
ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย, มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครูและมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและ
พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูมีอิทธิพลต่อผลผลิตการพัฒนาครู
สามารถนำมาพยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมของตัวแปรปัจจัยนำเข้า ตัวแปรกระบวนการ และ ตัวแปรผลผลิตในกลุ่มของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณา

ตัวแปรอิสระ 1. รวมนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มปัจจัยนำเข้า จำนวน 15 ตัวแปร

2. รวมกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มกระบวนการพัฒนาครู จำนวน 8 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มผลผลิตการพัฒนาครู จำนวน 11 ตัวแปร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู มีค่า R เท่ากับ 0.840 และ R^2 เท่ากับ 0.705 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 70.5%

ANOVA

	Sum of squares	d.f.	Mean square	F	sig
Regression	10571.183	2	5285.592	469.144	0.000
Residual	4416.452	392	11.266		
total	14987.635	394			

จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์ ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.278	1.293		5.628	0.000
รวมนำเข้า	0.291	0.034	0.382	8.680	0.000
รวมกระบวนการ	0.642	0.056	0.506	11.488	0.000

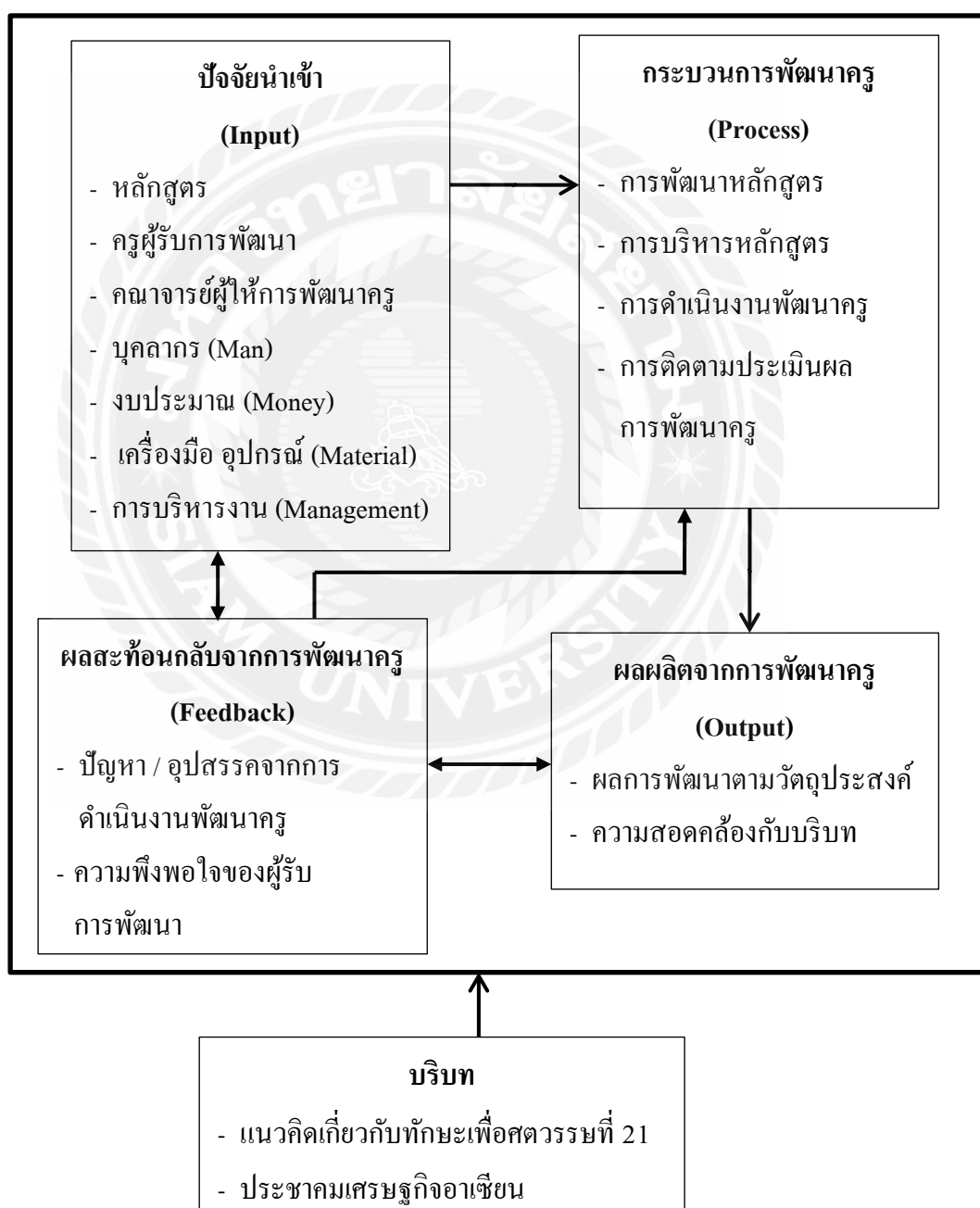
รูปแบบสมการ

รวมผลผลิต = 7.278 + 0.291 รวมนำเข้า + 0.642 รวมกระบวนการ

จากข้อมูลข้างต้น สภาพปัจจุบันรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งแผนภาพ

ที่ 9

แผนภาพที่ 9 สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี, หัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา, ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ระดับคณบดีหรือรองคณบดี และประธานกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 13 คน

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย นโยบาย การพัฒนาคู วิธีดำเนินการพัฒนา ผลผลิตจากการพัฒนาคู พบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่มีนโยบายการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรงแต่มีนโยบายการบริการวิชาการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งการบริการทางวิชาการจะจัดให้กับชุมชนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งรับผิดชอบ กลุ่มเป้าหมายของการจัดบริการวิชาการแต่ละครั้ง (อาจจะเป็นครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคคลอื่น ๆ) ขึ้นอยู่กับคณะและหน่วยงานที่ดำเนินการ หากเป็นคณะครุศาสตร์หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนหนึ่งของนโยบายแนวคิดในการจัดบริการวิชาการสำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจากนโยบายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ระบุว่า แต่ละปีการศึกษาจะมีนโยบายอย่างไร ต้องการทิศทางการพัฒนาบุคลากรไปในรูปแบบใด สำหรับสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครจะประสานตรงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งในประเด็นที่หน่วยงานสนใจเพื่อขอให้มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดให้กับบุคลากร ทั้งนี้ ส่วนใหญ่ครูที่เข้ารับการพัฒนามาจะให้ความสำคัญกับการเลื่อนวิทยฐานะและเพิ่มคุณวุฒิเป็นสำคัญ มากกว่าการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การวางหลักสูตรพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจะมี 2 ลักษณะคือ

1. การกำหนดหลักสูตรแบบเฉพาะกิจ ตามนโยบายหรือความต้องการของครู
2. การกำหนดหลักสูตรตามงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และความทันสมัยทางวิชาการ

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาคูมักจะเป็นสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีทีมบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ งบประมาณแผ่นดินที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการของงบประมาณล่วงหน้าเป็นรายปี และงบประมาณจากผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนา

วิธีดำเนินการพัฒนาคู ส่วนใหญ่จัดในรูปแบบการจัดอบรม การศึกษา ดูงาน การชี้แนะ (Coaching) ในการให้ความรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานพัฒนาจะมี

การประเมินความรู้และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในโอกาสต่อไป แต่การพัฒนาจะไม่มีติดตามผลว่า ครูได้นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้จริงในชั้นเรียน หรือสถานศึกษาอย่างไร

ผลผลิตจากการพัฒนาครู จะมีทั้งผลทางตรงต่อครู คือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลทางอ้อม คือ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ผลงานที่นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ

ปัญหาของการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้ที่ได้รับเลือกให้เข้ารับการพัฒนาในบางครั้งเป็นผู้ที่มีชั่วโมงสอนน้อย หรือเป็นผู้บริหารแต่ไม่ใช่ผู้ที่ต้องการพัฒนาความสามารถจริง ๆ
2. สิ่งที่ครูต้องการพัฒนาตนเองในบางครั้งไม่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ หรือนโยบายพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร)
3. ในบางครั้งครูไม่สามารถตอบได้ว่าตนเองต้องการพัฒนาด้านใดจึงจะตรงกับต้นสังกัดที่ต้องการหรือสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดหลักสูตรอบรมที่หลากหลาย แต่การประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวางเพียงพอ ทำให้ครูไม่ทราบและไม่ได้สมัครเข้ารับการพัฒนาตามกำหนด

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ควรมีการกำหนดนโยบายร่วมกันในการพัฒนาครู อาทิเช่น คณะครุศาสตร์กับสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร คณะครุศาสตร์กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะครุศาสตร์กับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สาขาวิชา / ภาควิชาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
2. ควรมีการจัดทำแผนการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดกับครู

3. ควรมีการพัฒนาครูร่วมกันระหว่างคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เทคนิคการสอน เทคนิคการจัดกิจกรรมมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับครู เพื่อให้ครูที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้อย่างสมบูรณ์
5. มีผลการประเมินร่วมกันและนำมาใช้เป็นข้อมูลขั้นพื้นฐานสำหรับการดำเนินงานครั้งต่อไป
6. การดำเนินการพัฒนา ควรใช้วิธีการอบรม โดยแบ่งเป็นระยะเพื่อให้มีเวลากำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน ดังนี้
 - ระยะที่ 1 ประชุม / อบรม / อบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เข้ารับการพัฒนา
 - ระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการพัฒนากลับไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา
 - ระยะที่ 3 ผู้เข้ารับการพัฒนากลับมาเข้ารับการพัฒนาอีกครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเพิ่มเติมความรู้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยกำหนด

คณาจารย์มีความคิดเห็นว่า ถ้ากระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้น ได้จริงจะเป็นสิ่งที่ดี แต่ในบางข้ออาจมีข้อจำกัดไม่สามารถทำให้กระบวนการนี้ เกิดขึ้นได้จริง โดยเสนอแนวคิด ดังนี้

ขั้นที่ 1 สสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร ควรให้มีแต่ไม่มั่นใจว่าจะทำได้ครบทุกชั้นย่อย โดยเฉพาะ ข้อ 1.4 เนื่องจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนเร็ว ทำให้ข้อมูลสารสนเทศต้องเปลี่ยนตลอดเวลา

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันวางแผนพัฒนาบุคลากร เป็นแนวคิดที่ดี แต่อาจเกิดขึ้นได้ยาก เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสร้างองค์กรพัฒนา / อบรมครูของหน่วยงาน (หน่วยศึกษานิเทศก์) และกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานพัฒนาผู้บริหารและครู คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดอบรมพัฒนาครูตามความถนัดของตนเอง ทำให้ความร่วมมือในส่วนนี้เกิดขึ้นได้เฉพาะ โอกาส เท่านั้น

ขั้นที่ 3 จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง

ขั้นที่ 4 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา คณาจารย์คิดว่า การสร้างทัศนคติจำเป็นจะเป็นหน้าที่ของครูที่ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสภาควรมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นปลายทางของการพัฒนาจึงไม่น่าจะเป็นหน้าที่ในการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง เพียงแต่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีหน้าที่ประจำ ฉะนั้นจะไม่สะดวกต่อการไปนิเทศครู

ขั้นที่ 6 ประเมินผลหลังการพัฒนา

ขั้นที่ 7 ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา

ควรรวมขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 ให้เป็นขั้นเดียวกัน

รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีความเป็นไปได้ดังแผนภาพที่ 10 (หน้า 142) และแผนภาพที่ 11 (หน้า 154)

จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหาร (ทฤษฎีระบบ (System Theory) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking –Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาคูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) และรูปแบบผู้นำทางผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ผลการสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยผู้วิจัยนำหัวข้อย่อยภายใต้ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับการพัฒนาคู ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านเลือกตัวแปรปัจจัยนำเข้าที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรกระบวนการมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิตมากกว่าตัวแปรอื่น ทั้งนี้ เมื่อทำการทดสอบทางสถิติ พบว่า มีนัยสำคัญที่ .01 นำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเป็นรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนของทฤษฎีระบบ ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกระบวนการพัฒนาคู ดังแผนภาพที่ 10

แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาคู่มือมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย



รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า

1. นโยบาย

นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคูที่ชัดเจนและมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรีและสำนักงานการศึกษาระดับปริญญาโท) ซึ่งจะกำหนดความต้องการพัฒนาคูในแต่ละปีอย่างชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะนำนโยบายดังกล่าวมาประกอบการวางแผนนโยบายพัฒนาคูระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. หน่วยงานพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีหน่วยงานพัฒนาคู ที่ทำหน้าที่พัฒนาคูโดยตรง เนื่องจากเป็นภาระหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 8 (5) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ด้วยการผลิตและพัฒนาคูของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้ หน่วยงานดังกล่าวจะสามารถนำนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาดำเนินงานกำหนดโครงการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาคูอย่างเป็นระบบ

3. ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาคู (4M)

บุคลากร (Man) ครูผู้เข้ารับการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนมีส่วนช่วยในการพัฒนาคูทั้งการประสานงาน วิทยากรและดำเนินกิจกรรมพัฒนาคู

งบประมาณ (Money) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะดำเนินการของงบประมาณแผ่นดินเพื่อใช้ในการพัฒนาคูทุกปี นอกเหนือจากงบประมาณที่ผู้เข้ารับการอบรม หรือสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคู ตามหัวข้อเรื่อง หรือความต้องการของผู้เข้ารับบริการ

การบริหารงาน (Management) หน่วยงานทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงาน หน่วยงานตามแผนพัฒนาคู เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

4. หลักสูตร หลักสูตรพัฒนาคูจะถูกแบ่งตามความต้องการของผู้รับบริการ คือ

1. หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ
2. หลักสูตรพัฒนาตามความต้องการ
3. หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดเอาไว้แล้วให้ครูเลือกเรียนตามความประสงค์

สำหรับ หลักสูตรพัฒนาครูก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คาดหวังว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งครู ผู้ช่วย ให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หากเป็นไปได้ จะเป็นทางเลือกกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

กระบวนการ

1. วางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู
2. ดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการ ปฏิบัติได้แก่

- 2.1 ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้
- 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.3 ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา / คลินิกให้คำปรึกษา
- 2.4 นิเทศการสอน
- 2.5 ใช้เทคนิคการชี้แนะ (Coaching)
- 2.6 การทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู มีการประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาและภายหลัง การพัฒนา ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และควรมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนา ครูที่เข้ารับการอบรม

4. การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาครู นำผลการประเมินมาปรับปรุงความ เหมาะสม ความทันสมัยและความสอดคล้องต่อความต้องการของครู

ผลผลิตจากการพัฒนาครู

1. ผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ คือ วุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วิชฐานะเพิ่มขึ้น เพิ่มความรู้ ทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน
2. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อวิธีการและผลการพัฒนา
3. ความร่วมมือทางวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีกิจกรรม ทางด้านวิชาการร่วมกัน คณาจารย์มีเอกสาร ตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครู เพิ่มขึ้น

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

1. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือต้นสังกัด สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อผู้ดำเนินงานประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือต้นสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานมีความครบถ้วนตามนโยบายเพียงใดหรือควรปรับปรุง ตรวจสอบความสอดคล้อง ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานกับนโยบาย ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาครู หลักสูตรที่ดำเนินการมีความสมบูรณ์ หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับบริการเพียงใด หรือควรจัดทำหลักสูตรใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือความต้องการของผู้รับบริการ

2. แรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญและพัฒนาตนเอง

การดำเนินงานสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพียงใด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมพัฒนาอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างผู้เข้าร่วมพัฒนาหรือไม่ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณาจารย์และผู้เข้ารับการพัฒนา

3. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์

การดำเนินงานสะท้อนกลับไปปรับแก้กระบวนการพัฒนาครูว่ามีปัญหา อุปสรรคที่ควรพัฒนา ปรับปรุง โดยเฉพาะวิธีการพัฒนาครู ทำให้ครูเกิดผลงาน ผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์เพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอต้องกลับไปพิจารณาว่าบกพร่องที่ใด

บริบท

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 การพัฒนาครูให้เกิดทักษะตามศตวรรษที่ 21 มี 10 ประการ คือ การฝึกทักษะการเรียนรู้ การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การฝึกทักษะการแก้ปัญหา การฝึกทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ การฝึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การให้ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน การฝึกทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ การฝึกทักษะอาชีพ การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม ทั้งนี้ การพัฒนาครูควรจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการฝึกทักษะแยกตามทักษะศตวรรษที่ 21 หรือใช้การบูรณาการไปกับหัวข้ออบรมอื่น ๆ

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.1 ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่ง มาจากประเทศในกลุ่มอาเซียน ครูต้องเตรียมการเกี่ยวกับภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้านเพื่อการสื่อสาร

2.2 การถ่ายทอดวัฒนธรรมวิถีชีวิตของประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นสิ่งที่ครูจำเป็นต้องรู้ นอกเหนือจากคำทักทาย วิธีการแต่งกาย

2.3 หากมีความพร้อมเพียงพอมหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดศูนย์ฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

สรุป เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คณาผู้บริหารและครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมีการปฏิบัติการมากและระดับมีความพึงพอใจมาทุกรายการ และเมื่อสัมภาษณ์คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา คณบดี ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏไม่มีนโยบายที่ชัดเจนต่อการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งแนวทางการพัฒนาครูจะขึ้นอยู่กับนโยบายของต้นสังกัดที่ครูปฏิบัติงานกำหนด รวมถึงความพร้อมของผู้ดำเนินการพัฒนาครูงบประมาณที่จะรองรับมีทั้งงบประมาณแผ่นดินที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการของงบประมาณล่วงหน้า รวมทั้งงบประมาณจากหน่วยงานต้นสังกัดและครูเป็นผู้จัดหาเอง ส่วนกระบวนการจัดอบรม ก็จะอยู่ในรูปแบบอบรม / ประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการชี้แนะ (Coaching) การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนผลผลิตเป็นไปตามความคาดหวัง

ขั้นตอนของรูปแบบการพัฒนาครู ตามแนวคิดที่ได้รับจากการสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ การสัมภาษณ์คณาจารย์กลุ่มเป้าหมาย โดยรวม กระบวนการที่กำหนดตามรูปแบบการพัฒนาครูเป็นสิ่งดี แต่บางขั้นตอนมีข้อจำกัดที่ไม่อาจเกิดขึ้นได้จริงในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เช่น ขั้นที่ 2 การร่วมมือการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น จากข้อมูลข้างต้น จึงกำหนดกระบวนการพัฒนาครูเป็น 4 ขั้น ดังรายละเอียดตารางที่ 16 และแผนภาพที่ 11 (หน้า 154)

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร</p> <p>1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ</p>	<p>1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร</p> <p>1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา</p>	<p>ขั้นของกระบวนการนี้เป็นไปตามขั้นย่อยของปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของ</p>

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>วางแผนพัฒนา</p> <p>1.2 สํารวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาครู</p> <p>1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา</p> <p>1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ให้ความรู้ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีมาประกอบการพิจารณา</p>	<p>1.2 สํารวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา</p> <p>1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา</p> <p>1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ให้ความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี มาประกอบการพิจารณา</p>	<p>ด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู</p> <p>สอดคล้องกับทฤษฎีระบบขั้นปัจจัยนำเข้า</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทรัพยากรบุคคล - ทรัพยากรวัสดุ - ทรัพยากรทางการเงิน - สารสนเทศ <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ พบว่า ขั้นที่ 1 สํารวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร มีความเป็นไปได้</p>
<p>2. ร่วมมือกันวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม</p>	<p>2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู</p> <p>2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม</p> <p>2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครู</p>	<p>ขั้นของกระบวนการนี้เป็นไปตามขั้นย่อยของปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนาซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู</p>
<p>3. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร</p> <p>จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษา</p>	<p>ในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ 2. หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ 	<p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการ</p>

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.1 หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>3.2 หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ</p> <p>3.3 หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น</p> <p>3.4 หลักสูตรเฉพาะกิจตามมหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนด</p> <p>3.5 หลักสูตรการพัฒนาครูและผู้บริหารด้านอื่น ๆ ตามที่แสดงความจำนง</p>	<p>ทางการศึกษาของครูหรือผู้บริหาร</p> <p>3. หลักสูตรพัฒนาเทคนิคการสอน / เทคนิคการทำกิจกรรม</p> <p>4. หลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>5. หลักสูตรพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางความรู้เทคโนโลยี</p> <p>6. หลักสูตรเตรียมครูก่อนปฏิบัติหน้าที่</p> <p>7. หลักสูตรอื่น ๆ ตามโอกาส</p> <p>หากข้อมูล สารสนเทศที่รวบรวมมาไม่เพียงพอจัดทำแผนพัฒนาครูหรือหลักสูตรจำเป็นจะต้องกลับไปรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม</p>	<p>สัมภาษณ์ พบว่า</p> <p>ชั้นที่ 2 ร่วมมือกันวางแผนพัฒนาบุคลากร อาจมีข้อจำกัดเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์กรพัฒนา/อบรมครูของหน่วยงาน (หน่วยศึกษานิเทศก์) และกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานพัฒนาผู้บริหารและครู คือ สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดอบรมพัฒนาครูตามความถนัดของตนเอง ทำให้ความร่วมมือในการจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันจึงเกิดตามโอกาสเท่านั้น</p> <p>ชั้นที่ 3 จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นที่เกิดขึ้นได้จริง</p>
<p>4. สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา</p> <p>การพัฒนาตนเอง หรือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเป็นภาระงานสำคัญของทุกหน่วยงาน ฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทัศนคติ</p>	<p>3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>3.1 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูสร้างทัศนคติและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้าง</p>	<p>ชั้นของกระบวนการนี้เป็นไปตามขั้นย่อยของกระบวนการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครูใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของด้านกระบวนการพัฒนาครู สอดคล้องกับทฤษฎีระบบขั้น</p>

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>ของบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีทั้งการพัฒนาโดยบุคลากรภายนอกหน่วยงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนั้น การเปิดใจยอมรับความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน จึงเป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ</p>	<p>แรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน</p> <p>3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายใน และภายนอกสถานศึกษา</p> <p>3.3 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา</p> <p>3.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง</p>	<p>กระบวนการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตร - การบริหารหลักสูตร - วิธีการพัฒนา - การติดตามประเมินผลและสอดคล้องกับรูปแบบ <p>รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching-SKIT) รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของ Orlich</p> <p>รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models)</p> <p>รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking –Agent)</p> <p>รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching)</p>
<p>5. ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาและหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>5.1 การให้ความรู้ผ่านกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา</p> <p>5.2 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับใน</p>	<p>แลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง</p> <p>นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน โดยคณาจารย์ผู้ดำเนินการพัฒนาจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้</p>	<p>รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy)</p> <p>ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ พบว่า</p> <p>ขั้นที่ 4 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา ควรเป็นหน้าที่ของครูที่ควรจะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน</p>

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>สถานศึกษา</p> <p>5.3 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง</p> <p>5.4 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน จัดเอกสารที่หลากหลายให้คณาจารย์เพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากบุคลากรภายในสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส จัดเอกสารที่หลากหลายให้คณาจารย์เพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครุภายในสถานศึกษา และระหว่างครุภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>เขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครุสภาควรมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้ครุตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา</p> <p>ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนดเป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง แต่อาจพบข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและภาระงานอาจไม่สะดวกต่อการไปนิเทศครุ</p>
<p>6. ประเมินผลหลังการพัฒนา</p> <p>6.1 ผลจากการพัฒนาครุ</p> <p>6.2 ผลจากความพึงพอใจต่อการพัฒนาครุ</p> <p>7. ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา</p> <p>7.1 ประเมินผลลัพธ์ที่บุคลากรได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครุ</p> <p>4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครุ</p> <p>4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครุ</p> <p>4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>สอดคล้องกับทฤษฎีระบบชั้นผลิต</p> <p>- ผลิตตามวัตถุประสงค์</p> <p>- ความพึงพอใจต่อผลการพัฒนา</p> <p>และสอดคล้องกับรูปแบบรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)</p> <p>ข้อ 3 การประเมิน</p>

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
ตามแผนการพัฒนาคณาจารย์ของสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้ 7.2 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลผลิตที่เกิดขึ้นและความพึงพอใจของบุคลากร	ตามแผนการพัฒนาคณาจารย์ของสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้ 4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร 4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู	(Assessment) ข้อ 4 การประเมินแหล่งที่มา (Evaluation - Principle) ข้อ 5 การประเมินวิธีการ (Evaluation - Mechanism) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ พบว่า ขั้นที่ 6 ประเมินผลหลังการพัฒนา ขั้นที่ 7 ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา การรวมขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 ให้เป็นขั้นเดียวกัน

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปกระบวนการพัฒนาคณาจารย์ที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1. ดำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

- 1.1 ดำรวจความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา
- 1.2 ดำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา
- 1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา
- 1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรที่ให้ความรู้ เครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มาประกอบการพิจารณา

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู

- 2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม

2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา

1. หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ
2. หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาของครูหรือผู้บริหาร
3. หลักสูตรพัฒนาเทคนิคการสอน / เทคนิคการทำกิจกรรม
4. หลักสูตรพัฒนาครูตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด
5. หลักสูตรพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ เทคโนโลยี
6. หลักสูตรเตรียมครูก่อนปฏิบัติหน้าที่
7. หลักสูตรอื่น ๆ ตามโอกาส

หากข้อมูล สารสนเทศที่รวบรวมมาไม่เพียงพอจัดทำแผนพัฒนาครูหรือหลักสูตร
จำเป็นจะต้องกลับไปรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

3.1 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริม
และสนับสนุนให้ครู สร้างทัศนคติและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิด
ความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับในความรู้ ความสามารถของ
ผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน

3.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอก
สถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.6 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับใน
สถานศึกษา

3.7 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่าน
การสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง

3.8 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการ
นิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน โดยคณาจารย์ผู้ดำเนินการ
พัฒนาจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส จัดเอกสารที่หลากหลายให้
ค้นคว้าเพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษา และระหว่างครูภายใน
สถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู

4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู

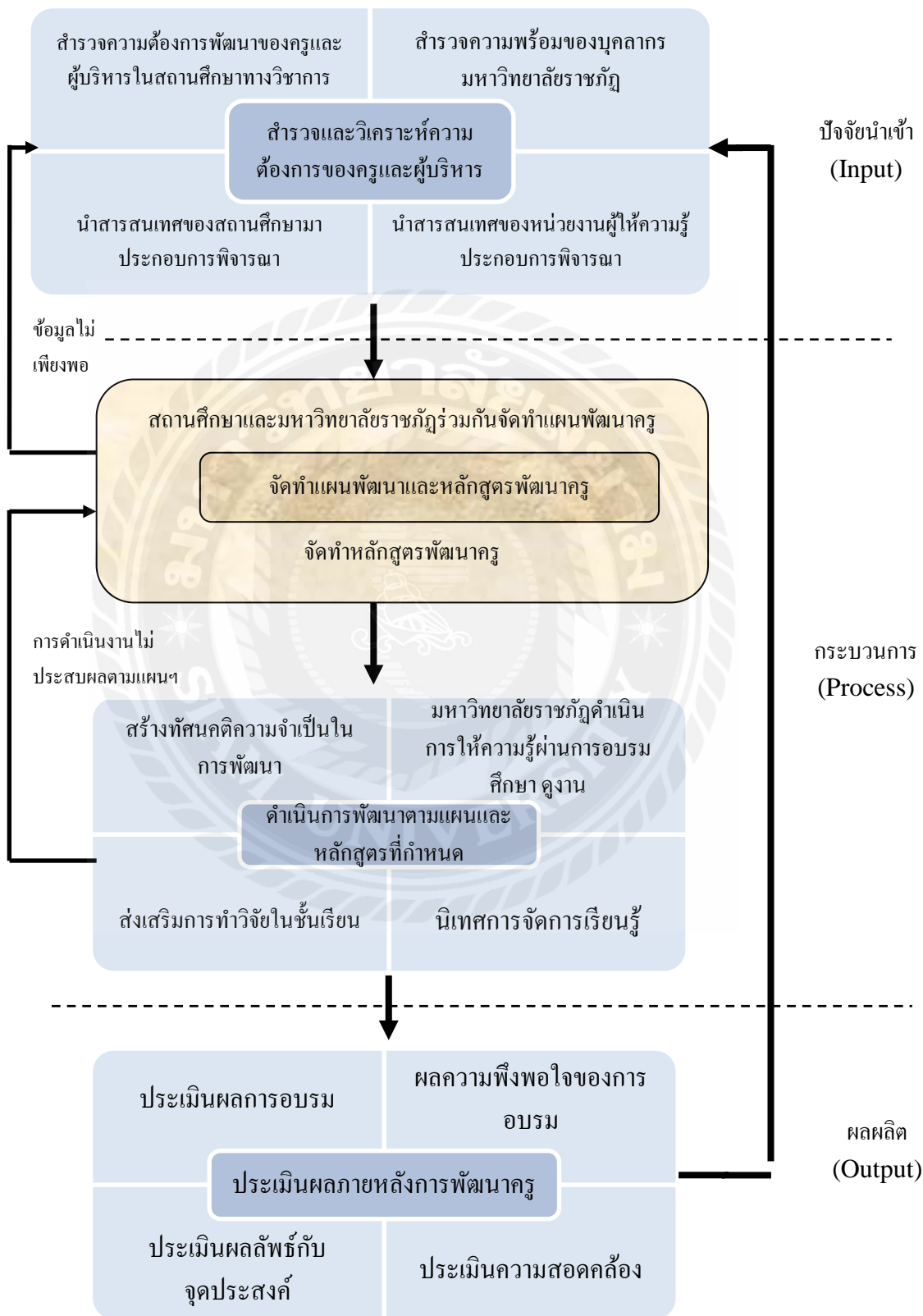
4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนารูของ
สถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้

4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่
เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู
กระบวนการพัฒนารูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย 4 ชั้น สามารถนำเสนอในรูปแบบ
แผนภาพที่ 11 (หน้า 154)



แผนภาพที่ 11 กระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย



ตอนที่ 9 ผลการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อ รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏและ
กระบวนการพัฒนาคู

1. รูปแบบการพัฒนาคูที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ มีความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริงและ
สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ขั้นตอนย่อยภายในรูปแบบบางขั้นควรมีการขยายความ หรือนำกิจกรรมที่ปรากฏใน
แบบสอบถามประกอบการดำเนินงานของแต่ละขั้น
3. กระบวนการพัฒนาคูที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ แต่หากขยาย
ความเพิ่มขึ้นในบางส่วนจะเป็นการดี

แนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการพัฒนาคู

1. หน่วยงานต้นสังกัด จะเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายการอบรม พัฒนาคู
โดยสถานศึกษาในสังกัดจะต้องส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามหัวข้อ เวลา สถานที่ที่กำหนด ฉะนั้น
การพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏควรประสานตรงกับต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร) เพื่อทราบนโยบายความต้องการ
พัฒนาคู
2. หากมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดกิจกรรมพัฒนาคู ควรประชาสัมพันธ์เป็นสองทาง
คือ หน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และสำนักงานการศึกษา
กรุงเทพมหานคร) และสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาคูไม่จำเป็นต้องใช้การอบรมเพียงอย่างเดียว ควรมีกิจกรรม
ประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ และอื่น ๆ ต่อการจัดอบรมแต่ละครั้ง
4. ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานมีความต้องการที่เลี้ยง (อาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะเรื่อง) มาให้คำชี้แนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม
การเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน การทำกรณีศึกษา และอื่น ๆ
5. สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานบางแห่งที่มีความพร้อมในด้าน
งบประมาณ สถานที่และเครือข่ายผู้รู้ต่าง ๆ จะจัดกิจกรรมพัฒนาคูในสถานศึกษาของตนเอง โดย
ประสานงานตรงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์กรทางการศึกษาต่าง ๆ เชิญวิทยากรมีความรู้
ความสามารถตรงกับที่สถานศึกษาสนใจมาจัดอบรมให้กับครูในสถานศึกษาโดยตรง
6. เทคนิคการพัฒนาคู แบบชี้แนะ (Coaching) เป็นแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูต้องการ เนื่องจากวิทยากรจะดำเนินการให้ความรู้ หลังจากนั้น จะมีการนิเทศ สังเกตการสอน

การทำกิจกรรมของครู เพื่อติดตามผลการนำความรู้จากอบรมไปปฏิบัติจริง และให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7. การกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองมาจากผู้บริหารผลักดัน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา แต่หากมหาวิทยาลัยราชภัฏจะช่วยเสริมเมื่อครูมาเข้ารับการพัฒนา ก็จะเป็นสิ่งดี

8. ด้วยบทบาทที่มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยงานผลิตและพัฒนาครู จำเป็นจะต้อง แสวงหานวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาครู เช่น การพัฒนาครูผ่านระบบโซเชียลต่าง ๆ (ไลน์ -Line, เฟซบุค - Face Book) หรือสื่ออื่น ๆ เป็นต้น

9. ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว การพัฒนาครูจึงไม่ควรถูกกำหนดเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากแต่ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการอื่น ๆ เช่น โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ, มิวเซียมสยาม, ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) เป็นต้น

10. ประยุกต์การพัฒนาครู โดยใช้สถานที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมาสู่การพัฒนาครูในสถานศึกษาด้วยเทคนิคการจัดกลุ่มครูในสถานศึกษาเป็นกลุ่มย่อยแล้วสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

11. การต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู ครุสภา (สำนักเลขาธิการครุสภา, 2556: 17-18) กำหนดไว้ว่า ครูต้องมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีการพัฒนาตนเอง หรือมีกิจกรรมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยรวมไม่น้อยกว่า 3 กิจกรรม ภายในเวลา 5 ปี ทั้งนี้กิจกรรมจะต้องไม่ซ้ำกันทั้ง 3 กิจกรรม

จากกิจกรรมที่แตกต่างกัน 12 กิจกรรม ประกอบด้วย

1. เพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา
2. การเข้ารับการอบรมและได้รับวุฒิบัตร
3. การผ่านการอบรม
4. การเลื่อนวิทยฐานะ
5. การเป็นวิทยากร
6. การเขียนตำรา หรือบทความ
7. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้
8. การทำวิจัย
9. การได้รับรางวัลครุสภาหรือหน่วยงานทางการศึกษา
10. เข้าฟังบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ

11. ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

12. การทำผลงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

ครูส่วนใหญ่จะเลือกกิจกรรมเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การเข้ารับการอบรม การเลื่อนวิทยฐานะ การศึกษาดูงาน ทั้งในต่างประเทศและต่างประเทศ มากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นว่า หากมหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดกิจกรรมพัฒนาครูก็ยังคงจะต้องเป็นการเพิ่มคุณวุฒิ การจัดกิจกรรม อบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงจัดกิจกรรมอบรมให้ครูเลื่อนวิทยฐานะ เพราะสอดคล้องกับความต้องการของครู



บทที่ 5

สรุปผล การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวนทั้งหมด 40 แห่ง ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,408 คน

กลุ่มที่ 2 ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศโดยประมาณ จำนวน 397,733 คน ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากรโดยประมาณ จำนวน 14,681 คน รวม 412,414 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 395 คน

เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 2 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 ฉบับ รวมทั้งหมด 3 ฉบับ คือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว เป็นแบบเลือกตอบ 10 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 40 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนาด้านความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 15 ข้อ

2. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว เป็นแบบเลือกตอบ 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู และผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู เป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก 38 ข้อ

3. แบบสัมภาษณ์ในการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาครูประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (นโยบายการพัฒนาครู การเตรียมหลักสูตร บุคลากร สถานที่ และแนวทางการประเมิน การสนับสนุนการดำเนินงาน) กระบวนการพัฒนาครู (รูปแบบการพัฒนาครูแบบอื่น ๆ การประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุง) ผลผลิตจากการพัฒนาครู (คณาจารย์และครูได้รับการพัฒนาทางวิชาการร่วมกัน)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ในด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี

ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ทฤษฎีระบบ รูปแบบการพัฒนาครูของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer - Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking - Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer - Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน

(Advocacy) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ความหมายรูปแบบและการจัดทำรูปแบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปรินทต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา สภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏด้วยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสองฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการพัฒนาครู สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามบริบทภายนอกด้านแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สรุปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อให้ได้ฐานข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครูโดยพิจารณาค่าเฉลี่ยที่มีระดับสูงและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีค่าต่ำ

ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบการพัฒนาครู

นำแนวคิดทฤษฎีระบบ รูปแบบการพัฒนาครูของ Orlich รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) 3 รูปแบบย่อย คือ รูปแบบย่อยการประสานความร่วมมือ (Linking –Agent) รูปแบบย่อยการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยผู้สนับสนุน (Advocacy) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) วิเคราะห์ เปรียบเทียบ สังเคราะห์เป็นกระบวนการพัฒนาครู รายละเอียดดังตารางที่ 2 (หน้า 75) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาเป็นข้อมูลในการร่างรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยนำค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาประกอบการพิจารณา เลือกประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละด้านมาเป็นข้อมูลการร่างรูปแบบการพัฒนาครู หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มปัจจัยนำเข้าและกลุ่มกระบวนการที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.48 ขึ้นไป และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (multiple Regression) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่สำคัญมาดำเนินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู หลังจากนั้นสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อประกอบการจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทฤษฎีระบบ กระบวนการพัฒนาครูที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน ร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้ประชุมกลุ่มย่อย (Focus group) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้บริหารด้านการผลิตและพัฒนาคู คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนของคณาจารย์

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นำเสนอผลการวิจัย รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และกระบวนการพัฒนาคูที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาคู

สรุปผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิจัยประกอบด้วย ตอนที่ 1 – 4 คือ

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาคูเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรดำเนินการจัดหาหน่วยงานเฉพาะสำหรับดำเนินการพัฒนาคู ควรนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการ

พัฒนาครูมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาครู หลักสูตรพัฒนาครูควรมีหลากหลายให้เลือก

กระบวนการพัฒนาครูเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู การดำเนินการพัฒนาครูด้วยกิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาที่มีการประเมินความรู้ ผลงานจากการฝึกอบรม รวมถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อกระบวนการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู รวมถึงประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ผลผลิตการพัฒนาครูเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ครูมีความรู้และทักษะเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดทำสื่อประกอบการสอนและวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น มีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูอยู่ในระดับที่มีการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นมากค่าเฉลี่ยรวม 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การฝึกทักษะการเรียนรู้ การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความจำเป็นมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน และการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้ากระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

ปัจจัยนำเข้าการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมากกว่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ครูมีความพึงพอใจต่อการสำรวจหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ภาษาของประเทศในอาเซียน การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ครูพึงพอใจต่อหลักสูตรหลากหลายให้เลือกเข้ารับการพัฒนา ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ หากเป็นไปได้สถานที่พัฒนาครูควรใช้สถานที่ที่ครูปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมากกว่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.782 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกต่อการพัฒนา ให้ความรู้การทำวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมกับการศึกษา นิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครู

ผลผลิตพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมากกว่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูมีวุฒิการศึกษาหรือมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมากกว่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรนำเข้าทุกตัว และตัวแปรกระบวนการทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.401 - 0.668 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อค่าตัวแปรนำเข้ามีอิทธิพลต่อตัวแปรกระบวนการและสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการได้ครบทุกตัวแปร โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูเลือกศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร จัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง

ตัวแปรกระบวนการทุกตัวและตัวแปรผลผลิตทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.396 - 0.658 สะท้อนให้เห็นว่า ตัวแปรกระบวนการมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิต สามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้ครบทุกตัวแปร โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรวางแผน เตรียมการพัฒนาครู วิเคราะห์ความต้องการพัฒนา นำ

สารสนเทศของสถานศึกษา มาประกอบการวางแผนการพัฒนา ส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ ใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน จัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครู ผลงานจากการฝึกอบรม นิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย ประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ระหว่างแผนพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของกลุ่มของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าทุกตัว และตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครูทุกตัวมีค่า R เท่ากับ 0.846 และ R^2 เท่ากับ 0.716 หรือตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 71.6% และ พยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

$$\text{รวมผลผลิต} = 5.661 + 0.162 \text{ รวมนำเข้า} + 0.467 \text{ รวมกระบวนการ}$$

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตรวมตามแนวคิดของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู รวม 8 ตัวกับตัวแปรผลผลิตรวม มีค่า R เท่ากับ 0.855 และ R^2 เท่ากับ 0.732 หรือตัวแปรทั้ง 8 ตัวนี้สามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 73.2% ซึ่งตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

$$\begin{aligned} \text{รวมผลผลิต} = & 7.162 + 1.206\text{กระบวนการ}14 + 1.135\text{กระบวนการ}7 + 1.060\text{กระบวนการ}1 + 0.933\text{กระบวนการ}12 \\ & + 0.839\text{นำเข้า}2 + 1.234\text{กระบวนการ}8 + 0.832\text{นำเข้า}10 + 1.033\text{กระบวนการ}15 \end{aligned}$$

แสดงว่า ตัวแปรมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู สถานที่ดำเนินงานพัฒนาครูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ ใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน นิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย ประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูมีอิทธิพลต่อผลผลิตการพัฒนาครู สามารถนำมาพยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของกลุ่มของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าทุกตัว และตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครูทุกตัว มีค่า R

เท่ากับ 0.840 และ R^2 เท่ากับ 0.705 หรือตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 70.5% และพยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

$$\text{รวมผลผลิต} = 7.278 + 0.291 \text{ รวมนำเข้า} + 0.642 \text{ รวมกระบวนการ}$$

สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นไปตามแผนภาพที่ 9
หน้า 137

วัตถุประสงค์ข้อ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผลการวิจัยประกอบด้วยตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีประสบการณ์การทำงาน
ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี, หัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา, ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ระดับคณบดีหรือรองคณบดี และประธานกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ จำนวน 13 คน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายการบริการวิชาการและดำเนินงาน
ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ งานพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจะอยู่กับคณะ
ครุศาสตร์หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาโดยให้
ความสำคัญต่อการพัฒนาตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร) ในแต่ละปี ครูจะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเพื่อ
เลื่อนวิทยฐานะและเพิ่มคุณวุฒิมากกว่าการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน หลักสูตรที่ใช้พัฒนาจะ
เป็นหลักสูตรเฉพาะกิจตามนโยบายหรือความต้องการของครูหรือหลักสูตรที่มีความทันสมัยทาง
วิชาการ สถานที่พัฒนาคูใช้มหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากโครงการพิเศษจึงจะใช้สถานที่ของ
สถานศึกษา ขบประมาณมีทั้งจากผู้เข้ารับการอบรมและของหน่วยงานที่จัดในบางครั้ง

ผลผลิตจากการพัฒนาคู มีทั้งผลทางตรงครูได้รับการพัฒนา ผลทางอ้อมคณาจารย์ของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเกิดผลงานที่มีศักยภาพเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและประชาสัมพันธ์
หน่วยงาน

ปัญหาของการพัฒนาคูมาจากวิธีการพัฒนาและผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ตรงกับต้นสังกัด
ต้องการ

ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยราชภัฏควรลงนามความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและได้ผลตามความต้องการ

ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย

เมื่อพิจารณารูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏและมีกระบวนการพัฒนาครูมีความเหมาะสมและเป็นไปได้

จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหาร รูปแบบการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของ Orlich รูปแบบหลักที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) รูปแบบย่อยที่ 1 รูปแบบการแลกเปลี่ยน (Exchange) รูปแบบย่อยที่ 2 การประสานความร่วมมือ (Linking –Agent) รูปแบบย่อยที่ 3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching) รูปแบบย่อยที่ 4 รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocy) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching–SKfT) และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) การสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบการพัฒนาครูและกระบวนการพัฒนาครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย ดังแผนภาพที่ 10 (หน้า 142)

รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input)

1. หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาครู (4M)

บุคลากร (Man) ประกอบด้วย ครูผู้ให้การอบรม คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาครู

งบประมาณ (Money) ประกอบด้วยงบประมาณแผ่นดินที่จัดของงบประมาณโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในรูปของโครงการพัฒนาครูแต่ละปี และงบประมาณพัฒนาครูจากผู้ให้การอบรม หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษา

อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) ที่ใช้ในการดำเนินงานพัฒนาครู

การบริหารงาน (Management) แผนงานบริหารวิชาการที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำขึ้น

3. หลักสูตร (Curriculum) หลักสูตรพัฒนาครูประกอบด้วยหลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ, หลักสูตรพัฒนาตามความต้องการ, หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา และหลักสูตรเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วยให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระบวนการ (Process)

1. วางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู
2. ดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติให้เกิดความรู้ด้านเทคนิคการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู โดยประเมินความรู้ก่อนการอบรมและภายหลังการอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครูที่เข้ารับการอบรม
4. การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาครู นำผลการประเมินมาปรับปรุงความเหมาะสม ความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของครู

ผลผลิตจากการพัฒนาครู (Output)

ครูมีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น เพิ่มความรู้ ทักษะการพัฒนาการสอน มีความพึงพอใจต่อการเข้ารับการพัฒนาครู เกิดความร่วมมือทางวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมจธ.มีกิจกรรมทางด้านวิชาการร่วมกัน คณาจารย์มีเอกสาร ตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู (Feedback)

ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบาย แรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์

บริบท

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 นำการฝึกทักษะการเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ การฝึกทักษะอาชีพ การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม มาสนับสนุนการจัดหรือสอดคล้องในการอบรมตามโอกาส
2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรเสริมความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

กระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากการวิจัย ประกอบด้วย

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

- 1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ
- 1.2 สำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา

1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา

1.4 นำข้อมูลสารสนเทศบุคลากรของหน่วยงานผู้ให้ความรู้ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มาประกอบการพิจารณา

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู

2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษา จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม

2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะครูและผู้บริหาร หลักสูตรการพัฒนาครูและผู้บริหารด้านอื่น ๆ

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

3.1 สร้างทัศนคติและความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนา การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.3 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง

3.5 วางระบบและดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาผ่านผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู คณาจารย์ผู้ดำเนินการพัฒนาครู รวมถึงการจัดหาเอกสารให้คั่นคว้าเพิ่มเติม

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาครู

4.2 ประเมินความพึงพอใจจากการพัฒนา

4.3 ประเมินผลลัพธ์จากการพัฒนากับจุดประสงค์ที่กำหนดตามแผนการพัฒนาครู

4.4 ประเมินความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามแนวคิดทฤษฎีระบบ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู ดังแผนภาพที่ 9 หน้า 137

ปัจจัยนำเข้า (Input)

ผลจากการสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาคูและจัดทำแผนพัฒนาคู เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรนำเข้า 4 ตัวแปรที่สามารถทำนายกระบวนการทั้งหมดได้ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคู การจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ การจัดเตรียมบุคลากรพัฒนาคู และการจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาคู (สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี) จากสมการการถดถอยพหุ ปัจจัยนำเข้าที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ คือ กลุ่มงบประมาณทั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนพัฒนาคู การจัดเตรียมสถานที่และบุคลากร สิ่งที่สำคัญมีหลักสูตรการอบรมให้ครูเลือก ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหาร 4M บุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) เครื่องมือ อุปกรณ์ (Material) และการบริหารงาน (Management) (สมคิด บางโม, 2558: 61) สำหรับงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาคูมาจากหลายแหล่ง คือ งบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (มหาวิทยาลัยจัดทำโครงการเพื่อของงบประมาณมาดำเนินการ) งบประมาณของต้นสังกัดสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบประมาณของครูที่เข้ารับการพัฒนา อีกสิ่งที่เพิ่มในกลุ่มตัวแปรนี้คือ หลักสูตร (C - Curriculum) นั่นคือ ปัจจัยนำเข้าจึงเป็น C 4M

ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพึงพอใจต่อหลักสูตรที่หลากหลายให้เลือกเข้ารับการพัฒนา ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ หากเป็นไปได้ สถานที่พัฒนาคูควรใช้สถานที่ที่ครูปฏิบัติงาน

หลักสูตรเป็นปัจจัยนำเข้าที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องจัดทำให้หลากหลาย ทั้งหลักสูตรการพัฒนาคู หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน บุคลากรที่ดำเนินงานและคณาจารย์ผู้ให้ความรู้จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการพัฒนา สถานที่พัฒนาคูควรจัดเป็นทางเลือกระหว่างสถานที่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนด กับสถานที่ที่ครูปฏิบัติงานตาม โอกาสอันควร งบประมาณ การบริหารงานเป็นส่วนหนึ่งที่ควรพิจารณาให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาครู (Process)

ผลจากการสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าตัวแปรกระบวนการ 11 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลผลิตได้ทั้งหมด ประกอบด้วย การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การนำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา การส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ การใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครู การประเมินผลงานจากการฝึกอบรม การประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู การประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู การประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูประกอบด้วยข้อมูลจากสมการการถดถอยพหุ กระบวนการที่นำไปสู่ผลผลิต คือ การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู การประเมินผลงานจากการฝึกอบรม การประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ซึ่งเป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA (สมคิด บางโม, 2558: 72) ดังนี้

- P-Plan
1. การประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู
 2. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 3. การนำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา
- D-Do
1. การส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้
 2. การใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- C-Check มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครู
- A-Act
1. การประเมินผลงานจากการฝึกอบรม การประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู
 2. การประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู
 3. การประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกต่อการพัฒนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรดำเนินการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา นิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ การดำเนินงานพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู โดยนำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ศึกษาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ ด้วยเทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ระหว่างการดำเนินงานพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกต่อการพัฒนา เพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวความคิดของ White (2013: 41 - 47) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติทางบวกเพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครูและผลงานจากการฝึกอบรม ประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีส่วนร่วมนิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ อาจทำในรูปความร่วมมือทางวิชาการร่วมกัน เมื่อไปนิเทศนักศึกษาก็ประสบความสำเร็จแล้ว ก็ถือโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคใหม่ ๆ ของการสอนและการพัฒนานักเรียน

ผลผลิตจากการพัฒนาครู (Output)

ผลผลิตตามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏแสดงให้เห็นว่า ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความรู้และทักษะเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึงครูมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นและมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู สอดคล้องกับความคิดเห็นของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อผลผลิตการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเสริมว่าครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมนำเข้า และตัวแปรรวมกระบวนการ สามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้สูงถึงร้อยละ 84.7 แสดงว่าทั้งปัจจัยนำเข้าและกระบวนการพัฒนาครูส่งผลต่อผลผลิตครูได้สูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง

ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า ครูมีความพึงพอใจต่อผลผลิตการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ครูวุฒิการศึกษาหรือมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการพัฒนาครู ผลทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น มีการทำวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับรายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา (สุวิมล ว่องวานิชและคณะ, 2556: 8) ซึ่งกล่าวว่า การทำวิจัยเพื่อการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมส่งเสริมให้ครูทำเพื่อต่อไปประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ครูมีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ส่งผลดีต่อสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู (Feedback)

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูตามความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

ผลที่เกิดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีหน้าที่บริการทางวิชาการ

2. มหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนำปัญหา / อุปสรรคจากการดำเนินงานพัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุง

ผลที่เกิดต่อครู ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ ตามความสนใจ

การพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนาด้านแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มี ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 คณาจารย์พิจารณาว่า ควรจัดการอบรมครู เรื่องต่อไปนี้

1.1 การฝึกทักษะการเรียนรู้

1.2 การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1.3 การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์

1.4 การฝึกทักษะการแก้ปัญหา

2. การพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คณาจารย์พิจารณาว่า ควรจัดการอบรมครู เรื่องต่อไปนี้

2.1 พัฒนาคุณภาพการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

2.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน

ผลการศึกษาคความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ด้านปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าที่นำมาพิจารณาในการพัฒนาครูประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมการพัฒนาครู หัวข้อเรื่องที่คุณต้องการเรียนรู้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเตรียมการพัฒนาครู

1. การจัดทำหลักสูตรที่หลากหลายให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนาและหลักสูตรเพิ่มวุฒิ
2. สถานที่ปฏิบัติงานพัฒนาครูต้องการให้ใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน
3. การนำสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนพัฒนาครู

กลุ่มที่ 2 หัวข้อเรื่องที่คุณต้องการเรียนรู้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 คือ

1. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้
2. ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. ทักษะทางความรู้และจินตนาการ

กลุ่มที่ 3 ครูต้องการเรียนรู้หัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ ภาษาของประเทศในอาเซียน และการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

กระบวนการพัฒนาครู

ครูให้ความสำคัญกับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกกับผู้เข้ารับการพัฒนาการจัดกิจกรรมอบรมควรจัดให้กับครูภายในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน หากเป็นไปได้มหาวิทยาลัยราชภัฏควรให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยเทคนิคชี้แนะ (Coaching) และมหาวิทยาลัยราชภัฏควรร่วมนิเทศ ติดตามผลการพัฒนา

ผลผลิตจากการพัฒนาครู

ในมุมมองของครู ผลผลิตการพัฒนาครู มี 3 กลุ่ม คือ

1. ผลที่เกิดขึ้นกับครู คือ ครูมีคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น
2. ผลที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา คือ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
3. ผลที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีเอกสารตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

ผลที่เกิดต่อครู ทำให้ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ผลที่เกิดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาครูกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และความต้องการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเห็นความสำคัญของการบริการทางวิชาการ ทั้งนี้ จากการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ พบว่า คณะครุศาสตร์เป็นคณะหลักที่ดำเนินการบริการวิชาการ – กลุ่มครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนคณะอื่น ๆ ก็มีการให้บริการทางวิชาการเช่นกัน ตามกลุ่มเป้าหมายที่สอดคล้องกับธรรมชาติของแต่ละคณะ

ผลจากการดำเนินงานของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความพึงพอใจมากทั้งด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู และผลผลิตการพัฒนาครู ซึ่งครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญต่อการเพิ่มวุฒิการศึกษาเป็นอันดับแรก ส่วนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นเป็นอันดับรองลงมา สะท้อนว่า ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นลำดับต้นๆ

เมื่อพิจารณากลุ่มครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมนำเข้า และตัวแปรรวมกระบวนการสามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้สูงถึงร้อยละ 84.0 แสดงว่าทั้งปัจจัยนำเข้าและกระบวนการพัฒนาครูส่งผลต่อผลผลิตครูได้สูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูงใกล้เคียงกับความสัมพันธ์ที่สอบถามในกลุ่มของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหาร ความหมายของรูปแบบและการจัดทำรูปแบบ การสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย รวมถึงเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคู ผู้วิจัยจึงสรุปรูปแบบการพัฒนาคูและกระบวนการพัฒนาคู ดังแผนภาพที่ 10 หน้า 142

รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input)

1. นโยบาย

นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคูที่ชัดเจนและมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานและสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร) ซึ่งจะกำหนดความต้องการพัฒนาคูในแต่ละปีอย่างชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะนำนโยบายดังกล่าวมาประกอบการวางแผนนโยบายพัฒนาคูระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. หน่วยงานพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีหน่วยงานพัฒนาคูทำหน้าที่พัฒนาคู โดยตรง หรือ หน่วยงานภายในที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมอบหมายหน้าที่พัฒนาคู เนื่องจากเป็นภาระหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 8 (5) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ด้วยการผลิตและพัฒนาคูของบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกอบกับ การมีหน่วยงาน โดยตรงจะทำให้เกิดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การประสานงาน ทั้งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ บุคลากรในสถานศึกษารวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาคู (4M)

บุคลากร (Man) ครูผู้เข้ารับการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนมีส่วนช่วยในการพัฒนาคูทั้งการประสานงานและดำเนินกิจกรรมพัฒนาคู

งบประมาณ (Money) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีการของบประมาณแผ่นดินเพื่อใช้ในการพัฒนาคูทุกปีในรูปแบบของโครงการพัฒนาคูหรือสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมพัฒนาคูที่ผู้เข้ารับการพัฒนา หรือสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคู ตามหัวข้อเรื่อง หรือความต้องการของผู้เข้ารับบริการ

การบริหารงาน (Management) หน่วยงานทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงาน หน่วยงานตามแผนพัฒนาครู เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

4. หลักสูตร (Curriculum) หลักสูตรพัฒนาครูจะถูกแบ่งตามความต้องการของผู้รับบริการ คือ

1. หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ
2. หลักสูตรพัฒนาตามความต้องการ

ส่วนหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดเอาไว้แล้วให้ครูเลือกเรียนตามความประสงค์

สำหรับ หลักสูตรเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือพัฒนาครูก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาขึ้นพื้นฐานคาดหวังว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดให้เป็นทางเลือกกับสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน

กระบวนการพัฒนาครู

1. วางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู
2. ดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้น

การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 2.1 ศึกษา คู่มือ แลกเปลี่ยนความรู้
- 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.3 ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา / คลินิกให้คำปรึกษา
- 2.4 นิเทศการสอน
- 2.5 ใช้เทคนิคการชี้แนะ (Coaching)
- 2.6 การทำวิจัยในชั้นเรียน

สอดคล้องกับรายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของครูสภา (สุวิมล ว่องวานิชและคณะ, 2556: 8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเลือกกิจกรรมดำเนินงาน คือ การวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู มีการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและภายหลังการอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และควรมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครูที่เข้ารับการอบรม

4. การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาครู นำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตร ให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของครู

ผลผลิตจากการพัฒนาครู

1. ผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ คือ วุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น วิทยฐานะเพิ่มขึ้น เพิ่มความรู้ ทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน

2. ความพึงพอใจของการพัฒนาครู คือ ความพึงพอใจต่อวิทยากร กระบวนการพัฒนารวมถึงการนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สถานศึกษา

3. ความร่วมมือทางวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีกิจกรรมทางด้านวิชาการร่วมกัน ผ่านการลงนามความร่วมมือ (MOU) ทางด้านวิชาการ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาความร่วมมือกัน คณาจารย์ ครูจะมีเอกสาร แนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการทำวิจัยร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณาจารย์มีเอกสาร ตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

1. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบาย นโยบายในที่นี้ คือ นโยบายการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ / ของหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน / ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะทำให้ผู้ดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไปได้

2. แรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง โดยทั่วไป สถานศึกษาจะส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่แล้ว แต่หาก มหาวิทยาลัยราชภัฏทำในบทบาทสร้างแรงจูงใจให้กับครูด้วย จะเป็นสิ่งที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องการ

3. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์

บริบท

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 เมื่อพิจารณาทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 ทั้ง 10 ประการ คือ การฝึกทักษะการเรียนรู้ การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การฝึกทักษะการแก้ปัญหา การฝึกทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ การฝึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การให้ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน การฝึกทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ การฝึกทักษะอาชีพ การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลก และวัฒนธรรม ทั้งนี้ ควรมีการสนับสนุนให้จัดหรือสอดแทรกในการอบรมตามโอกาส

การพัฒนาครูให้ผู้เรียนเกิดทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 ผู้ดำเนินงานพัฒนาครูจะต้องกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบ PBL หรือ RBL ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถุคินันท์ สมุทรทัย

(2556) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ครูเตรียมไว้ จากปัญหา / สิ่ง que ผู้เรียนสนใจ

การเปลี่ยนแปลงของกระแสเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาครูจำเป็นจะต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาเสริม โดยจัดทำบทเรียนออนไลน์บนระบบอินเทอร์เน็ต ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนผ่านระบบเฟซบุค (Face Book) หรือไลน์ (Line) เพื่อลดช่องว่างของการพัฒนาครู

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ หากมีความพร้อมเพียงพอควรจัดศูนย์ฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

การเตรียมความพร้อมครูให้รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะมีผู้เข้าเรียนเป็นผู้มาจากประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสหภาพเมียนมาร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นต้น ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุบิน บุระรัช (2554) ที่กล่าวว่า ทักษะทางภาษา ควรจะมีการให้ความรู้ภาษาทางการในอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาบาฮาซา เป็นต้น รวมทั้งครูเองก็ต้องให้ความสำคัญต่อภาษาไทยที่เป็นภาษาประจำชาติ นั้นหมายถึงครูจะต้องใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน เพื่อเป็นต้นแบบให้กับนักเรียนที่เรียนด้วย ซึ่งจะมีทั้งคนไทยและคนจากประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ หากมีความพร้อมเพียงพอควรจัดศูนย์ฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กระบวนการพัฒนาครู ตามรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตาม que ผู้วิจัยวิเคราะห์ แผนภาพที่ 11 หน้า 154

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา

1.2 สำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนา ในขั้นนี้ของกระบวนการ บุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการเข้ารับการอบรม ศึกษา ดูงาน การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ หากเป็นไปได้ควรมีการทำวิจัยร่วมกับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มา

ประกอบการพิจารณา รวมถึงนโยบายการพัฒนาคูของหน่วยงานต้นสังกัด ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในระดับนั้น ๆ

1.4 นำข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานผู้ให้ความรู้-ศักยภาพของคณาจารย์ที่ให้ความรู้ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมาประกอบการพิจารณา

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาคู

2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาคูของสถานศึกษา จากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม

2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาคูในรูปแบบการฝึกอบรม ศึกษา คูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะครูและผู้บริหาร หลักสูตร การพัฒนาคูและผู้บริหารด้านอื่น ๆ

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

3.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูใน สถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสร้างทัศนคติและความจำเป็นในการพัฒนา ตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับใน ความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน กระตุ้นให้เกิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558: 17-18) เพื่อให้ ครูในสถานศึกษารวมกลุ่มสร้างค่านิยม ร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเห็นความสำคัญ ของการสังเกตการสอน การวิพากษ์วิจารณ์ สะท้อนการปฏิบัติงาน

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.3 ศึกษาคูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับใน สถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่าน การสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง คณาจารย์ผู้ให้ความรู้ร่วมกับ บุคลากรของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทำวิจัยเพื่อให้เกิดประสบการณ์และความรู้ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.5 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการ นิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน จัดเอกสารที่หลากหลายให้ ค้นคว้าเพิ่มเติม โดยคณาจารย์ผู้ดำเนินการพัฒนาจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้คำแนะนำ

เพิ่มเติมตามโอกาส รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษาร่วมกัน และระหว่างครูภายในสถานศึกษากับครูภายนอกสถานศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของพิณสุดา สิริธรรังศรี (2556: 80) ที่ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยแบ่งเป็น ครูบรรจุใหม่พัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศของครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมา 10 ปี จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ในการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ Liljedahl (2014: 109) กล่าวว่า ครูมีอาชีพทางการเรียนรู้จะต้องใช้วิธีการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา การเข้ากลุ่มเรียนรู้ด้วยเทคนิคอุปนัย การศึกษาดูงาน การทำงานเป็นทีม และการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่สำคัญ ครูต้องการผู้อำนวยการอำนวยความสะดวกเท่า ๆ กับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู

4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู

4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาคูของ

สถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้

4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

องค์รวมของรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 ข้อ สอดคล้องกับแนวคิดของลัดดา ศิลาอ่อน และคณะ (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผล และขั้นปรับปรุง พัฒนา ทั้งยังสอดคล้องกับพิชิต ฤทธิจรูญ และคณะ (2555) ที่ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือก ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร

ทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ การพัฒนาครูยังสอดคล้องกับแนวคิดการผลิตและการพัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์ (Sclafani, 2015: 8-13) เมื่อครูเข้าสู่กระบวนการเป็นครู จะได้รับการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ ผ่านกระบวนการสมรรถนะ 3 ด้าน คือ สมรรถนะการวางแผนที่กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการให้คำแนะนำ การเป็นครูมืออาชีพจะต้องเป็นทั้งผู้รับฟังและผู้ให้คำแนะนำต่อผู้อื่น และสมรรถนะการประเมิน ที่จะต้องมีทั้งการประเมินตนเองและประเมินผู้อื่นให้พร้อมสู่การเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันครูในประเทศไทยแต่ละคนจะถูกกำหนดให้วางตัวชีวิตของตนเองว่า ควรเลื่อนขั้นเป็นลำดับใดเมื่อใด มีแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างไร รูปแบบการพัฒนาครูเริ่มให้ความสำคัญกับวิธีการชี้แนะ (Coaching) เพิ่มขึ้นตามสมรรถนะทั้งสามเช่นกัน

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย

ตารางที่ 17 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
ปัจจัยนำเข้า - หลักสูตร - คณาจารย์ผู้ให้การพัฒนาครู - บุคลากร (Man) - งบประมาณ (Money) - เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี (Material) - การบริหารงาน (Management)	ปัจจัยนำเข้า - นโยบาย - หน่วยงานพัฒนาครู - หลักสูตร - บุคลากร (Man) - งบประมาณ (Money) - เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี (Material) - การบริหารงาน (Management)	ปัจจัยนำเข้าทั้งสภาพปัจจุบันและจากผลการวิจัยกำหนดมีประเด็นที่เหมือนกัน คือ หลักสูตรที่ใช้ในการพัฒนาครูและปัจจัยพื้นฐาน (บุคลากร – ทั้งครูที่เข้ารับการพัฒนาและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และการบริหารงาน) ส่วนที่แตกต่าง คือ 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูโดยตรง เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรที่รับผิดชอบ

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
		<p>นำไปจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงาน แผนปฏิบัติงานประจำปี อันจะทำให้เกิดความชัดเจนของการปฏิบัติและสะดวกต่อการกำกับ ติดตาม</p> <p>2. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรติดตามนโยบายการพัฒนาคูของหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาคู เพื่อประกอบการวางแผนการพัฒนาคูที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>3. ผู้วิจัยเสนอให้มีหน่วยงานพัฒนาคูที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะ เพื่อให้นโยบายและแผนพัฒนาที่ถูกกำหนดมีผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ซึ่งหน่วยงานนี้จะเป็นตัวกลางประสานระหว่างคณาจารย์ ผู้ให้การพัฒนาคู และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งภาระงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคู หากไม่สามารถจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะเพื่อดำเนินงาน ก็ควรจะมีหน่วยงานประจำที่ได้รับมอบหมายงานพัฒนาคูที่มีความชัดเจน</p> <p>4. ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นวิทยากรซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถในเรื่องที่จะดำเนินการให้ความรู้ หรือมีการทำวิจัยในเรื่องนั้น ๆ</p>

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
		<p>เพื่อสร้างองค์ความรู้ในตัวผู้เป็นวิทยากร</p> <p>5. บุคลากรควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้พร้อมต่อการพัฒนาครู</p> <p>6. บุคลากรผู้รับหน้าที่พัฒนาครูควรมีโอกาสทำงานวิจัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครู</p>
<p>กระบวนการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาหลักสูตร - การบริหารหลักสูตร - การดำเนินงานพัฒนาครู - การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู 	<p>กระบวนการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนเตรียมงาน - ดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย - การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู - การปรับปรุงหลักสูตร 	<p>กระบวนการพัฒนาครูทั้งสภาพปัจจุบันและจากผลการวิจัย มีภาพรวมใกล้เคียงกัน คือ วางแผน ดำเนินงาน ประเมินและปรับปรุง แต่สิ่งที่ผู้วิจัยนำเสนอเพิ่มเติมในส่วนการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนาครูจะมุ่งเน้นการอบรมการศึกษา คูงาน เป็นหลัก แต่ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาครูควรที่จะเพิ่มเติมเทคนิคการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่ครูสภาคาดหวังให้ครูทำ เช่น การเขียนตำรา หรือบทความ การสร้างนวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ เป็นต้น แนวคิดในการพัฒนาครู</p> <p>1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมจากแบบเดิมที่ใช้วิทยากรเป็นศูนย์กลางการอบรมมาเป็นการอบรมแบบชี้แนะ (Coaching) ซึ่งจะจัดกิจกรรมที่เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณาจารย์ที่ให้ความรู้กับครูผู้รับความรู้</p>

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
		<p>2. การนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนมาเป็นประเด็นการพัฒนาร่วมกันระหว่างครูกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้เกิดเทคนิคการสอนเฉพาะกรณีตามสภาพของชั้นเรียน บริบทของสถานศึกษา</p> <p>3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ทำให้สื่อการสอนของครูเปลี่ยนไปจากสื่อที่จับต้องได้ ไปสู่สื่อทางเทคโนโลยีที่ครูจะต้องมีเทคนิคในการเลือกใช้สื่อบนระบบอินเทอร์เน็ตที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน ฉะนั้น หลักสูตรการสร้างสื่อบนระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบเครือข่ายโทรศัพท์ เป็นแนวคิดที่มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดหลักสูตรเพื่อเพิ่มเติมในส่วนนี้</p> <p>4. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรสร้างบทเรียนที่หลากหลายบนระบบการศึกษาเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Thai Mooc) ซึ่งจะสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยไม่มีข้อจำกัด ทั้งค่าใช้จ่าย วิธีการเรียนรู้และจำนวนผู้เข้ารับการอบรม</p>
<p>ผลผลิตจากการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ - ความสอดคล้องกับบริบท 	<p>ผลผลิตจากการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ - ความพึงพอใจของการพัฒนาครู - ความร่วมมือทาง 	<p>ผลผลิตจากการพัฒนาครูทั้งสภาพปัจจุบันและจากผลการวิจัยมีความสอดคล้องในส่วนของผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยยังเสริมการประเมินความพึงพอใจของการพัฒนาครูที่มีการเสริมต่อการนำความรู้จากการพัฒนาไป</p>

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
	<p>วิชาการ</p>	<p>ใช้ต่อในสถานศึกษา ความพึงพอใจของการพัฒนาครู ผู้วิจัยพิจารณาว่า ควรปรับให้อยู่ในขั้นผลผลิตจากการพัฒนา เพื่อให้ผลลัพธ์จากการพัฒนาครูมีความชัดเจนในเชิงบริหารงานมากขึ้น ความร่วมมือทางวิชาการ การทำงานปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏและสถานศึกษาจะต้องสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษา / สถานประกอบการภายนอก ฉะนั้น การลงนามความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมีแหล่งข้อมูลตั้งต้นในการวางแผนพัฒนารวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์และครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การทำวิจัยแม้จะเป็นเทคนิคที่ครูศภาคคาดหวังให้ครูทำ แต่ครูส่วนใหญ่จะมองว่า การทำวิจัยควรจะทำเมื่อมีการศึกษาต่อที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี ฉะนั้น การทำความร่วมมือร่วมกันระหว่างคณาจารย์กับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นมิติที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน เปรียบเทียบเสมือนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น โรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏอีกแห่งหนึ่ง 2. ภาวะอัตราการเกิดที่ลดลง

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
		<p>ภาวะการย้ายถิ่นมีผลต่อจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้สถานศึกษาหลายแห่งต้องลดห้องเรียนและแสวงหาความร่วมมือด้านครูผู้สอน เทคนิคการสอนที่จะเอื้อต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์พัฒนานวัตกรรมใหม่เพื่อการสอนในสถานศึกษาที่ต้องมีการลดขนาดห้องเรียน</p>
<p>ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหา / อุปสรรคจากการดำเนินงานพัฒนาครู - ความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนา 	<p>ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบาย - แรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง - ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับความต้องการ/วัตถุประสงค์ 	<p>ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูจะมีความแตกต่างกัน เนื่องจากสภาพปัจจุบัน ผู้ดำเนินการพัฒนาครูจะสนใจความพึงพอใจของผู้รับการพัฒนา และปัญหา / อุปสรรคจากการดำเนินงานการพัฒนาครูมาใช้ในการวางแผน ปรับปรุงการทำงานในโอกาสต่อไป แต่ผู้วิจัยพิจารณาว่า ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูสร้างผลที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ / หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน / สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สำคัญ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ครูจะได้รับการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้ ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยไม่ต้องรอให้ส่งเข้ารับการพัฒนาตามโอกาส 2. มุมมองของการพัฒนาในปัจจุบันจะ

สภาพปัจจุบัน	รูปแบบจากผลการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
		<p>เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC - Professional Learning Community) ที่ส่งเสริมให้ครูที่มีเป้าหมายการพัฒนานักเรียนกลุ่มเดียวกันรวมกลุ่มกันพัฒนาอันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนภายในสถานศึกษา ทั้งนี้ คณะจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏจะเป็นตัวช่วยที่ดี ที่จะให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหาและเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p>
<p>บริบท</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 - ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 	<p>บริบท</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 - ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 	<p>บริบททั้งสภาพปัจจุบันและจากผลการวิจัยกำหนดพิจารณาแล้วเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาครู ซึ่งควรจะนำมาสอดแทรกระหว่างการพัฒนาครู ซึ่งควรจะนำมาสอดแทรกระหว่างการพัฒนาครู เช่น การฝึกทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมถึงการฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นต้น</p>

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวางแผนการดำเนินการพัฒนาครูควรมีการวิเคราะห์นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและความต้องการพัฒนาของครู ก่อนจะกำหนดหลักสูตรการพัฒนาครู เนื่องจากนโยบายจากต้นสังกัดเป็นทิศทางการพัฒนาครูในแต่ละปีการศึกษาของแต่ละสังกัด

1.2 การพัฒนาหลักสูตรสำหรับครูเลือกเข้ารับการพัฒนานอกจากจะมีหลักสูตรใหม่ที่มาจากการสำรวจความต้องการของครูแล้ว ควรมีหลักสูตรเชิงบูรณาการระหว่างความต้องการ

ของครู การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาชีพครู เพื่อประโยชน์ โดยตรงกับผู้เรียน

1.3 การสร้างเครือข่ายร่วมกันระหว่างองค์การทางวิชาชีพ ชุมชน สถานประกอบการ ต้นสังกัดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมหาวิทยาลัยราชภัฏจะเป็นการทำงานร่วมกันในเชิงรุกที่ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

1.4 เทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาครูควรเน้นการลงมือปฏิบัติ เพื่อสร้างความรู้ควบคู่กับ การปฏิบัติ หากเป็นไปได้ควรใช้วิธีการที่ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นของ การพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในสถานศึกษา

1.5 การพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านทักษะการเรียนรู้ ทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะที่จำเป็นสำหรับการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 เป็นสิ่งจำเป็นและควรสอดแทรกผ่านหลักสูตร การพัฒนาครูที่หลากหลาย

1.6 พัฒนาครูให้มีความรู้ในการจัดทำบทเรียนออนไลน์ บนระบบอินเทอร์เน็ต หรือ บทเรียนบนสมาร์ตโฟน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา

1.7 การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้ภาษาเป็นปัจจัยสำคัญ จำเป็นที่ จะต้องมีการพัฒนาครูเกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน การสื่อสารด้วย ภาษาอังกฤษในหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยวิธีการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติ

1.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏควรส่งเสริมครูในหน่วยงานพัฒนาครูให้ใช้วิธีการพัฒนาครู รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน เช่น การชี้แนะ (Coaching) การพัฒนาครู โดยใช้สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นฐานการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติ เป็นต้น

1.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏควรแสวงหาวิธีการดำเนินงานพัฒนาครูในรูปแบบที่แตกต่าง จากเดิมสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่ก้าวเข้ามา โดยการปรับวิธีการสอนจากการบรรยาย จัด กิจกรรมในห้องประชุมไปสู่การพัฒนาครูในรูปแบบการศึกษาแบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต : Thai Mooc ซึ่งเป็นการศึกษาที่ครูไม่ต้องเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่ที่กำหนด แต่สามารถ พัฒนาขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา และวิทยากรจะอยู่ส่วนกลาง สื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบโทรศัพท์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ เนื่องจากการนำครูออกจากสถานศึกษาเพื่อมาพัฒนา ทำให้เกิดปัญหาครูทิ้งชั้นเรียน แม้

จะมีการดำเนินการพัฒนาครูในวันหยุดก็ตาม แต่การดำเนินงานอาจทำได้ไม่สม่ำเสมอ และขาดความคล่องตัว ไม่เหมือนกับการพัฒนาครูโดยใช้ความรู้ ประสบการณ์จากบุคลากรในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้เทคนิคการพัฒนาาร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ เนื่องจากความแตกต่างของศักยภาพบุคลากร ความแตกต่างของบริบทของครูที่แต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องดูแล ซึ่งในบางครั้งเขตพื้นที่บริการไม่ได้อยู่บริเวณใกล้เคียงมหาวิทยาลัย



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.
- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2557.
- _____. สำนักงานปลัดกระทรวง. สรุปผลการประชุมเวทีสาธารณะ ส่วนภูมิภาค : ปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง, 2557.
- _____. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. รายงานการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ศตวรรษที่ 21 (ฉบับย่อ). สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2557.
- _____. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง, 2557.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. สถิติสำหรับงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- _____. การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- จักรพรรดิ วัฒนา. หลักวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2556.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ชัยวิชิต เชียรชนะ. การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย: การออกแบบ การวิเคราะห์และ การตีความหมาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

- ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ. รายงานการวิจัยเอกสารสถานะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของประเทศไทย. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
 กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. การพัฒนารูปแบบการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เน้น
 การกระจายอำนาจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2552.
- ทรงพล เจริญคำ. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: โอ เอส พรีนติ้งเฮาส์, 2555.
- ทวีวรรณ อินดา. การพัฒนารูปแบบที่มีประสิทธิภาพของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถาบัน -
 อุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. “ทฤษฎีระบบ”. ใน **ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ
 ในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1- 4.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). หน้า 131-120. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.
- ทิตนา แจมมณี. **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**
 (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- ธร สุนทรายุทธ. การบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2550.
- _____. **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ ฯ: เนติกุล
 การพิมพ์, 2551.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. **ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ.** กรุงเทพฯ ฯ: ยูแอนด์ไอ
 อินเตอร์ มีเดีย, 2550.
- _____. **การพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตการวัดเชิงจิตวิทยา.** กรุงเทพฯ ฯ:
 สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก ลงวันที่
 19 สิงหาคม 2542 : 1-23.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก
 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2547: 1-24.
- พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 120 ตอนที่
 52 ก วันที่ 11 มิถุนายน 2546: 1-24.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. รายงานการวิจัย เรื่อง **ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนา
 คณะครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ
 ระยะที่ 9 – 10 (พ.ศ. 2545 – 2554).** กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,

2544.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและ
การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ๑: พิมพ์ดี, 2546.

พัชสิริ ชมพุกำ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ ๑: แมคกรอ – ฮิล, 2552.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ และคณะ. “การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา,”
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6, 1 (ตุลาคม 2554 – มีนาคม 2555):
117 -128.

พิณสุดา สิทธิรงค์ศรี. รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ๑: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2556.

พิสันห์ นุ่นเกลี้ยง. รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปรัชญา
ดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2554.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. คิดเพื่อครู คำบรรยายระหว่างดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา.
กรุงเทพฯ ๑: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

_____. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. กรุงเทพฯ ๑: มหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิต, 2557.

ไพศาล วรรคำ. การวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์, 2555.

นรา สมประสงค์. “การจูงใจ”. ใน ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร
การศึกษา หน่วยที่ 5- 8. (พิมพ์ครั้งที่ 9). หน้า 113-194. นครบุรี: มหาวิทยาลัย –
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2552.

ภารดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี:
สำนักพิมพ์มนตรี, 2552.

มณี ชินณรงค์. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏ.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2554.

มนตรี จุฬาวัฒนทล. รายงานการวิจัยเอกสารเชิงนโยบาย เรื่อง ผลกระทบจากราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ข้อตกลงของรัฐบาลกับธนาคารพัฒนาเอเชีย นโยบาย
ปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรของประเทศที่มีต่อ
การศึกษาและบทบาทของคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้และ
ปฏิรูปวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ ๑: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2543.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. คณะครุศาสตร์. หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) สาขาการศึกษา
หลักสูตรฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2552. กรุงเทพฯ๑: ม.ป.ท., 2552. (อัดสำเนา).

..... **หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2552.**

กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2552. (อัครสำเนา).

มาลี สืบกระแสด. **การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.**

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2552.

มียาวะ ทาดาโอะ. **เศรษฐมิติเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์รุ่งแจ้ง, 2550.

มัลลิกา บุณนาค. **สถิติเพื่อการวิจัยและตัดสินใจ.** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง -

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555.

รศสุคนธ์ มกรมณี และคณะ. **การวิจัยและติดตามการใช้หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี ของมหาวิทยาลัย**

ราชภัฏสวนสุนันทา ปีการศึกษา 2547. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2547.

..... **รายงานผลการวิจัย การติดตามประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการในหน้าที่ครู**
ของบัณฑิตทุน โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี).

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2553.

รัตนะ บัวสนธิ์. **การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). พิษณุโลก: บัณฑิตกราฟิก,

2556.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก ลงวันที่

24 สิงหาคม 2550: 1-30.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น, 2546.

เรวณี ชัยเชาวรัตน์. “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community:

PLC,” ใน **แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู.** 13-27. บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี

ตรีวรัญญ และเรวณี ชัยเชาวรัตน์, บรรณาธิการ. ม.ป.พ.: ม.ป.ท., ม.ป.ป. (อัครสำเนา).

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. **การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21.**

ม.ป.พ.: ม.ป.ท., 2556. (อัครสำเนา).

ลัดดา ลาน้อย และคณะ. “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน,” **วารสารวิจัย มข.** 16, 3 (มีนาคม 2554): 281-290.

วิจารณ์ พานิช. **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์,

2555.

วิทยากร เชียงกูล. **สถานะการศึกษาไทย ปี 2550 / 2551 ปัญหาความเสมอภาค และคุณภาพของ**

การศึกษาไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, 2552.

วิโรจน์ สารรัตน์. กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21.

กรุงเทพฯ ฯ: ทิพย์วิสุทธิ์, 2556.

_____. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเด็นและข้อคิดเห็นจากทฤษฎีการจูงใจและข้อควรคำนึงในบริบททางวัฒนธรรมสังคม,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 24, 3 (2556): 8-27.

_____. แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ ฯ: ทิพย์วิสุทธิ์, 2555.

สมเกียรติ ทานอก. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตโดยใช้โค้งพัฒนาการเหลื่อมเวลาระยะยาวที่มีตัวแปรแฝง. คุรุศาสตรวิทยุบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ ฯ: วิทย์พัฒนา, 2558.

สมถวิล วิจิตรวรรณ และคณะ. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ ฯ: เจริญดีมีนคงการพิมพ์, 2556.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ ฯ: ภาพพิมพ์, 2543.

สุบิน ยุระรัช. ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ม.ป.พ.: ม.ป.ท., 2554. (อัดสำเนา)

สุวิมล ศิริกานันท์. การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.

สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ ฯ: พริกหวาน กราฟฟิค, 2545.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). รายงานสืบเนื่องจากการเสวนาวิชาการ เรื่อง ผลผลิต ออกผล ... 9 ปี แห่งการปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ ฯ: สถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพ (สวพ.), 2552.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรอบทิศทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๙) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙): ฉบับปรับปรุง. (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- _____. การบรรยายทางวิชาการ เพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง การก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ ฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์, ๒๕๕๓.
- _____. การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑). (พิมพ์ครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวานกราฟฟิค, ๒๕๕๒.
- _____. การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพฯ ฯ: เจริญผลกราฟฟิค, ๒๕๕๕.
- _____. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑) (พิมพ์และปรับปรุงครั้งที่ ๒). กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวานกราฟฟิค จำกัด, ๒๕๕๒.
- _____. บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวานกราฟฟิค, ๒๕๕๖.
- _____. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์การศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕). กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวาน กราฟฟิค, ๒๕๕๑.
- _____. วิกฤตคุณภาพการศึกษาประเทศไทยในความเสี่ยง. กรุงเทพฯ ฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น, ๒๕๕๒.
- _____. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙). กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวานกราฟฟิค, ๒๕๕๕.
- _____. แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๙). กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวาน-กราฟฟิค, ๒๕๕๓.
- _____. ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๑. กรุงเทพฯ ฯ: พรินทวานกราฟฟิค, ๒๕๕๔.
- สำนักงานสถาบันราชภัฏ. รายงานการจัดการศึกษาของสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๕๑.
- _____. วิสัยทัศน์ : ราชภัฏกับการพัฒนา ๒๕๕๒-๒๕๕๓. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๕๒.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. การยกระดับคุณภาพ ครูไทยในศตวรรษที่ ๒๑. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ

- เยาวชน, 2557. (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดน์การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” ระหว่างวันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557).
- เสน่ห์ จุ้ยโต. **องค์การสมัยใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
- โสพิศ คำนวนชัย. **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย**. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2555.
- อรุณ รักรธรรม. “การพัฒนาองค์การ”. ใน **ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12**. (พิมพ์ครั้งที่ 9). หน้า 97-162. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- อัญชญา พานิช. **องค์ประกอบประสิทธิผลองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- Bayar, A. “The Components of Effective Professional Development Activities in Terms of Teachers’ Perspective,” **International Online Journal of Educational Sciences**, 6,2 (2014): 319-327.
- Baurain, B. “Authoring Teacher Development in a Graduate Seminar in Vietnam,” **The Electronic Journal for English as a second Language**, 17, 3 (November 2013).
- Brown, W. and Moberg, D.J. **Organization Theory and Management: A Macro Approach**. New York: John Wiley & Sons, 1980.
- Deming, W. E. **The New Economics: for Industry, Government, Education**. Second Edition. Massachusetts: MIT, Center for Advanced Educational Service, 2000.
- Good, C. V. **Dictionary of Education**. (5th ed). New York: Mc Graw-Hill, 2005.
- Goodlad, J.I. (1955). “The Individual School and Its Principal: Key Setting and Key Positions in Educational Leadership,” **Educational Leadership**, 13, 1 (1955): 2-6.
- Henderson, E. S. “The Concept of School Focused In – Service Education and Training,” **British Journal of Teacher Education**, 5 (1979): 17 – 25.
- Hersey, P, Blanchard, K H. and Dewey, J.E. **Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources Seventh Edition**. New Jersey: Prentice – Hall, 1996.
- Hwang, H. “The influence of the ecological contexts of teacher education on South Korean teacher educators’ professional development,” **Teaching & Teacher Education**. 43 (October 2014): 1-14.

- Joyce, B., Weil, M. and Calhoun, E. **Models of Teaching**. (8th ed). New York: Pearson Educational Inc, 2009.
- Keeve, P.J. **Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement an International Handbook**. Oxford: Pergamon, 1988.
- King, N. **The Role of School Administrators in Staff Development**. Calif.: Rand Corporation, 1980.
- Liljedahl, P. "Approaching Professional Learning: What teachers want," **The Mathematics Enthusiast**. 11, 2 (2014): 109-122. [online]. Retrieved from www.proquest.umi.com.
- Lipham, J. M. **Effective Principal: Effective School**. Reston, Va: National Association of Secondary School Principals, 1981.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. **Educational Administration Concepts and Practices Fifth Edition**. Belmont: Wadsworth, 2004.
- Luthans, F. **Organizational Behavior**. (Tenth Edition). New York: McGRAW-Hill Irwin, 2005.
- Orlich, D.C. **Staff Development : Enhancing Human Potential**. Boston: Allyn and Bacon, 1989.
- Raj, M. **Encyclopedic Dictionary of Psychology and Education Volume 3 (M – Z)**. New Delhi: Anmol, 1996.
- Randolph, W.A. and Blackburn, R.S. **Managing Organizational Behavior**. Boston: IRWIN, 1959.
- Reid, A.J. **Teacher Developing Understanding of Enquiry Based Learning**. Newcastle: University of Newcastle Upon Tyne, 2014
- Simon, H.A. **Administrative Bbehavior**. New York : McMillan, 1960.
- Slafani, S.K. "Singapore chooses teachers carefully," **Kappan**, 97, 3 (November 2015): 8-13. [online]. Retrieved from www.proquest.umi.com.
- Wang, X. "Encouraging and being encouraged: Development of an epistemic community and teacher professional growth in a Singapore classroom," **Teaching & Teacher Education**, 44, (November 2014): 12-24. [online]. Retrieved from www.proquest.umi.com.
- White, E. "How to nurture the development of subject knowledge for teaching," in E.W. and J.J.

(ed.). **School-based Teacher Training a Handbook for Tutors and Mentors**, pp. 41-51. Singapore: Sage Publications, 2013.

Wilson, P. and Bolster, A. **New Models of Teacher Education: Collaborative Paired Placements**. York: The Higher Education Academy Subject Centre for Education ES Calate, 2011.

“21th Century Learning Framework,” [online]. Retrieved from www.21stmn.org.
19 May 2014.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

คณาจารย์และคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 5 กลุ่ม ดังตารางที่ 4 คือ ตารางที่ 18 แสดงจำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำแนกตามกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประมาณ (คน)
กลุ่มรัตนโกสินทร์	(2,081)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	704
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	428
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร	194
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี	213
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	542
กลุ่มภาคเหนือ	(2,743)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	521
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	429
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง	359
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์	350
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม	140
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร	444
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	176
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	324
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	(5,310)
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี	631
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	1,170
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	419
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	381
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	571

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนประมาณ (คน)
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	410
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	385
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	553
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	106
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	169
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	103
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	412
กลุ่มภาคกลาง	(2,604)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	210
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	348
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	299
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี	295
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	394
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี	260
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	232
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	356
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง	210
กลุ่มภาคใต้	(1,670)
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี	506
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช	373
มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	295
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	246
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	250
รวม	14,408

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่ม

กลุ่ม / เขต	จำนวนครู
กรุงเทพ ฯ กลาง	(1,058)
พระนคร	140
ป้อมปราบศัตรูพ่าย	47
สัมพันธวงศ์	36
ดุสิต	205
พญาไท	43
ห้วยขวาง	152
ราชเทวี	98
ดินแดง	272
วังทองหลาง	65
กรุงเทพ ฯ ใต้	(1,666)
บางรัก	58
ปทุมวัน	168
ยานนาวา	155
พระโขนง	128
สาทร	47
บางคอแหลม	186
คลองเตย	109
สวนหลวง	281
วัฒนา	221
บางนา	313
กรุงเทพ ฯ เหนือ	(2,385)
บางเขน	285
ดอนเมือง	406
จตุจักร	366

กลุ่ม / เขต	จำนวนครู
ลาดพร้าว	256
บางซื่อ	179
หลักสี่	277
สายไหม	616
กรุงเทพฯ ตะวันออก	(4,414)
บางกะปิ	543
มีนบุรี	462
ลาดพระบัง	761
หนองจอก	799
บึงกุ่ม	387
ประเวศ	541
คันนายาว	98
สะพานสูง	184
คลองสามวา	639
กลุ่มกรุงธนเหนือ	(2,002)
ธนบุรี	266
คลองสาน	200
บางกอกใหญ่	104
บางกอกน้อย	232
ตลิ่งชัน	296
บางพลัด	193
จอมทอง	429
ทวีวัฒนา	282
กลุ่มกรุงธนใต้	(3,156)
ภาษีเจริญ	434
หนองแขม	417

กลุ่ม / เขต	จำนวนครู
บางขุนเทียน	785
ราษฎร์บูรณะ	261
บางแค	489
ทุ่งครุ	411
บางบอน	359
รวมทั้งหมด	14,681

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำแนกตามเขตพื้นที่

หน่วยงาน	โรงเรียน	จำนวนและครู
สพป.กทม.	37	1,107
สพม. เขต 1	67	4,773
สพม. เขต 2	52	4,927
รวม	156	10,807

กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550 : 562) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประชากร จำนวน 15,281 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{มัลลิกา บุญนาค, 2555: 496})$$

n_i จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

n จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

N_i จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม
 N จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และจำนวนตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	จำนวนตัวอย่าง(คน)
กลุ่มรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	58
กลุ่มภาคเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์	76
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	146
กลุ่มภาคกลาง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	70
กลุ่มภาคใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต	46
รวม	397

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดตัวอย่างตามความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (ตารางประมาณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 562) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรประกอบด้วยจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 14,331 คน และจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เฉพาะกรุงเทพมหานคร จำนวน 11,369 คน รวม 25,700 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน คำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนัก

การศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 227 คน สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 167 คน แล้วใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม แล้วใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อคัดเลือกสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad n_i = \frac{N_i}{N} \times n \quad (\text{มัลลิกา บุญนาค, 2555: 496})$$

n_i จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

n จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

N_i จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม

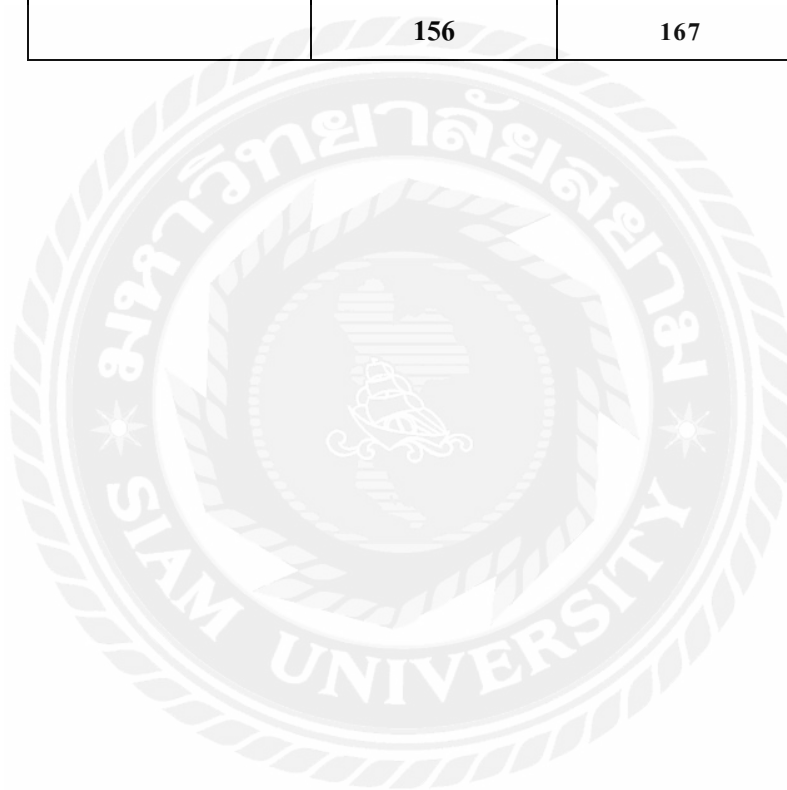
N จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครและจำนวนตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม

กลุ่ม/เขต	จำนวนตัวอย่าง
กรุงเทพ ฯ กลาง ดุสิต, ห้วยขวาง, ดินแดง	16
กรุงเทพ ฯ ใต้ ปทุมวัน, ยานนาวา, สวนหลวง, วัฒนา, บางนา	26
กรุงเทพ ฯ เหนือ บางเขน, จตุจักร, ลาดพร้าว, หลักสี่	37
กรุงเทพ ฯ ตะวันออก บางกะปิ, บึงกุ่ม, คันนายาว, ประเวศ,	68
กลุ่มกรุงธนเหนือ ธนบุรี, ตลิ่งชัน, คลองสาน, บางกอกน้อย	31
กลุ่มกรุงธนใต้ ภาษีเจริญ, บางขุนเทียน, บางแค, ราษฎร์บูรณะ	50
	228

ตารางที่ 23 แสดงจำนวนครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
จำแนกตามเขตพื้นที่ และจำนวนตัวอย่างจำแนกตามกลุ่ม

หน่วยงาน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนตัวอย่าง
สพป.กทม.	37	17
สพม. เขต 1	67	74
สพม. เขต 2	52	76
	156	167





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถามฉบับที่ 1

แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏและกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครู บังคับนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครูและผลสะท้อนกลับ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

- | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> | 1. ชาย | <input type="checkbox"/> | 2. หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> | 1. 20-30 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. มากกว่า 30 ปี-40 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 3. มากกว่า 40 ปี-50 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. มากกว่า 50 ปี |
| 3. วุฒิการศึกษา | <input type="checkbox"/> | 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> | 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า |
| | <input type="checkbox"/> | 3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> | 4. อื่น ๆ โปรดระบุ |
| 4. สถานภาพปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่ง | <input type="checkbox"/> | 1. อาจารย์ | <input type="checkbox"/> | 2. หัวหน้าภาควิชา/ประธานสาขาวิชา |
| | <input type="checkbox"/> | 3. ผู้ช่วยคณบดี | <input type="checkbox"/> | 4. รองคณบดี |
| | <input type="checkbox"/> | 5. คณบดี | <input type="checkbox"/> | 6. ผู้ช่วยอธิการบดี |
| | <input type="checkbox"/> | 7. รองอธิการบดี | <input type="checkbox"/> | 8. อธิการบดี |
| | <input type="checkbox"/> | 9. อื่น ๆ โปรดระบุ | | |

5. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. เกษตรและชีวภาพ | <input type="checkbox"/> 2. วิทยาศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 3. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 4. วิทยาการจัดการ |
| <input type="checkbox"/> 5. ศึกษาศาสตร์ / ครุศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 6. ศิลปกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> 7. เทคโนโลยีอุตสาหกรรม | <input type="checkbox"/> 8. เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| <input type="checkbox"/> 9. ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> 10. อื่น ๆ โปรดระบุ |

6. ประสบการณ์การสอน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 0-5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 5 ปี-10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 10 ปี -15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปี-20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป | |

7. ตำแหน่งทางวิชาการ

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. อาจารย์ | <input type="checkbox"/> 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |
| <input type="checkbox"/> 3. รองศาสตราจารย์ | <input type="checkbox"/> 4. ศาสตราจารย์ |

8. ความถี่การพัฒนาครูของหน่วยงานท่าน

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยทำ | <input type="checkbox"/> 2. นาน ๆ ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> 3. ทุกปีการศึกษา | <input type="checkbox"/> 4. ทุกภาคเรียน |

9. ท่านเคยทำหน้าที่ในการพัฒนาครู

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่เคยทำ | <input type="checkbox"/> 2. ผู้ประสานงาน |
| <input type="checkbox"/> 3. ผู้ดำเนินงาน | <input type="checkbox"/> 4. วิทยากร |
| <input type="checkbox"/> 5. ผู้ประสานงานและผู้ดำเนินงาน | <input type="checkbox"/> 6. ผู้ประสานงานและวิทยากร |
| <input type="checkbox"/> 7. ผู้ดำเนินงานและวิทยากร | |
| <input type="checkbox"/> 8. ผู้ประสานงาน, ผู้ดำเนินงานและวิทยากร | |
| <input type="checkbox"/> 9. อื่น ๆ โปรดระบุ | |

10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านที่มีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครู

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. อาจารย์ | <input type="checkbox"/> 2. บุคลากรสนับสนุน |
| <input type="checkbox"/> 3. ทั้งอาจารย์และบุคลากรสนับสนุน | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครู ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตการพัฒนาครูและผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับหมายเลขที่ท่านเลือกในสภาพปัจจุบัน โดยที่สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันตามการรับรู้ของท่าน

หมายเลขต่าง ๆ มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนเพียงใด				✓	

หมายความว่า ในสภาพปัจจุบันท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนอยู่ในระดับน้อย

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<p>ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดให้มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาครู 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำแผนพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกตามความต้องการ 6. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร 7. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาครู 8. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูมาจากงบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากรด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง 10. สถานที่ดำเนินงานพัฒนาครูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน <p>กระบวนการพัฒนาครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาครู 3. การดำเนินการพัฒนาครูใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ 4. มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. นำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา 					

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
<p>6. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>6. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้</p> <p>7. มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>8. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครู</p> <p>9. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินผลงานจากการฝึกอบรม</p> <p>11. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา</p> <p>12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย</p> <p>13. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู</p> <p>14. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู</p> <p>15. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู</p> <p>ผลผลิตการพัฒนาครู</p> <p>1. ความรู้และทักษะที่ครูได้รับจากการพัฒนามีความเพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน</p> <p>2. ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>3. ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น</p> <p>4. ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู</p> <p>5. ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น</p> <p>6. ครูจัดทำสื่อประกอบการสอนเพิ่มขึ้น</p> <p>7. ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p>					

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
8. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทางด้านวิชาการมากขึ้น					
9. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีเอกสาร ตำรา หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น					
10. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย					
ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู					
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษา					
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ					
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ					
4. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการนำปัญหา/อุปสรรคจากการดำเนินงานพัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน					
5. ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ					

อื่น ๆ โปรดระบุ

.....

.....

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับหมายเลขที่ท่านเลือก โดยที่มีความหมาย ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความจำเป็นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความจำเป็นมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความจำเป็นปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความจำเป็นน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความจำเป็นน้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแสวงหาความรู้		✓			

หมายความว่า สภาพปัจจุบันท่านคิดว่าการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแสวงหาความรู้เป็นความจำเป็นระดับมาก

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
ความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูตามทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 1. การฝึกทักษะการเรียนรู้ 2. การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3. การฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์ 4. การฝึกทักษะการแก้ปัญหา 5. การฝึกทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ 6. การฝึกความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 7. การให้ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน 8. การฝึกทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ 9. การฝึกทักษะอาชีพ 10. การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม					

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อการพัฒนา	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
<p>การพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน 2. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน 3. พัฒนาคุณภาพการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ 4. การให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน 5. จัดให้มีศูนย์ฝึกอบรม (Training Center) การเตรียมการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 					

อื่น ๆ โปรดระบุ

.....



แบบสอบถามฉบับที่ 2

แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. 20-30 ปี 2. มากกว่า 30 ปี-40 ปี
 3. มากกว่า 40 ปี-50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี
3. วุฒิการศึกษา 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า
 3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเปิดสอนระดับชั้น
 1. อ.1 – ป.6 2. อ.1 – ม.3
 3. อ.1 – ม.6 4. ป.1-6
 5. ป.1 - ม.3 6. ป.1 – ม.6
 7. ม.1 – 6 8. อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. สถานภาพปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่ง
 1. ครูผู้ช่วย 2. คศ.1
 3. คศ.2 4. คศ.3
 5. คศ.4 6. คศ.5
 7. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 8. ผู้อำนวยการ
 9. อื่น ๆ โปรดระบุ

6. หน่วยงานที่ท่านสังกัด

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร
3. อื่น ๆ โปรดระบุ

7. ประสบการณ์การสอน

1. 0-5 ปี 2. มากกว่า 5 ปี-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี -15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี-20 ปี
5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับหมายเลขที่ท่านเลือกโดยที่

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

หมายเลขต่าง ๆ มีความหมาย ดังนี้

- 5 ในความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 ในความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจมาก
- 3 ในความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
- 2 ในความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
- 1 ในความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ		✓			

หมายความว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบมีความพึงพอใจมาก

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<p>ปัจจัยนำเข้า</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจครูเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนา 2. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ 3. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ 5. สำรวจครูเกี่ยวกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ 6. สำรวจครูเกี่ยวกับภาษาของประเทศในอาเซียน 7. สำรวจครูเกี่ยวกับการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ 8. สำรวจครูเกี่ยวกับความรู้กฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน 9. มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูจากข้อมูลที่สำรวจ 10. มีการวางแผนการพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏ 11. มีการนำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา 12. มีหลักสูตรการพัฒนาให้ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเลือกเข้ารับการพัฒนา 13. มีการจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้ครูเลือกตามความต้องการ 14. สถานที่ดำเนินงานพัฒนาครูใช้สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน 15. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูมาจากงบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>กระบวนการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง 2. จัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกกับผู้เข้ารับการพัฒนา 3. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. จัดกิจกรรมอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมกิจกรรมศึกษา ดูงาน และแลกเปลี่ยน 					

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
<p>ความรู้</p> <p>6. มหาวิทยาลัยราชภัฏให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน</p> <p>7. ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนผ่านการ Coaching</p> <p>8. มหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครู</p> <p>ผลผลิตการพัฒนาครู</p> <p>1. ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>2. ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น</p> <p>3. ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู</p> <p>4. ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้น</p> <p>5. ครูจัดทำสื่อประกอบการสอนเพิ่มขึ้น</p> <p>6. ครูมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน</p> <p>7. ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น</p> <p>8. สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>9. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีเอกสาร ตำรา หนังสือ อิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น</p> <p>10. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย</p> <p>11. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา</p> <p>ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู</p> <p>1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>2. มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาครูกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน</p> <p>3. มหาวิทยาลัยราชภัฏวิเคราะห์ผลการดำเนินการพัฒนาครูกับ</p>					

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความต้องการพัฒนาครู					
4. ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ					

อื่น ๆ โปรดระบุ

.....

.....



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ 2 ของการวิจัย ครั้งนี้
2. ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาครูประกอบด้วย นโยบายการพัฒนาครู วิธีดำเนินการพัฒนา ผลผลิตจากการพัฒนาครู
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของคณาจารย์ในด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ
 - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ครั้งนี้มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 3.1 มีประสบการณ์การทำงานด้านการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏระดับคณบดีหรือรองคณบดี
 - 3.3 เป็นหัวหน้าภาควิชา / ประธานสาขาวิชา
 - 3.4 เป็นประธานกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย นโยบาย การพัฒนาครู วิธีดำเนินการพัฒนา ผลผลิตจากการพัฒนาครู

ปัจจัยนำเข้า

- ความชัดเจนของนโยบายการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ

.....

.....

- การเตรียมหลักสูตร บุคลากร สถานที่และแนวทางการประเมินเพื่อการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

.....

- การสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวิธีดำเนินการอย่างไร ในรูปแบบของหลักสูตร หน่วยงาน บุคลากร หรือ งบประมาณ

.....

.....

กระบวนการพัฒนาครู

- การดำเนินงานพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทำในรูปแบบอื่น ๆ แบบใดบ้าง นอกเหนือจากการอบรม การศึกษา ดูงาน การ Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

.....

.....

- มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการดำเนินงานประเมินผลการดำเนินงานและนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในรูปแบบใดบ้าง

.....

.....

ภาคผนวก ค
(ค่าสถิติ)



ตารางที่ 24 Correlationระหว่างปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาครู

	นำเข้า 1	นำเข้า 2	นำเข้า 3	นำเข้า 4	นำเข้า 5	นำเข้า 6	นำเข้า 7	นำเข้า 8	นำเข้า 9	นำเข้า 10
กระบวนการ 1	0.472	0.594	0.619	0.629	0.606	0.605	0.632	0.526	0.668	0.605
กระบวนการ 2	0.402	0.532	0.534	0.547	0.538	0.526	0.510	0.554	0.560	0.515
กระบวนการ 3	0.494	0.469	0.489	0.558	0.528	0.505	0.535	0.425	0.571	0.442
กระบวนการ 4	0.467	0.541	0.617	0.574	0.605	0.552	0.577	0.471	0.585	0.518
กระบวนการ 5	0.501	0.626	0.640	0.593	0.602	0.555	0.553	0.447	0.623	0.526
กระบวนการ 6	0.455	0.533	0.595	0.603	0.600	0.582	0.533	0.455	0.573	0.524
กระบวนการ 7	0.418	0.514	0.567	0.571	0.527	0.559	0.591	0.478	0.591	0.572
กระบวนการ 8	0.412	0.526	0.516	0.577	0.510	0.481	0.550	0.421	0.574	0.469
กระบวนการ 9	0.486	0.542	0.535	0.555	0.527	0.535	0.496	0.495	0.572	0.521
กระบวนการ 10	0.448	0.501	0.523	0.561	0.563	0.538	0.544	0.469	0.553	0.498
กระบวนการ 11	0.487	0.496	0.504	0.536	0.517	0.549	0.542	0.417	0.513	0.462
กระบวนการ 12	0.401	0.507	0.538	0.563	0.538	0.495	0.549	0.518	0.519	0.532
กระบวนการ 13	0.412	0.523	0.517	0.506	0.520	0.536	0.531	0.456	0.551	0.483
กระบวนการ 14	0.464	0.544	0.567	0.578	0.590	0.570	0.543	0.484	0.582	0.522
กระบวนการ 15	0.471	0.547	0.560	0.568	0.545	0.614	0.559	0.468	0.551	0.525

หมายเหตุ เลือกเฉพาะ ตัวแปรนำเข้าและตัวแปรกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ทางบวก มากกว่า 0.5 เท่านั้น พบว่า

นำเข้า10 **สัมพันธ** กระทบวน1, กระทบวน2, กระทบวน4, กระทบวน5,
 กระทบวน6, กระทบวน7, กระทบวน8, กระทบวน10,
 กระทบวน13, กระทบวน15

ตัวแปรนำเข้า 1- 10 และ ตัวแปรกระทบวนการ 1-15 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.401 - 0.668 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อค่าตัวแปรนำเข้าเพิ่มค่าตัวแปรกระทบวนจะเพิ่มตาม เมื่อค่าตัวแปรนำเข้าลดลงค่าตัวแปรกระทบวนจะลดตาม และไม่มีตัวแปรชุดใดที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

โดยเฉพาะตัวแปร รวม 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรนำเข้า4 นำเข้า5 นำเข้า6 และนำเข้า9 ที่สามารถทำนายตัวแปรกระทบวนได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรนำเข้า4 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาคูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา

ตัวแปรนำเข้า5 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูเลือกศึกษา

ตัวแปรนำเข้า6 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร

ตัวแปรนำเข้า9 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกระทบวนกับตัวแปรผลผลิตเพื่อศึกษาว่า ตัวแปรใดควรอยู่ในรูปแบบการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 25 Correlationระหว่างกระบวนการพัฒนาครูกับผลผลิตการพัฒนาครู

	ผลผลิต 1	ผลผลิต 2	ผลผลิต 3	ผลผลิต 4	ผลผลิต 5	ผลผลิต 6	ผลผลิต 7	ผลผลิต 8	ผลผลิต 9	ผลผลิต 10
กระบวนการ 1	0.602	0.556	0.559	0.541	0.603	0.592	0.542	0.560	0.570	0.613
กระบวนการ 2	0.515	0.510	0.575	0.518	0.579	0.612	0.474	0.539	0.514	0.518
กระบวนการ 3	0.465	0.479	0.553	0.552	0.494	0.512	0.396	0.478	0.443	0.432
กระบวนการ 4	0.629	0.539	0.568	0.527	0.599	0.585	0.584	0.617	0.509	0.572
กระบวนการ 5	0.624	0.594	0.586	0.518	0.584	0.589	0.583	0.658	0.563	0.594
กระบวนการ 6	0.552	0.585	0.600	0.585	0.552	0.537	0.498	0.592	0.550	0.570
กระบวนการ 7	0.619	0.578	0.576	0.541	0.613	0.572	0.534	0.590	0.602	0.617
กระบวนการ 8	0.628	0.521	0.547	0.537	0.580	0.598	0.579	0.597	0.578	0.579
กระบวนการ 9	0.620	0.564	0.630	0.580	0.573	0.556	0.522	0.581	0.548	0.553
กระบวนการ 10	0.600	0.564	0.551	0.521	0.584	0.579	0.529	0.519	0.529	0.547
กระบวนการ 11	0.539	0.466	0.516	0.519	0.489	0.515	0.483	0.510	0.441	0.434
กระบวนการ 12	0.603	0.583	0.570	0.535	0.633	0.635	0.581	0.598	0.545	0.603
กระบวนการ 13	0.597	0.547	0.596	0.552	0.597	0.567	0.550	0.593	0.534	0.597
กระบวนการ 14	0.632	0.584	0.631	0.646	0.604	0.604	0.542	0.600	0.578	0.652
กระบวนการ 15	0.644	0.571	0.606	0.608	0.601	0.617	0.546	0.580	0.558	0.619

หมายเหตุ เลือกเฉพาะ ตัวแปรกระบวนการและตัวแปรผลผลิตที่มีความสัมพันธ์ทางบวก
มากกว่า 0.5 เท่านั้น พบว่า

ตัวแปรกระบวนการ 1-15 และ ตัวแปรผลผลิต 1- 10 มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.396 - 0.658 สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อค่าตัวแปรกระบวนการเพิ่ม ค่าตัวแปรผลผลิตจะเพิ่มตาม เมื่อค่าตัวแปรกระบวนการลดลงค่าตัวแปรผลผลิตจะลดตาม และ ไม่มีตัวแปรชุดใดที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

โดยเฉพาะตัวแปรรวม 12 ตัวแปร คือ ตัวแปรกระบวนการ1, กระบวนการ4, กระบวนการ5, กระบวนการ7, กระบวนการ8, กระบวนการ9, กระบวนการ10, กระบวนการ12, กระบวนการ13, กระบวนการ14 และกระบวนการ15 ที่สามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรกระบวนการ1	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ4	มีการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาคูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตัวแปรกระบวนการ5	นำสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนา
ตัวแปรกระบวนการ7	มหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา คูงานแลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้
ตัวแปรกระบวนการ8	มหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
ตัวแปรกระบวนการ9	มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ10	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินผลงานจากการฝึกอบรม
ตัวแปรกระบวนการ12	มหาวิทยาลัยราชภัฏนิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย
ตัวแปรกระบวนการ13	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ14	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาคูและผลการดำเนินงานพัฒนาคู
ตัวแปรกระบวนการ15	มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ภาคผนวก ง
(หนังสือราชการ)





ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๒๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กมล สุตประเสริฐ

ด้วย นางสาววรรณภร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณภร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๒๕

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร

ด้วย นางสาววรรณภร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณภร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๒๔

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๒๘

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๑ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.นิตดา อังสุโวทัย

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๒๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.รัตนา ดวงแก้ว

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๖๓

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดีคณะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม

นางสาววรรณภร ศิริพละ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษามีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขออนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยข้อมูลที่ได้อาจไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูลใดๆทั้งสิ้น และข้อมูลที่ได้อาจจะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และโปรดพิจารณาให้นักศึกษาดังกล่าว เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณภร ศิริพละ โทร. ๐๘๑ - ๘๔๒ - ๙๙๑๓

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง/หน้าที่
ผศ.กานน สมร่วง	-อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา -คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
ผศ.ดร.ประเสริฐ ลิ้มสุขวัฒน์	-อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา -คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ
ผศ.ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์	-อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา -คณะอนุกรรมการใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
อาจารย์รุ่งโรจน์ ตรงสกุล	-อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา -ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา -ที่ปรึกษาคณะกรรมธิการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาสภาปฏิรูปประเทศ (สปท.)
ดร.ชนธิชา เศตะพราหมณ์	-หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี -อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์อัมพร เลิศนรงค์	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร โรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
อาจารย์วัลลภ กุลเกษ	อาจารย์โรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ผศ.ดร.พงศ์ศรี มีเพ็ญฟู	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โรงเรียนมัธยมสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อาจารย์สาขาวิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง/หน้าที่
อาจารย์อัญชลี เชื้อสุวรรณ	หัวหน้าฝ่ายบริหารจัดการโรงเรียนช่างตากุ้งคอนแวนท์
ผู้อำนวยการวิภา ลักณาพรวิสิฐ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ
ผู้อำนวยการกรกมล สองกุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ศรีสุพรรณ





ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผศ.ดร.ปนัดดา ยิ้มสกุล
คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๘๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผศ.กานน สมสร้าง
อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
คณะอนุกรรมการถ่วงดุลการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผศ.ดร.ประเสริฐ ลิ้มสุขวัฒน์
อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒๐-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผศ.ดร.จตุมา รัตนพลแสนย์
อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
คณะอนุกรรมการใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ด้วย นางสาววรรณภร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)
รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณภร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อาจารย์รุ่งโรจน์ ตรงสกุล
อาจารย์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ที่ปรึกษาคณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาสภาปฏิรูปประเทศ (สปท.)

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๔ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้อำนวยการกรมล ฮองกุล
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่ศรีสุพรรณ

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อาจารย์อัญชลี เชื้อสุวรรณ
หัวหน้าฝ่ายวิชาการประถมศึกษาโรงเรียนช่างตาครูสคอนแวนท์

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๕๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๕๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน อาจารย์อัมพร เลิศณรงค์
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารโรงเรียนประถมนสาธิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วย นางสาววรรณภร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ตันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณภร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓



ที่ สน ๐๒๑๐.๔/๙

บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสยาม
๓๘ ถนนเพชรเกษม แขวงบางหว้า
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ ๑๐๑๖๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

เรียน ดร.ชนธิชา เศตะพราหมณ์
อาจารย์โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี
อาจารย์พิเศษคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ด้วย นางสาววรรณกร ศิริพละ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” โดยมี รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช และ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งนักศึกษาได้ดำเนินการวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้เข้าร่วมกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ระดมความคิดเห็นสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ต่อรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องปฏิบัติการคณิตศาสตร์ (ห้อง ๓๐๐๖๐๓) ชั้น ๖ อาคารคณะครุศาสตร์ (อาคาร ๓๐) มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อมรชัย ดันติเมธ)

รองอธิการบดีและคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์

โทร. ๐-๒๔๕๗-๐๐๖๘ ต่อ ๕๓๒๙ โทรสาร ๐-๒๘๖๘-๖๘๕๒

หมายเหตุ : ต้องการข้อมูลเพิ่มเติมติดต่อนักศึกษา นางสาววรรณกร ศิริพละ โทร. ๐๘๑-๘๔๒-๙๙๑๓

ประวัติผู้วิจัย

นางสาววรรณกร ศิริพละ

วัน เดือน ปีเกิด 13 ตุลาคม 2502

ประวัติการศึกษา

- ปี พ.ศ. 2524 สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต เอกคณิตศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
- ปี พ.ศ. 2532 สำเร็จการศึกษาระดับบริหารศาสตรมหาบัณฑิตทางสถิติประยุกต์
เอกสถิติ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปี พ.ศ. 2540 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การวัดและประเมินผลการศึกษา)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ประวัติการทำงาน

- ปี พ.ศ. 2524-2526 โรงเรียนวังไกลกังวล สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- ปี พ.ศ. 2524-2534 กองสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- ปี พ.ศ. 2534 - 2546 หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน
- ปี พ.ศ. 2547-2555 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ปี พ.ศ. 2555-2559 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- ปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา