


การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ
หน่วยงานเครือข่าย



นางสาวรัตติกกร พรณสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY MODEL TO DEVELOP TEACHERS AND
EDUCATIONAL PERSONNEL OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR DEVELOPMENT
OF TEACHERS, FACULTY STAFF AND EDUCATIONAL PERSONNEL
AND NETWORK OFFICES**



Ms.Rattigorn Paranasuwan

**A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Non - Formal Education**

Department of Educational Policy, Management and Leadership

**Faculty of Education
Chulalongkorn University**

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

โดย

นางสาวรัตติกกร พรณสุวรรณ

สาขาวิชา

การศึกษานอกระบบโรงเรียน

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

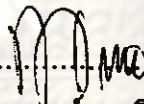
ดร.ปาน กิมปี

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุณวุฒิปรัชญา

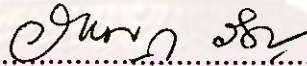


..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

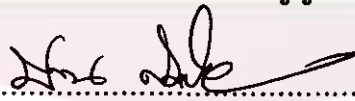
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



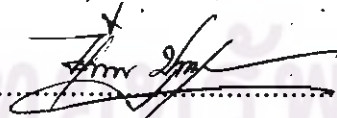
..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล)



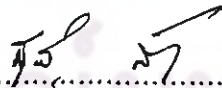
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.ปาน กิมปี)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรี)

รัตติกว หรรณสุวรรณ : การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (DEVELOPMENT OF A
 PARTICIPATORY MODEL TO DEVELOP TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF THE
 NATIONAL INSTITUTE FOR DEVELOPMENT OF TEACHERS, FACULTY STAFFS AND EDUCATIONAL
 PERSONNEL AND NETWORK OFFICES) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ. ดร.อาชญญา รัตนอุบล, อ.ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์ร่วม : ดร.ปณ ภิรมย์, 304 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม พัฒนารูปแบบและนำเสนอกลยุทธ์
 การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
 ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วยคณบดี
 คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ขอบเขตด้านเนื้อหา
 ภาวะได้แก่ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน

วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติ
 ที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนา
 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ
 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ
 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ คำถามการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคำร้อยละ คำเจดีย์
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสรุปประเด็นสำคัญ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
 ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วมทั้ง 3 หน่วยงานอยู่ใน
 ระดับมากทุกด้าน

2. การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
 ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ 3) เป้าหมายการพัฒนา
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา 4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด
 เป็น 2 ระดับคือ 5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย 5.2) ระดับปฏิบัติการ ในแต่ละระดับมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาได้แก่ (1) องค์การและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ
 (3.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (3.2) การวางแผน (3.3) การตัดสินใจ (3.4) การดำเนินงาน (3.5) การได้รับประโยชน์
 (3.6) การติดตามและประเมินผล

3. กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
 บุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) บทนำ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ 2.1) การกำหนด
 แนวทางการปฏิบัติงาน 2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร 2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร 2.4) การรวมพลัง
 3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ภาควิชา นโยบายน การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
 สาขาวิชา การศึกษนอกระบบโรงเรียน
 ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนิติศ.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

4884630027 : MAJOR NON - FORMAL EDUCATION

KEYWORDS: TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT / PARTICIPATION / ACTION
LEARNING / COLLABORATIVE LEARNING / NETWORK

RATTIGORN PARANASUWAN : DEVELOPMENT OF A PARTICIPATORY MODEL TO DEVELOP
TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL OF THE NATIONAL INSTITUTE FOR
DEVELOPMENT OF TEACHERS, FACULTY STAFFS AND EDUCATIONAL PERSONNEL AND
NETWORK OFFICES. THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF. ARCHANYA RATANA-UBOL, Ed.D. ,
THESIS CO-ADVISOR : PAN KIMPEE. Ph.D., 304 pp.

The purposes of this research were to study state, problems and needs for participation, in order to develop the participatory model and propose the strategy for implementing the participatory model in developing teachers and educational personnel of The National Institute for Development of Teachers, Faculty Staffs and Educational Personnel (NIDTEP) and network offices. The population and samples were Deans of Education's Faculties, Directors of the Office of Provincial Educational Areas and Directors of the Provincial of Non - Formal and Informal Education Offices. The area of content covers the Participation, Action Learning and Collaborative Learning.

The research methods comprised of three phases : Phase 1 : Studying state, problems and needs for participation in order to develop teachers and educational personnel of NIDTEP and network offices, Phase 2 : Studying the Best Practices, Developing and Testing the participatory model, and Phase 3 : Proposing the strategy to implement the participatory model to develop teachers and educational personnel of NIDTEP and network offices. The research instruments were questionnaires, interview forms and focus group. The data were being analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

From the research, it was found that :

1. State and problems of participation in three network offices were in the moderate level and the needs for participation in three network offices were in the high level.

2. The development of participatory model were comprising 1) Rationale 2) Basic concepts 3) Goals to develop teachers and educational personnel 4) Objectives of model and 5) Level of participation to develop teachers and educational personnel which were comprised in two level 5.1) Co-ordination network offices level 5.2) Operations level, in each level, the participation encompassed of (1) Organization and structures (2) Goals and objectives (3) Participation activities, which comprised of six activities : (3.1) determining the problems (3.2) planning (3.3) decision - making (3.4) implementing (5) benefiting (6) monitoring and evaluation.

3. Strategy for implementing the participatory model in order to develop teachers and educational personnel of NIDTEP and network offices was 1) Introduction 2) Implementation strategy, which comprised of four components : 2.1) Guidelines for operating 2.2) Plan and resources allocations 2.3) Enhancements and personnel development 2.4) Synergy 3) Key success factors for implementing model and 4) Urgent measure for implementing the model.

Department : Educational Policy, Management and Leadership

Field of Study : Non - Formal Education

Academic Year : 2009

Student's Signature..... *P. Rattigorn*

Advisor's Signature..... *Archanya R.*

Co-advisor's Signature..... *Pan Kimpee*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.อาชัญญา รัตนอุบล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.ปาน กิมปี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา ช่วยชี้แนะ แก้ไข ตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี สังข์ศรีและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการอ่าน ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจเครื่องมือการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุง รูปแบบและกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์เยาวภา ทนันชัยบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ดร.นิวัตต์ น้อยมณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเขตราเขต 1 และ นายวรวิทย์ กิตติคุณศิริ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี ที่กรุณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์ในการประชุม ตรวจสอบรูปแบบ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากหน่วยงานที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบในงานวิจัยนี้ และขอกราบขอบพระคุณประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์และทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน และคณาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้ประสิทธิประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยทำให้ประสบความสำเร็จทางการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณนายธำรง อมโร อดีตรองอธิบดีกรมการศาสนาที่กรุณาประสานงานกับหน่วยงานที่ใช้ประชุมคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายเพื่อตรวจสอบรูปแบบ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ขอกราบขอบพระคุณนางจ่านง ทรณสุวรรณ และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยตลอดมา ขอขอบคุณที่ น้องและเพื่อนร่วมงานในสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ดร.นิรันดร์ สาโรวาท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวินทยา ดร.อาภาพร สิงหาราช และดร.ณัฐฤติดา สิริรัตน์ ที่ได้กำลังใจช่วยเหลือและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานและการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1	
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2	
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	13
1.1 นโยบาย กฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา.....	13
1.2 แนวคิดการพัฒนา.....	17
1.3 ความจำเป็นในการพัฒนา.....	21
1.4 รูปแบบการพัฒนา.....	24
1.5 หน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	27
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	35
2.1 การมีส่วนร่วม.....	35
2.2 เครือข่าย.....	46
2.3 การเรียนรู้.....	56
2.4 รูปแบบ.....	68

บทที่

หน้า

	3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
	4. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	85
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	87
	ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย...	87
	ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.....	90
	ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สู่การปฏิบัติ.....	98
4	ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	102
	1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน.....	102
	2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.....	105
	3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.....	137
5	ผลการพัฒนาและการนำเสนอกลยุทธ์รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	143
	ระยะที่ 2 ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์	

	และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.....	143
ระยะที่ 3	ผลการนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สู่การปฏิบัติ.....	227
6	สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	246
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	246
	สรุปผลการวิจัย.....	248
	อภิปรายผลการวิจัย.....	257
	ข้อเสนอแนะ.....	265
	รายการอ้างอิง.....	268
	ภาคผนวก.....	278
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	279
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	286
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	304



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง.....	20
2.2	สรุปองค์ประกอบของเครือข่าย.....	52
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากผู้บริหาร หน่วยงานเครือข่าย.....	102
4.2	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	103
4.3	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลา การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....	103
4.4	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	104
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหา.....	105
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการวางแผน.....	107
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการตัดสินใจ.....	108
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการดำเนินงาน.....	110
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการได้รับประโยชน์.....	112
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการติดตามและประเมินผล.....	113

บทที่

หน้า

4.20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการดำเนินงาน.....	131
4.21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการได้รับประโยชน์.....	133
4.22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการติดตามและ ประเมินผล.....	135
4.23	สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย.....	137
5.1	สรุปผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	185
5.2	สรุปผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่ายจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย.....	222
5.3	สรุปผลการร่าง ตรวจสอบและนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ.....	242

สารบัญญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift).....	18
2.2 วงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff.....	41
5.1 ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน เครือข่าย.....	168
5.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน เครือข่าย (หลังการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ).....	188
5.3 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน เครือข่าย (หลังการตรวจสอบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย).....	226
5.4 สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน เครือข่าย	245

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นตัวชี้วัดการสร้างความสำเร็จและสร้างกำลังคนที่มีความสามารถ โดยเฉพาะในปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีแทนแรงงานคน การศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีความสามารถและทักษะสูงขึ้น (จงกลณี ชุติมาทวิรินทร์, 2544) เพราะการศึกษาดำเนินมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

การศึกษาจึงมีขอบข่ายกว้างขวาง ยึดหยุ่นเพราะมีกิจกรรมหลากหลายทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาดำเนินหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ โดยเฉพาะการศึกษานอกระบบ ซึ่งอาชีวศึกษา รัตนอุบล (2546) กล่าวถึงความหมายไว้ว่า เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือจากการศึกษาในระบบ โรงเรียนภาคปกติ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่พึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยยึดหลักการที่เป็นการสนองความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาให้แก่กลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตที่ถือว่าการศึกษามีความจำเป็นสำหรับบุคคลทุกช่วงชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคมที่เน้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ในการจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภทให้มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการได้นั้น ผู้ให้การศึกษาคือครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นภารกิจของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและศักยภาพสูง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สร้างความรู้ ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างค้ำคูณเนื่องจึงจะ

สามารถพัฒนาผู้เรียนไปสู่บุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นเท่ากับการพัฒนาการศึกษาและผู้เรียนให้มีคุณภาพด้วย แต่จากรายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบแรกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2550) สรุปได้ว่า ครูยังไม่สามารถจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ เหตุผลสำคัญคือ ครูขาดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และจากผลการสำรวจความคิดเห็นเรื่องคุณภาพการศึกษาไทยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) จากกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ปกครอง ให้ความเห็นว่าครูควรได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางวิชาการ และเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะครูมีความรู้ ความสามารถไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และควรพัฒนาครูให้มีจิตสำนึกของความเป็นครูด้วย

เช่นเดียวกับ มนตรี จุฬาวัฒนทล (2543) ที่กล่าวถึงวิกฤตการพัฒนาครูและผู้บริหารการศึกษาว่า ยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านครูแม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดโดยหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่มครูบางส่วน ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น และไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ ประการสำคัญคือ ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนา และการพิจารณาความดีความชอบ และจากสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552) กล่าวถึงปัญหาการดำเนินงานพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อน เนื่องจากขาดการประสานแผนในการพัฒนาครูระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ ทำให้สิ้นเปลืองทั้งงบประมาณ และเวลาของครู ไม่มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนารวมทั้งขาดแผนและกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องตามระดับสมรรถนะของครู

จากข้อมูลข้างต้นสอดคล้องกับ อมรวิรัช นาคทรพร (2546) กล่าวว่าปัญหาของการพัฒนาครูที่ผ่านมาเกิดจากรูปแบบการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครู ระยะเวลาการพัฒนาสั้น (1 – 2 วัน) ทำให้การเรียนรู้ไม่ต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน เนื้อหาการพัฒนาไม่เหมาะสม เน้นหลักการและทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติทำให้ครูไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ และการพัฒนามักจะ

ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ไม่มีการจัดการความรู้ที่ดี ครูไม่ได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในลักษณะทำงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปัน ประสบการณ์หรือเคล็ดลับการสอนซึ่งกันและกันที่เป็นการต่อยอดการเรียนรู้ภายในองค์กร และจากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ระบุปัญหาด้านการพัฒนาครูพบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องเร่งดำเนินการให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงจัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปี 2548 – 2556 ขึ้น โดยกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครูที่เน้นการสร้างแนวร่วมและเครือข่ายการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพครูมีความชัดเจนในทางปฏิบัติและมีหน่วยงานกลางในการประสาน กำกับ ติดตามการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้เปลี่ยนแปลงสถานะของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เป็นสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีพันธกิจที่สำคัญคือเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา จัดทำนโยบาย แผนงานและแนวทางการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกัน โดยกำหนดให้มีการสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาและคลังความรู้ผู้เชี่ยวชาญชั้นเช่นกัน (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

การสร้างแนวร่วมและเครือข่ายพัฒนานั้นสอดคล้องกับรายงานผลการวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546) พบว่า ระบบใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือ และการเรียนรู้ร่วมกัน ของสถาบันผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรวิชาชีพครู สถานศึกษา ที่เป็นโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ โดยมีกระบวนการใหม่ที่เน้นนวัตกรรมการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ แบบองค์รวมที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้โรงเรียนเป็นฐานของการพัฒนา รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมาตรการพัฒนาครูประจำการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2551 – 2555 ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยให้การผลิตและพัฒนาครูกระจายอยู่ทุกภูมิภาคในลักษณะเครือข่ายด้านผลิตครูใหม่และพัฒนาครูประจำการ นอกจากนี้ได้กำหนดมาตรการพัฒนาครูประจำการโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาทุกระดับในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนชมรม สมาคมครูให้เป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ประกอบกับรายงานสารสนเทศทางการศึกษาระดับประเทศปีการศึกษา 2551 ของศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ (2551) พบว่ากระทรวงศึกษาธิการมีครู อาจารย์ในสังกัดจำนวน 661,229 คน ในการพัฒนาให้บรรลุกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัจจุบันอย่างรวดเร็วตามภารกิจของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติการลักษณะอื่น ๆ ภายใต้รูปแบบการประสานการปฏิบัติ การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานและการติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาให้มีคุณภาพสูงสุด จึงกำหนดรูปแบบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในลักษณะหน่วยงานเครือข่าย เพราะการพัฒนาในลักษณะนี้นอกจากจะทำให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้แล้วจะทำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสวงหาพันธมิตรและนวัตกรรมแนวใหม่มาร่วมกันพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้นส่งผลต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชนและการศึกษาของชาติเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ในปี พ.ศ. 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้รูปแบบของการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพจึงได้มีการประกาศให้มีหน่วยงานเครือข่ายทั่วประเทศตามความสมัครใจจำนวน 280 หน่วยงาน ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. จังหวัด และกำหนดให้มีความร่วมมือในการวางแผน ดำเนินการ วิจัย ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่าย ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนและหรือหน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development / Insite Based Development)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายนั้น สอดคล้องกับรายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณครูรายจังหวัด (Teacher Watch) โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย (2550) พบว่า ลักษณะโครงสร้างการทำงานของรูปแบบหน่วยงานที่จัดอบรมและพัฒนาคู นอกจากจะมีศูนย์กลางการบริหารจัดการแล้วยังมีการจัดการในลักษณะเครือข่าย (Network) และเน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานฝึกอบรมอื่น ๆ ร่วมด้วย ซึ่งการทำงานของเครือข่ายเป็นวิธีการทำงานที่เป็นรูปแบบของความร่วมมือระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรือเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม บุคคล หรือองค์กรต่าง ๆ และเป็นโครงสร้างการทำงานที่เป็นแนวราบ หลีกเลียงสายการบังคับบัญชาที่เป็นขั้นตอนการทำงานในลักษณะเครือข่าย เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร การสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันและเป็นการทำงานร่วมกัน

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติหลังจากประกาศให้มีหน่วยงานเครือข่ายแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระหว่างวันที่ 28 กันยายน – 8 ตุลาคม 2550 เกี่ยวกับการดำเนินงานตามภารกิจร่วมกันของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย พบว่า การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญดังนี้

1. ยังไม่มีการดำเนินงานเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน โครงการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ที่สามารถเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน
2. ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบ แนวทางการปฏิบัติงาน และกลไกการทำงานตามยุทธศาสตร์ บทบาทหน้าที่ ภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
3. ความไม่ชัดเจนในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่จะดำเนินการพัฒนาในแต่ละหน่วยงาน โดยร่วมกันกำหนดความต้องการจำเป็น เนื้อหาหลักสูตร รูปแบบ วิธีการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

จากปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายยังไม่ชัดเจน ทั้งรูปแบบและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันซึ่งเป็นรูปธรรมที่จะให้หน่วยงานเครือข่ายเข้าใจในบทบาทหน้าที่ภารกิจ ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การวิเคราะห์ กำหนดข้อมูลรายละเอียด การปฏิบัติงาน การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและการใช้ประโยชน์จากเครือข่าย รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการพัฒนา การติดตามและประเมินผล

ดังนั้น ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงควรนำแนวคิด การมีส่วนร่วม (Participation) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) แนวคิด การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงาน ร่วมกัน นั่นคือแนวคิดการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่สมาชิกมีการทำงานร่วมกันโดยแสดงให้เห็นถึงความร่วมแรง ร่วมใจ และมีความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน นั่นหมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานจะต้องร่วมมือกันดำเนินงานตามภารกิจที่ได้ตกลงไว้ให้ ประสบความสำเร็จ โดยการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนการทำงานเครือข่ายเพราะมี ผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็น ถูกรับฟัง และนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่ายและที่สำคัญอยู่ที่การมีส่วนร่วมจะทำให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) เป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551)

นอกจากนั้น แนวคิดการมีส่วนร่วมยังเป็นวิธีการแสดงเจตนารมณ์ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบกับเมื่อเครือข่ายเกิดขึ้นแล้วภารกิจที่สำคัญคือการดำเนินงานร่วมกันซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติ (Action) ตามบทบาท หน้าที่และภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พร้อมทั้งใช้ประโยชน์จากศักยภาพของเครือข่ายอย่างเต็มที่ ส่วนการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นการปรับเปลี่ยนแนวการเรียนรู้มาเป็นการเรียนรู้ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Learning) ผ่านความร่วมมือ (Collaboration) การสื่อสาร (Communication) และความเอาใจใส่ (Commitment) ของสมาชิกกลุ่ม โดยสมาชิกต้องสมัครใจ เรียนรู้เพื่อแก้ไข ต้องพัฒนาตนเองเพื่อเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ใช่เพียงแต่คิดหรือรอผู้เชี่ยวชาญมาแก้ปัญหาให้ (วิระวัฒน์ ปินนิตคามัย, 2545 ; สุชาติ รังสินันท์, 2545)

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเน้นความเสมอภาคเท่าเทียม ทุกคนเป็นส่วนสำคัญและส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ร่วมกัน ทำให้ปรับเปลี่ยนบทบาทของคนในองค์กรให้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและปัญหาขององค์กรควบคู่ไปกับการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องมีความร่วมมือกันในการดำเนินการให้เกิดระบบการทำงานขึ้นในองค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานดีกว่าทำงานอย่างตัวใครตัวมัน แต่มีการวางแผนร่วมกัน การปรึกษากัน การแบ่งงานกันทำ การรับผิดชอบในงานของคนเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้คิดคนเดียว จากงานที่ตนรับผิดชอบและขอความคิดเห็น

แนวคิดจากกลุ่ม มีการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดทักษะต่าง ๆ อันได้แก่ ทักษะ การคิดวิจารณ์ญาณ ทักษะการสื่อความหมาย ทักษะทางสังคม ความเป็นผู้นำ รู้จักตัดสินใจ สร้างความไว้วางใจ สามารถแก้ไขปัญหาคือขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือพึ่งพากัน รู้จักการสื่อสาร (Gokhale, 1995; พิชัย ทองดีเลิศ, 2547)

สำหรับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นวิธีการที่ดีและเหมาะสมที่เน้นให้บุคลากรรู้จักวิธีการ แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับสูง โดยบุคลากรได้ใช้ประสบการณ์ของตนเอง ที่ผ่านมาในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมของการทำงาน บุคลากรแต่ละคนจะมีวิธีการในการ แก้ปัญหาแตกต่างกันออกไป ซึ่งวิธีการในการแก้ปัญหาไม่ได้มีเพียงหนทางเดียวหรือคำตอบ ที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่มีหนทางในการแก้ไขหลากหลายวิธี ตามประสบการณ์และ พื้นฐานความรู้ของบุคคล (Jonassen and Reeves, 1996) ดังนั้น การเรียนรู้ร่วมกันจึงเป็นวิธีการ เรียนรู้ที่ใช้กิจกรรมกลุ่มซึ่งต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน โดยสมาชิกทุกคนมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความรับผิดชอบต่อกันร่วมกัน ทั้งโดยการปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การแบ่งปันทรัพยากรทางการเรียนรู้ให้แก่กัน สมาชิก ในกลุ่มปฏิสัมพันธ์ต่อกัน คือต้องรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนในกลุ่มและร่วมกัน ทำงานจนประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญและจำเป็นต้อง ดำเนินการเพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของเด็กและเยาวชน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการพัฒนาประเทศ ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนกว่า 600,000 คนให้บรรลุเป้าหมายนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้ แต่งตั้งหน่วยงานเครือข่ายและกำหนดภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการพัฒนาครูร่วมกันระหว่าง สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไว้แล้ว แต่แนวทางและรูปแบบการปฏิบัติงานในลักษณะการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามภารกิจดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพ โดยการร่วมกันคิด ร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกัน ดำเนินการเพื่อให้การพัฒนามีคุณภาพและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศใน อนาคตยังไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายได้มีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาบูรณาการเพื่อให้การมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ จึงดำเนินการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย” และเมื่อได้รูปแบบแล้วการนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปปฏิบัติให้บังเกิดผลที่เป็นรูปธรรมจำเป็นต้องกำหนดวิธีการและแนวทางส่งเสริม สนับสนุนการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดกลยุทธ์ขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ด้วยการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม ร่างรูปแบบ ตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายโดยยังไม่ได้ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบ และได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร หมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ผู้อำนวยการสำนักงาน กสน. จังหวัด (กสน.)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการพัฒนารูปแบบและการนำเสนอกลยุทธ์ขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากหน่วยงานเครือข่ายจำนวน 3 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

2.1 การมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ดำเนินการตามแนวคิดการมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล

2.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาจากการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง โดยการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนางานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ประกอบด้วย (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

2.3 การเรียนรู้ร่วมกัน นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีความสนใจและจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การเรียนรู้โดยการฟังพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักษะการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

คำจำกัดความในการวิจัย

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง องค์ประกอบและแนวทางในการร่วมกันปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการแนวคิดเครือข่าย และแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้แก่ การมีส่วนร่วม

การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

องค์กรและโครงสร้าง หมายถึง สมาชิกหรือกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการหรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานเครือข่ายให้ทำหน้าที่คณะกรรมการ โดยกำหนดบทบาท หน้าที่ การกิจ ในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ หมายถึง แนวทางที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการและการกิจของทั้งสองหน่วยงาน

กิจกรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง การปฏิบัติภารกิจร่วมกันตามบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยดำเนินการตามแนวคิดการมีส่วนร่วมพร้อมทั้งนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันใน 6 ด้านดังนี้

1. การกำหนดความสำคัญของปัญหา หมายถึง การศึกษาสภาพทั่วไปที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทาง เป้าหมายการพัฒนา การร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2. การวางแผน หมายถึง กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

3. การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการระบุปัญหา ข้อจำกัด รวบรวมข้อมูล ประเมินทางเลือกต่าง ๆ การเลือก และนำผลการตัดสินใจเลือกไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

4. การดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนาก็ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเตรียมการและการสนับสนุนทรัพยากร การประสานงานความร่วมมือและความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้อง

5. การได้รับประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านสังคมและด้านบุคคล โดยพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของผู้เกี่ยวข้อง

6. การติดตามและประเมินผล หมายถึง การประสานความเข้าใจในการติดตามและประเมินผล การตรวจสอบผลสำเร็จตามความคาดหวัง การรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการ การสรุปและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบท.) หมายถึง ส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีพันธกิจสำคัญคือเป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนา และจัดทำนโยบาย แผน แนวทางในการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยการเสริมสร้างเครือข่ายในการพัฒนา

หน่วยงานเครือข่าย หมายถึง หน่วยงานตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ที่แต่งตั้งให้เป็นเครือข่ายของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อวางแผน ดำเนินการวิจัย ติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 280 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) กับสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 57 หน่วยงาน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) กับสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 170 หน่วยงาน
3. สำนักงาน กศน.จังหวัด (กศน.) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) ซึ่งมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) กับสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 53 หน่วยงาน

การตรวจสอบ หมายถึง การนำร่างรูปแบบและร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบและกลยุทธ์ให้เหมาะสมและมีคุณภาพ รวมถึงการนำรูปแบบที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปตรวจสอบโดยการประชุมคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. **เชิงนโยบาย :** เป็นการดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

2. **เชิงวิชาการ :** ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานความร่วมมือในลักษณะพันธมิตรเครือข่ายและลักษณะที่คล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน

3. **เชิงปฏิบัติการ :**

3.1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย มีแนวทางการปฏิบัติงานในฐานะพันธมิตรเครือข่าย เพื่อการประสานงานและประสานผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพ

3.2 ได้กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ผู้การปฏิบัติ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล นำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1 นโยบาย กฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.2 แนวคิดการพัฒนา
 - 1.3 ความจำเป็นในการพัฒนา
 - 1.4 รูปแบบการพัฒนา
 - 1.5 หน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 การมีส่วนร่วม
 - 2.2 เครือข่าย
 - 2.3 การเรียนรู้
 - 2.4 รูปแบบ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 นโยบาย กฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สาระสำคัญของนโยบาย กฎหมายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้จัดทำขึ้นทั้งก่อนและหลังการปฏิรูปการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ใน หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ส่วนที่ 4 แนวนโยบาย

ด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม มาตรา 80 (3) และ (4) ซึ่งรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบาย ดังนี้ (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชนจัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมกันและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป.)

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 “ให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ” และมาตรา 53 “ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของ สภาวิชาชีพในกำกับของ กระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา”

3) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550)

หมวด 1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 8 “คุรุสภา มีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ

กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ และประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ” และมาตรา 9 “คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ในการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผลุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา”

4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

หมวด 1 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 19 “ให้ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” มาตรา 20 “สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจและหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะนโยบาย ประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 23 “คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจและหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา” มาตรา 24 “ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา” และมาตรา 27 “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 79 “ให้ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้า แก่ราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” มาตรา 80 “ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้า แก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และ มาตรา 81 “ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่

ส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม คูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย และพัฒนาครูตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

นอกจากนี้ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547) ซึ่งมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน มีทั้งหมด 3 ด้าน 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ โดยมีสาระที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู อยู่ในมาตรฐานการศึกษา ด้านกระบวนการ มาตรฐานที่ 16 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีตัวบ่งชี้ 3 ข้อ คือ จัดครูสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ ความสามารถ ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง กับสภาพการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

5) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2551 – 2555) กำหนด ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูครั้งนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2551)

5.1) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมผลักดันให้เกิดความร่วมมือกันระหว่าง หน่วยงานกลางต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการของส่วนราชการต่าง ๆ โดย ประสานแนวทาง การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีเอกภาพและอยู่ภายใต้กรอบนโยบายและ แบบแผนเดียวกัน รวมทั้งบูรณาการการทำงานของหน่วยงานกลางเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ตามที่ กำหนดไว้ร่วมกัน

5.2) ยุทธศาสตร์จัดระบบบริหารราชการให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันเป็น เครือข่ายกับภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรชุมชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในลักษณะเป็นภาคี พันธมิตร หันส่วนในการจัดบริการสาธารณะ โดย (1) ส่งเสริมผลักดันให้เกิดความร่วมมือใน การทำงาน การประสานกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรประชาชนในลักษณะ การบริหารงานในรูปแบบเครือข่าย (Networking) และ (2) เน้นการทำงานแบบหุ้นส่วนระหว่าง ภาครัฐและภาคเอกชนในงานบริการสาธารณะ (Public – Private Partnership – PPP) โดยศึกษา ความเป็นไปได้ในการร่วมทุนในโครงการพัฒนาสำคัญ ๆ ของประเทศ

ดังนั้น นโยบาย กฎหมายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาที่ กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญ

ในการพัฒนาครูที่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของประเทศในแนวทางและวิธีการร่วมมือกันอย่างหลากหลาย

1.2 แนวคิดการพัฒนา

เป็นที่ตระหนักกันดีว่าบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่สำคัญ นอกจาก “ผู้บริหาร” แล้วยังคือ “ครู” ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนรู้การสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูมีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา ครูจะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับแนวคิดการพัฒนาครูในสถานศึกษานั้น Ubben et.al (2001) Owens (2001) Sayfarth (1999) Hoy and Miskel (2001) Sergiovanni (2001) Razik and Swanson (2001) และนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาครูนอกจากจะคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กรด้วย (Organizational Context) นั่นคือ หากต้องการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีลักษณะเป็นเช่นไรก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น

ดังนั้นหากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจากแหล่งต่าง ๆ เช่น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จากมาตรฐานการศึกษา และจากนโยบายแหล่งต่าง ๆ การพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ จากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ตลอดจนมุ่งก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนการทัศน์ใหม่เหล่านั้น จึงจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์กร ตามข้อเสนอแนะของนักวิชาการ

การพัฒนาครูในสถานศึกษานั้น Ubben et.al (2001) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งระดับตัวบุคคล และกลุ่มบุคคล เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือความมีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นการมีทัศนะต่อกลุ่มครูว่าเป็น “ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult Learners) การพัฒนาครูจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักจิตวิทยาการเรียนรู้บางประการด้วยเช่น 1) ผู้ใหญ่ต้องการโอกาสในการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง 2) สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา 3) ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าเน้นเนื้อหาเป็น

ศูนย์กลาง และ 4) ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้าง
 ขึ้นใหม่ได้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อีกมิติหนึ่งในกระบวนการพัฒนาครู คือ การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการที่ให้ความสำคัญมากคือ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545)

1) กระบวนการที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน (Results Driven Education) นั่นคือแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู จะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับผู้เรียน

2) กระบวนการเกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่าง ๆ ในองค์กรไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) กระบวนการเกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ หรือในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

นอกจากกระบวนการที่เป็นจุดเน้นดังกล่าวแล้ว มีกระบวนการซึ่ง Ubben et.al (2001) ได้แสดงตารางเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ (Paradigm Shift) ไว้ดังนี้

จาก	เป็น
<ul style="list-style-type: none"> * การพัฒนารายบุคคล * ชีตหลักการเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง * มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วน ๆ แยกกัน * เน้นความต้องการของครู * รับการฝึกอบรมจากภายนอก * จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง * ถ่ายทอดความรู้ ทักษะโดยผู้เชี่ยวชาญ * เน้นทักษะการสอนทั่วไป * “ทำเพื่อทำ” ขึ้นอยู่กับแหล่งการเงินสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> * การพัฒนารายบุคคลและทั้งองค์กร * ชีตหลักการสถานศึกษาเป็นศูนย์กลาง * มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบสถานศึกษา * เน้นความต้องการและผลการเรียนรู้ของนักเรียน * ใช้รูปแบบที่หลากหลาย * จัดโดยผู้บริหารและครูแกนนำทั้งหมด * เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอน * เน้นทั้งการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ * “ทำด้วยสำนึกแห่งตน” ถือเป็นการเรียนรู้ร้อยละ

ภาพที่ 2.1 เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (Paradigm Shift)

(ที่มา : The Principal : Creative Leadership Effective School, Ubben et.al (2001))

นอกจากนั้น ปรากฏการณ์ที่ฝ่ายต่าง ๆ มีความเห็นสอดคล้องต้องกันในปัจจุบันนี้ว่า การเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่ง Sergiovanni (2001) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยของ David และ Shields ในปี 1999 ที่พบว่าองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษานั้นประกอบด้วย

- 1) การส่งเสริมการเรียนรู้และปรับปรุงคุณภาพการสอนของครู
- 2) การมีกรอบแนวคิดการพัฒนาครูว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันของครู
- 3) ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ของครู ควรเน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ จากห้องเรียนของตนเอง จากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรและจากผู้บริหารภายในสถานศึกษา

ผลการวิจัยดังกล่าว ได้ข้อสรุปเพิ่มว่า ในสถานศึกษาที่มีการบริหารแบบยึดมาตรฐานอย่างเป็นระบบ (Systematic Standard – Based Reform) ยังประสบผลสำเร็จน้อยกว่าสถานศึกษาที่มีลักษณะดังกล่าวข้างต้น นอกจากนี้ Sergiovanni ได้อ้างอิงผลการวิจัยของ Louis และ Marks ด้วยว่าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด จะมีครูที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีพันธกิจร่วมที่เข้มแข็ง มีครูที่มีการวางแผนและมีการพูดคุยปรึกษาหารือระหว่างกัน มีครูที่มีการสังเกตการสอนกับเพื่อนครูคนอื่น และมีข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน หากกล่าวในอีกนัยหนึ่งก็คือพวกเขามีความเป็นชุมชนวิชาชีพที่เข้มแข็ง ลักษณะเช่นนี้ได้ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียนในระดับสูงด้วย (Sergiovanni, 2001)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Peterson, McCarthy, และ Elmore ที่ Sergiovanni กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการเผชิญกับการทำหน้าที่ในห้องเรียนเป็นหลัก ดังนั้น แม้ว่าสถานศึกษาจะจัดโอกาสเพื่อการเรียนรู้ให้แก่ครู แต่ก็ไม่ได้ทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้น การเรียนรู้จึงเกิดขึ้นกับการตัดสินใจของตัวครูเองว่าจะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็น และจากผลการวิจัยดังกล่าว ได้มีคำถามต่อผู้บริหารขึ้นว่าผู้บริหารควรทำอะไรจึงจะช่วยให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับงานที่ทำให้มากขึ้น ผู้บริหารควรทำอะไรเพื่อช่วยให้ครูได้พัฒนาศักยภาพในการสอน คำตอบในเรื่องนี้ Sergiovanni (2001) ให้ทัศนะว่าขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นอย่างไร (1) นิยามของคำว่าเรียนการสอนที่ดี (2) การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่ดี (3) การจัดสภาพสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ที่ดี (4) การจัดสถานศึกษาเป็นชุมชนการเรียนรู้หรือเป็นแหล่งของการแสวงหาที่ดี

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นคำตอบสำหรับคำถามข้างต้น ซึ่งหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ว่าผู้เรียนไม่ใช่ผู้บริโภคความรู้ (Consumers) แต่จะเป็นนักสร้างความรู้ (Constructor) เมื่อเป็นเช่นนี้ กรอบความคิดของผู้บริหารจะถูกชี้นำไปในทิศทางที่ว่า การเรียนการสอนแบบที่เน้นการบริโภค (Consumption) เน้นการท่องจำ (Memorization) และเน้น

การเลียนแบบ (Replication) ไม่สามารถจะนำมาใช้ได้ และเมื่อนั้นผู้บริหารก็จะตระหนักได้ว่าการที่จะช่วยเหลือครูให้เกิดการเรียนรู้ตามกรอบแนวคิดใหม่นั้นจะอาศัยการฝึกอบรม (Training) แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกแล้ว จะต้องเน้นการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะเอง (Renewal Strategies) ให้มากขึ้น

ยุทธศาสตร์ทั้ง 3 รูปแบบนั้นต่างมีความสำคัญตามบทบาทของตนเองอยู่ เพียงแต่อาจได้รับความสำคัญที่ไม่เท่ากัน หากเห็นว่าการเรียนการสอนเป็นไปเพื่อความเข้าใจ เป็นไปเพื่อพัฒนาระบบการคิด และเป็นไปเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่แล้ว ก็อาจให้ความสำคัญกับวิธีการฝึกอบรมน้อยลงแล้วให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาคณะเองให้มากขึ้น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้ง 3 รูปแบบ Sergiovanni (2001) ได้อธิบายและเปรียบเทียบให้เห็นดังนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบการฝึกอบรม การพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาคณะเอง

การฝึกอบรม	การพัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาคณะเอง
<p>ข้อตกลงเบื้องต้น</p> <p>ความรู้มีอิทธิพลเหนือครูจึงเป็นสิ่งที่บอกว่าครูจะต้องทำอะไร การสอนเป็นเพียงงาน และครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอน การฝึกทักษะเป็นสิ่งสำคัญ</p>	<p>ครูมีอิทธิพลเหนือความรู้</p> <p>ความรู้เป็นกรอบแนวคิดช่วยการตัดสินใจ การสอนเป็นวิชาชีพ ครูคือผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>การพัฒนาเพื่อความเชี่ยวชาญเป็นสิ่งสำคัญ</p>	<p>ความรู้มีอยู่ในตัวครูแล้ว</p> <p>ความรู้จึงเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับเพื่อนครูหรือบุคคลอื่น การสอนเป็นอาชีพ</p> <p>ครูถือเป็นลูกจ้าง การพัฒนาคณะและวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ</p>
<p>บทบาท</p> <p>ครูเป็นผู้บริโภคความรู้</p> <p>ผู้บริหารเป็นผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>ครูเป็นผู้สร้างองค์ความรู้</p> <p>ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงาน</p>	<p>ครูเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้</p> <p>ภายใน</p> <p>ผู้บริหารเป็นเพื่อน</p>
<p>การปฏิบัติ</p> <p>เน้นสมรรถภาพเชิงเทคนิค</p> <p>สร้างทักษะของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งกระทำโดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ</p> <p>การวางแผนและการนำไปฝึกอบรม</p>	<p>เน้นศักยภาพเชิงคลินิก</p> <p>สร้างชุมชนวิชาชีพจากวิธีการแก้ปัญหาและสืบเสาะ ค้นหา</p> <p>ซึ่งกระทำโดยเน้นการสืบเสาะค้นหา การแก้ปัญหาและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ</p>	<p>เน้นศักยภาพส่วนบุคคลและเชิงวิพากษ์</p> <p>สร้างชุมชนแห่งการดูแลซึ่งกันและกันจากการมีข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผลซ้ำ ซึ่งกระทำโดยกระตุ้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสนทนา และการอภิปราย</p>

(ที่มา : The Principalsip : A Reflective Practice Perspective, Sergiovanni (2001))

1.3 ความจำเป็นในการพัฒนา

จากสภาพการณ์ที่มีการผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งด้านบวกและลบแก่ประชาชาติเป็นอย่างมาก “คุณภาพของคน” ในประเทศเท่านั้นที่จะเป็นกำลังสำคัญในการคิดและเลือกสรรสิ่งใหม่ และคงสิ่งเก่าอันเป็นสิ่งที่ดึงามของวัฒนธรรมไทยไว้ด้วย การศึกษานับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของคน และความจริงเป็นที่ยอมรับว่า “ครู” คือศูนย์กลางของการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แต่กระแสนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อระบบการผลิต การพัฒนาและวิถีชีวิตของครู

สภาพปัญหาครูและวิชาชีพครูในประเทศไทยนั้นสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

1) การไม่ได้ “คนเก่งและดี” มาเรียนครู ในอดีตนักศึกษาครูเป็นนักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกมาจากระดับหัวกะทิของแต่ละจังหวัดเพื่อมาเรียนครู แต่ปัจจุบันวิชาชีพครูมิได้เป็นวิชาชีพที่ดึงดูดใจให้คนเก่ง คนดีมาเรียนอีกต่อไป ดังจะเห็นได้จากการเลือกเข้าเรียนต่อของผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย และหากสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ก็เลือกที่จะไม่เป็นครู โดยเหตุแห่งปัญหาที่สำคัญมีความสลับซับซ้อน ทั้งปัจจัยภายนอกและภายในซึ่งสรุปได้ดังนี้

1.1) ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยการเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้คนไม่ต้องการเลือกเรียนครูได้แก่ ค่านิยมใหม่ของสังคมที่ยกย่องให้เกิดริคแก้ววิชาชีพที่มีผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง ขาดแรงจูงใจในด้านเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำ สังคมเกิดวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพครู ทั้งคนที่อยู่ในวงการและนอกวงการครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็นครูไม่มีความศรัทธาหรือภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน องค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ไม่สามารถดำเนินการในอันที่จะพิทักษ์สิทธิประโยชน์ที่จะช่วยส่งเสริมอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้ได้รับการยอมรับอย่างแท้จริงได้

1.2) ปัญหาที่เกิดจากระบบการคัดเลือกคนเข้าเรียนครู ได้แก่ ปัจจัยระบบและเกณฑ์การสรรหานักศึกษาครู ใช้วิธีการสอบคัดเลือกรวมมิได้มีการแยกสอบ ทำให้ได้คนที่มีคุณภาพไม่เหมาะสม ขาดความรักศรัทธาและจิตสำนึกที่จะเป็นครูเข้ามาเป็นนักศึกษาครูโดยที่ไม่ตั้งใจเป็นจำนวนมาก ขาดความร่วมมือระหว่างสถาบันฝึกหัดครู ในการกำหนดระบบการคัดเลือกนักศึกษาครูที่มีประสิทธิภาพ ขาดเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจำแนกคุณลักษณะของคนที่จะเข้าเรียนครู ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการคัดเลือกนักศึกษา

1.3) ปัญหาที่เกิดจากการประสานและเชื่อมโยงการดำเนินงานในแต่ละระดับการศึกษาได้แก่ ขาดการประสานสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษาแต่ละระดับทำให้ไม่สามารถเสาะหาบุคคลที่มีใจรักและศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างแท้จริงเข้าเรียนครู ขาดกระบวนการแนะแนวทางการศึกษา และเส้นทางสู่อาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ

2) กระบวนการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู มุ่งเน้นเนื้อหาวิชามากกว่าที่จะส่งเสริม พัฒนาบุคลิกภาพ และสร้างนักศึกษาครูให้เป็นครูที่มีคุณภาพ โดยสรุปปัญหาที่สำคัญได้แก่ ขาดเอกลักษณ์ของการฝึกหัดครูไทยในอดีต การฝึกหัดครูมุ่งเน้นวิธีการสื่อ - สอน - ฝึกฝน - อบรม - บ่มนิสัย แต่ในปัจจุบันการฝึกหัดครูได้รับเอาแนวคิดและทฤษฎีสากลมาปฏิบัติ นักการศึกษาไทยจึงควรนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย ด้านหลักสูตรการเรียนการสอนของนักศึกษาครูยังไม่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน การจัดกระบวนการเรียนการสอนเป็นลักษณะ “ผู้สอนเป็นศูนย์กลาง” ใช้การบรรยายเน้นการท่องจำ เนื้อหามากกว่าการปฏิบัติจริง ไม่เปิดโอกาสให้นักศึกษาครูมีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการศึกษาหาความรู้ เน้นการเรียนการสอนตามเนื้อหาสาระรายวิชา โดยไม่คำนึงถึงสภาพที่เป็นจริงในวิถีชีวิต คณาจารย์คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและเพื่อการค้นคว้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่จะพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งยังไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู

3) ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูทั้งก่อนและระหว่างประจำการ คามที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูได้ เพราะขาดระบบ ตลอดจนกลไกในการส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการชี้แนะ กำกับ ติดตาม เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ครูยังสอนแบบถ่ายทอดความรู้ ให้เด็กจำ ไม่ได้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองให้เด็กได้คิด วิเคราะห์ ระบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ และความต้องการของครู ระบบการอบรมครูไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเอง

4) ภาระงานของครู ครูมีภาระงานตามที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 5 ประการ ประกอบด้วย งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ งานด้านการนิเทศ วัตถุประสงค์ ประเมินผล เสนอแนะการปรับปรุงหลักสูตรเปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และงานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ภาระงานของครูจากรายงานการศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ. 2549 (2550) ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานของครู (Working Time) พบว่า ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นของไทยมีภาระงานจากชั่วโมงการสอนมาก (800 และ 1,200 ชั่วโมงต่อปีตามลำดับ) เมื่อเปรียบเทียบกับชั่วโมงการสอนของครูในกลุ่มประเทศ Organization for Co – operation and Development : OECD (795 และ 701 ชั่วโมงต่อปีตามลำดับ) รวมทั้งชั่วโมงการสอนยังมากกว่าประเทศมาเลเซีย ที่มีชั่วโมงสอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายคือ 805, 704 และ 663 ชั่วโมงต่อปีตามลำดับ

5) ค่าตอบแทน ข้อมูลที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนของครูจากรายงานสถานะการศึกษาไทยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) เกี่ยวกับเงินเดือนของครูผู้สอน (Teachers' Salaries) ที่ปรับด้วยค่าอำนาจซื้อแล้วพบว่า อัตราเงินเดือนขั้นต้นของครูไทยภาครัฐที่มีวุฒิปริญญาตรีทั้งในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายได้รับอัตราเงินเดือนไม่สูง (6,048 ดอลลาร์สหรัฐ) โดยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD (24,287 และ 26,241 – 27,455 ดอลลาร์สหรัฐ) แต่อัตราการเพิ่มเงินเดือนของครูไทยหลังจากมีประสบการณ์มาแล้ว 15 ปีนั้น สูงมาก คือ เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนขั้นต้นถึง 2.21 เท่า ซึ่งเป็นอัตราเพิ่มที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในกลุ่ม OECD (อัตราเพิ่ม 1.31, 1.35 – 1.43 เท่าตามลำดับ)

6) ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน ภายใต้วาทกรรมของ Gilner ที่ว่า ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่า มีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่ง สำนักงาน ก.ค. ได้ดำเนินการปรับปรุงการใช้ครู เช่น ปรับปรุงการนิเทศ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูที่สอนในถิ่นกันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย หรือพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก ปัจจุบันนอกจากครูจะมีฐานะที่ต่ำด้อยทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีสถานะที่ต่ำด้อยทางสังคม ถึงขั้นอาจกล่าวได้ว่า สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำอย่างถึงที่สุด นอกจากนั้นครูไม่ได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากคนในสังคมเช่นในอดีต ครูกลายเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่คนหนึ่งเท่านั้น เป็นลูกจ้างที่ถูกจ้างมาสอนและได้ค่าตอบแทนคือเงินเดือน

สภาวะวิกฤตปัญหาของวงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ดังกล่าวได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน สะสมพอกพูนขึ้นมาโดยลำดับ และส่งผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่ กลายเป็นวงจรแห่งปัญหาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งที่ผ่านมามีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวแต่ยังขาดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจน การแก้ไขเป็นไปในลักษณะเฉพาะจุด เฉพาะเรื่อง ของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือคลี่คลายวงจรแห่งปัญหาในภาพรวมได้ ทำให้

วงการ “ครู” และ “วิชาชีพครู” ยังคงไม่สามารถจูงใจให้ คนดี คนเก่ง เข้ามาสู่วิชาชีพครู รวมทั้งยังไม่สามารถรักษาครูที่เก่งและดีนี้ไว้ในระบบได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

1.4 รูปแบบการพัฒนา

Ubben et.al (2001) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของ Sparks และ Loucks – Horsley ไว้ 5 รูปแบบดังนี้

1) รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) จากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2) รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย โดยอาจใช้วิธี Peer Coaching, Team Building, Collaboration, Clinical Supervision เป็นต้น

3) รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่าเนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่ เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหาและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4) รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมาช้านานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5) รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้ทั้งรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน

หรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action – Based Research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรรคุณภาพ (Quality Circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นต้น

นอกจากนั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) กล่าวถึงรูปแบบและการดำเนินการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาในแผนหลักการปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาว่ามีรูปแบบการพัฒนาครู 6 รูปแบบคือ

1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสาขาวิชา ทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับทุกคน และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการ และการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้มีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ เป็นต้น

2) การฝึกอบรม โดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการทั้งในรูปแบบกรณีห้องเรียนหรือแบบทางไกล

3) การศึกษาดูงาน เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่กับการศึกษาดูงานเฉพาะอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

4) การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครูทุกระดับและประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรี และเป็นการเตรียมพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามสาขาวิชา รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหารต่อไปในอนาคต

5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เช่น การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรมของสมาคมวิชาชีพหรือวิชาการ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัยและพัฒนาคุณธรรม

6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา เป็นการจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับสถานศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับและประเภทต่าง ๆ และให้ครูอาจารย์

ในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูผู้เชี่ยวชาญมาปฏิบัติงานในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาการไปสอน และปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์

อย่างไรก็ตาม จากข้อเสนอแนะนโยบายและมาตรการในการผลิตและพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้ว่า ครูจะต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ ครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษาและในชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ ดังนั้นเป้าหมายการพัฒนาครูจึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มีคุณภาพภายใต้บริบทต่าง ๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป วิธีการพัฒนาครูมีหลายวิธีเช่น (1) การพัฒนาตนเองในระหว่างเป็นครูประจำการ (2) การฝึกฝนกับครูพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญในระหว่างเป็นครู (3) การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ (4) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

มนตรี จุฬาวังนทล (2543) กล่าวว่าประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นอย่างมาก โดยกำหนดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการซึ่งทำทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน สำหรับรูปแบบของการพัฒนาครูประจำการแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการเรียนรายวิชา การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา โดยมีลักษณะการดำเนินงานดังนี้

1) การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ลักษณะคือ การพัฒนาภายในโรงเรียน ครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเป็นผู้ให้การแนะนำ และร่วมงานกับครูอื่น ๆ การพัฒนาระหว่างโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้เชี่ยวชาญจากโรงเรียนอื่นมาทำการช่วยเหลือฝึกอบรมครูอีกโรงเรียนหนึ่ง และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำงานร่วมกับครูภายในโรงเรียนนั้น ๆ

2) การเรียนรายวิชา การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการประชุมสัมมนา ได้แก่ การเข้ารับการอบรม สัมมนาโดยกลุ่มครู ซึ่งหลังจากอบรมแล้วครูกลุ่มนี้จะมาทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนเพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาโดยครูคนเดียว หลังจากนั้นครูเข้าร่วมประชุมสัมมนาจะนำความรู้ที่ได้รับกลับไปสอนให้กับเพื่อนครูต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องดำเนินการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยมีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

1.5 หน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ความเป็นมาและอำนาจหน้าที่

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 เพื่อให้เป็นหน่วยงานจัดฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนางานการบริหารการศึกษาให้กับหน่วยงานต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการยกเลิกสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา และได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแทน โดยให้เป็นส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 18 ตุลาคม 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 122 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2548 และกำหนดอำนาจหน้าที่ดังนี้

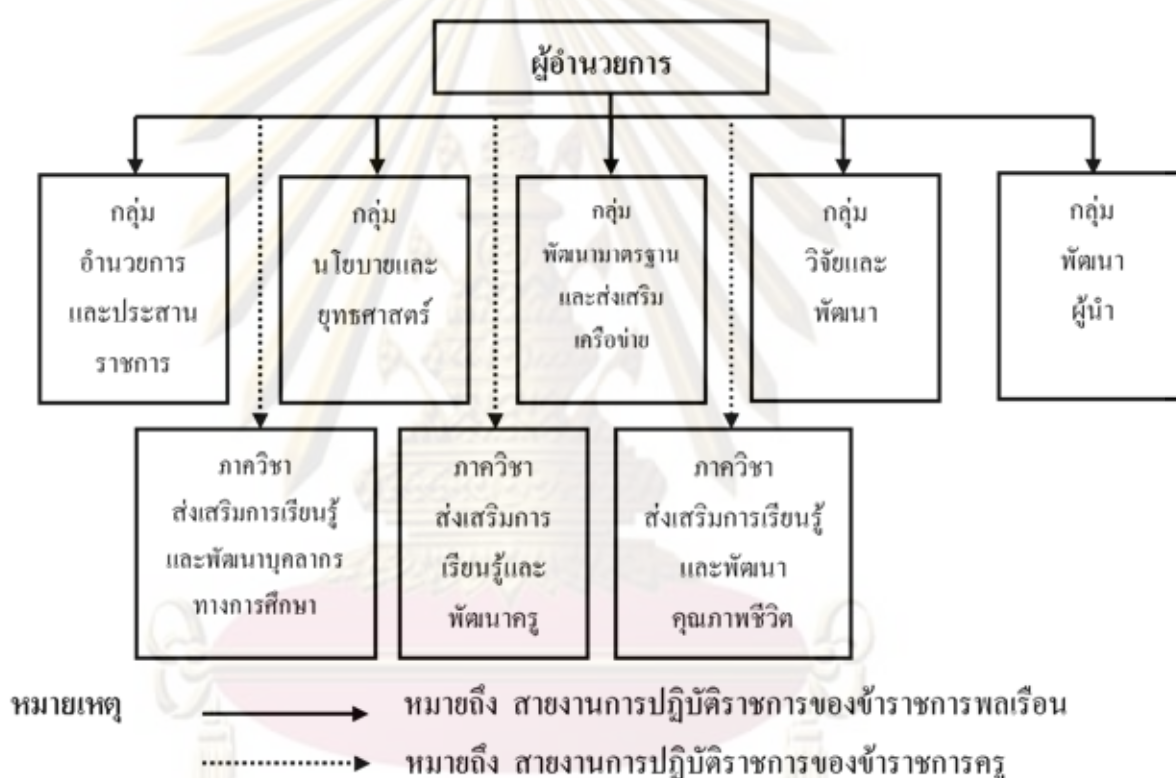
- 1) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
- 2) จัดทำนโยบาย แผนและแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 3) ให้คำแนะนำ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นไปตามแผนและแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 4) ส่งเสริมการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมและสื่อที่ใช้ในการพัฒนา
- 5) พัฒนาระบบและมาตรฐานการฝึกอบรม
- 6) จัดทำฐานข้อมูลในการพัฒนา
- 7) ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 8) ประสานการระดมทรัพยากรและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- 9) ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่เป็นการทดลองนำร่อง หรือการพัฒนา

10) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตั้งอยู่ที่ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 35 กิโลเมตร และห่างจาก จังหวัดนครปฐม ประมาณ 25 กิโลเมตร โดยใช้ที่ดินของวัดไร่ขิงซึ่งมีเนื้อที่ประมาณ 49 ไร่

โครงสร้างและอัตรากำลังของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

(ข้อมูล ปี พ.ศ.2552)



อัตรากำลัง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีบุคลากรซึ่งเป็น ผู้บริหาร ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 96 คน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------|-------------|
| 1. ข้าราชการครู | จำนวน 21 คน |
| 2. ข้าราชการพลเรือน | จำนวน 50 คน |
| 3. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 23 คน |
| 4. ลูกจ้างช่วยราชการ | จำนวน 1 คน |
| 5. พนักงานราชการ | จำนวน 1 คน |

กรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551) กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายไว้ดังนี้

- 1) การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อนักเรียน
- 2) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการพัฒนามิใช่บุคคลอื่นหรือหน่วยงานเป็นตัวกำหนด
- 3) การพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเลือกที่จะรับการพัฒนาคำนึงความเหมาะสมกับความต้องการของคน
- 4) การพัฒนาควรดำเนินการพัฒนา ณ สถานที่ปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะที่เป็นการพัฒนา ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (Site Based Training) หรือการพัฒนาควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน
- 5) การพัฒนาควรดำเนินการอย่างทั่วถึงต่อกลุ่มเป้าหมายในรูปของเครือข่ายกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคทั้งในและต่างประเทศ

รูปแบบของการพัฒนา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551) ระบุรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงต่อกลุ่มเป้าหมาย และเป็นไปตามกรอบแนวทางการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาจึงควรมีความหลากหลาย เช่น

- 1) เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) เป็นการพัฒนาที่เกิดจากครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียนมารวมกลุ่ม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนและประสบความสำเร็จมาแล้วให้เป็นแนวทางแก่เพื่อนครูคนอื่นนำไปประยุกต์ใช้ โดยร่วมกันวิเคราะห์และจัดระดับความรู้อย่างเป็นระบบ
- 2) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายแต่ มีวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ เช่น การวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นต้น
- 3) การไปศึกษาคณะระดับที่สูงขึ้น จากสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ และคุณวุฒิของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ

4) การเข้ารับการฝึกอบรม หรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความรู้ให้แก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และต้องเป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานตามมาตรฐานเครือข่ายการพัฒนาที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เห็นสมควร อาทิ มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน องค์กรเอกชน ที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

5) การรับฟังหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา ที่มีสมรรถนะตามมาตรฐานบุคคลเครือข่ายที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนด อาทิ ปราชญ์ชาวบ้านหรือบุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น บุคคลที่มีความรู้และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือของบุคคลในวิชาชีพ เป็นต้น

6) การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล อาทิ การศึกษาผ่านสื่อวิทยุ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้แก่ เทป ซีดีรอม ระบบอินเทอร์เน็ต E - books, E - learning ฯลฯ

จะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาในรูปแบบที่ 1 และ 2 คือเพื่อนช่วยเพื่อนและการวิจัยในชั้นเรียน นั้นเป็นการพัฒนาที่ส่งผลถึงตัวเด็กโดยตรง เพราะเป็นการพัฒนาครูควบคู่กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ จึงควรให้การสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาในรูปแบบดังกล่าวให้มากและอย่างจริงจัง ส่วนรูปแบบที่ 3 ถึง 6 เป็นการพัฒนาครู ที่ส่งผลถึงตัวเด็กนักเรียนทางอ้อม เพราะหากครูที่ได้รับการพัฒนามิได้นำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ประโยชน์ก็จะไม่เกิดแก่ผู้เรียนแต่อย่างใด ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาดังแต่รูปแบบที่ 3 ถึงรูปแบบที่ 6 จึงเป็นทางเลือกของการพัฒนาให้มีความหลากหลายแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่จะพิจารณาเลือกตามความเหมาะสม

หน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ความเป็นมา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับการศึกษาในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งยังกำหนดให้รัฐต้องจัดสรรงบประมาณจัดตั้งเป็นกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่าง

เพียงพอ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้มีการดำเนินงานที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการดำเนินการ เพื่อกำหนดหลักการ รูปแบบและกิจกรรมหลักต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในนามของกระทรวงศึกษาธิการ แต่การดำเนินงานตามภารกิจในหลักการดังกล่าวที่มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 661,229 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2551) กระจายอยู่ภายใต้การดูแลของหลายหน่วยงาน หลายสังกัด การดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งในภาคส่วนของการศึกษาและหน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติการกิจกรรมอื่น ๆ ภายใต้รูปแบบการประสานการปฏิบัติในการคิด การกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานพัฒนาและการติดตามผลการดำเนินงานให้มีคุณภาพการพัฒนาสูงสุด

ทั้งนี้รูปแบบการทำงานจะต้องเป็นการประสานการปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกันทุกระดับ ทุกกิจกรรมเชื่อมโยง สัมพันธ์กันในลักษณะพันธมิตรเครือข่าย การประสานงานที่ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการเพื่อการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย จึงมีแนวคิดในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การพัฒนารอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทบาทหน้าที่ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานเครือข่าย

1) บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานเครือข่าย

การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งดำเนินการประสานการปฏิบัติและการพัฒนาร่วมกันในลักษณะพันธมิตร เพื่อให้เกิดเอกภาพในนโยบายการพัฒนา เสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดความหลากหลายในวิธีการปฏิบัติ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานเครือข่ายดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, มปป.)

1.1) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู โดยวิเคราะห์ความต้องการเข้ารับการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน และพัฒนาการเรียนของนักเรียน จัดลำดับความสำคัญความต้องการพัฒนาของกลุ่มเป้าหมาย

1.2) ออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นการเสริมสร้างคุณภาพ ผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักเรียนเป็นสำคัญ โดยประสาน

ความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1.3) จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระยะ 3 ปี และแผนปฏิบัติงานประจำปีร่วมกับสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พร้อมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมาย และแจ้งให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทราบ

1.4) ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5) นิเทศและติดตามผลการพัฒนาครูให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา โดยร่วมกับศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.6) จัดทำระบบฐานข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารจัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตให้บริการ

1.7) รายงานผลการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อกระทรวงศึกษาธิการเมื่อสิ้นปีการศึกษา

1.8) หน้าที่อื่น ๆ ตามความร่วมมือฯ

2) มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานเครือข่าย

มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้านคือ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, มปป.)

2.1) มาตรฐานด้านความพร้อมของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณสมบัติของบุคลากรหน่วยงานเครือข่าย มี 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 2 สภาพของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 3 สื่อ เทคโนโลยีของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามี 2 ตัวบ่งชี้

2.2) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 การบริหารงานหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านนโยบาย แผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ มี 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 5 การดำเนินงานของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 4 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 6 การกำกับ ติดตาม ประเมินผล มี 4 ตัวบ่งชี้

2.3) มาตรฐานด้านผลจากการพัฒนาของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 7 ผลผลิตที่

เกิดจากการพัฒนามี 3 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานที่ 8 ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาของหน่วยงานเครือข่าย เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามี 3 ตัวบ่งชี้

การจัดตั้งหน่วยงานเครือข่าย

กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศให้มีหน่วยงานเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามประกาศลงวันที่ 19 กันยายน 2549 และวันที่ 9 มกราคม 2550 ในหน่วยงาน 3 สังกัดดังนี้

1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาครในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 57 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานในภาคเหนือจำนวน 10 หน่วยงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 12 หน่วยงาน ภาคใต้จำนวน 7 หน่วยงาน ภาคตะวันออก จำนวน 2 หน่วยงาน และภาคกลางจำนวน 26 หน่วยงาน

2) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 170 หน่วยงาน ประกอบด้วยหน่วยงานในภาคเหนือจำนวน 42 หน่วยงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 56 หน่วยงาน ภาคใต้จำนวน 25 หน่วยงาน ภาคตะวันออกจำนวน 12 หน่วยงาน และภาคกลาง จำนวน 35 หน่วยงาน

3) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน. จังหวัด จำนวน 53 หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานในภาคเหนือจำนวน 7 หน่วยงาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 16 หน่วยงาน ภาคใต้จำนวน 9 หน่วยงาน ภาคตะวันออกจำนวน 8 หน่วยงาน และภาคกลางจำนวน 13 หน่วยงาน

ทั้งนี้หน่วยงานเครือข่ายดังกล่าวได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยเป็นความร่วมมือในลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือ การวางแผน ดำเนินการ ติดตาม ประเมินผล และการวิจัยเพื่อการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

หลักการบริหารจัดการเครือข่าย

ในการบริหารจัดการเครือข่าย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดหลักการสำหรับการดำเนินงานไว้ 8 ประการ ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550)

1) หลักเอกภาพ มุ่งให้เกิดเอกภาพในเชิงนโยบาย ซึ่งต้องการให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงทุกกลุ่มทุกคน แต่ให้มีวิธีการดำเนินงานอย่างหลากหลาย

2) หลักการมีส่วนร่วม มุ่งให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในส่วนที่ดูแลรับผิดชอบงานการศึกษาโดยตรงทุกระดับทุกประเภท รวมทั้งหน่วยงานที่มีได้รับผิดชอบงานการศึกษาโดยตรง ได้มีส่วนดำเนินการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3) หลักองค์คณะบุคคล มุ่งให้มีการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการบริหารจัดการภายใต้การดำเนินงานในรูปองค์คณะบุคคลหรือรูปคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันดำเนินการตัดสินใจและรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย

4) หลักการรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งให้หน่วยงานหรือบุคคลที่มีพันธสัญญา ร่วมกันในการบริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีการทำงานร่วมกันในลักษณะพันธมิตรที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำงานและร่วมกันพัฒนาในทุก ๆ กระบวนการ ขั้นตอนของการปฏิบัติ

5) หลักการสร้างความก้าวหน้า มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและแสวงหาแนวทางการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งความก้าวหน้าในหลักการพัฒนาฝึกอบรมทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

6) หลักความเรียบง่าย มุ่งให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายใช้วิธีการพัฒนาฝึกอบรมที่เรียบง่ายทั้งเนื้อหา กิจกรรม สื่อ นวัตกรรม การสร้างความเข้าใจ การประเมินผล รวมทั้งสถานที่ เวลา ที่สะดวกสำหรับผู้ให้และผู้รับการพัฒนา พร้อมทั้งสามารถนำสาระความรู้ไปสู่การประยุกต์ใช้ โดยไม่ยุ่งยากในการปฏิบัติงานจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

7) หลักการพัฒนา มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาเนื้อหา กิจกรรม สื่อ นวัตกรรมและการประเมินผลในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ให้ส่งผลเพิ่มขึ้นต่อการพัฒนาสมรรถนะของเด็ก เยาวชนและประชาชน

8) หลักการความต่อเนื่อง มุ่งสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายหรือบุคคลเครือข่ายดำเนินการหรือส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานส่งเสริม และประสานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามนโยบาย กฎหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนา ตลอดจนการพัฒนาเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปว่ามีความสำคัญและได้เข้ามามีบทบาทอย่างสูงต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองและสิ่งแวดล้อม แนวคิดการมีส่วนร่วมจึงเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมทั้งในซุคปัจจุบันและอนาคต นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมยังเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ใช้ในบริบทที่แตกต่างกัน นักการศึกษาใช้คำนี้ในการอ้างอิงถึงการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรมหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา นักรัฐศาสตร์ใช้ในความหมายของการเข้าร่วมกับสถาบันทางการเมืองของชุมชน เช่น การออกไปเลือกตั้ง นักสังคมวิทยาใช้ในความหมายของการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ส่วนกลุ่มอื่น ๆ ใช้คำนี้ในความหมายของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Douglass, 1970) ทักษะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมจึงมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับกรอบแนวคิดของการมีส่วนร่วม เป้าหมาย และกระบวนการของการพัฒนาแต่ละงานหรือโครงการ

ความหมายของการมีส่วนร่วม ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ไว้ดังนี้

Cohen and Uphoff (1977) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในทัศนะของการพัฒนาชนบทว่า การมีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชน 4 ประการ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจว่าจะทำอะไร และทำด้วยวิธีการอย่างไร (2) มีส่วนในการดำเนินโครงการ ตัดสินใจในการให้ทรัพยากรสนับสนุนโครงการและการร่วมมือกับองค์กรหรือกลุ่มกิจกรรมเป็นการเฉพาะ (3) มีส่วนในการแบ่งปันผลประโยชน์อันเกิดจากโครงการพัฒนา และ (4) มีส่วนในการประเมินผลโครงการ

ในขณะที่เดียวกัน Cotton (1977) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของความร่วมมือเพื่อที่จะนำความสามารถที่บุคคลมีอยู่มาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การมีส่วนร่วมอาจเกิดจากการที่บุคคลได้มีการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพร่วมกัน การเป็นตัวแทนในรูปคณะกรรมการของหน่วยงานและคณะกรรมการบริหารหรืออื่น ๆ ต่อมา United Nations (1981) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าหมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและสมาชิกในสังคมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เช่นเดียวกับสภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economics and Social Council States) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมนั้นต้องการการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับแบบประชาธิปไตยจากประชาชนอย่างสมัครใจใน 3 ประการคือ (1) เป็นการสนับสนุนส่งเสริมต่อการพัฒนา (2) มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เป็นผลจากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาคกัน (3) มีความเชื่อถือในการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแผน รวมทั้งการนำโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปสู่การปฏิบัติ (Midgley and Others, 1986)

นอกจากนั้น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) มีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งลักษณะของการเข้ามีส่วนร่วมอาจเป็นเรื่องกระบวนการตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร สอดคล้องกับอรุณ รักธรรม (2546) ที่ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

อรทัย ก๊กผล (2546) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีโอกาสแสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับกันทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงควรเข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งถึงการติดตามและประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของความร่วมมือที่ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่ การกิจ และความรับผิดชอบโดยการเข้าเป็นคณะกรรมการและร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาในภาพรวมที่ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับประโยชน์สูงสุดจากกิจกรรมนั้น ๆ

รูปแบบและกระบวนการมีส่วนร่วม

รูปแบบของการมีส่วนร่วมได้มีนักวิชาการจำแนกไว้หลายแง่มุม และมีทัศนะที่หลากหลาย จึงขอนำเสนอรูปแบบที่น่าสนใจดังนี้

Cohen and Uphoff (1980) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) พิจารณาจากองค์การ ว่าเป็นองค์การรูปนัยหรือองค์การรูปนัย 2) พิจารณาว่าเป็นการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม (Direct Participation or Indirect Participation) ในทำนองเดียวกัน Dusseldorp (1981) เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมโดยจำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วมคือ 1) การมีส่วนร่วมทางตรง เป็นการมีส่วนร่วมที่บุคคลเข้าไปมีกิจกรรมในกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การเข้าประชุมร่วมอภิปราย การใช้แรงงาน และการลงคะแนนเสียง เป็นต้น 2) การมีส่วนร่วมทางอ้อม ซึ่งประชาชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางตรงแต่อาจจะมีส่วนร่วมโดยผ่านตัวแทน

American Public Health Association (1983) ได้เสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ 3 ระดับ คือ 1) ระดับการตัดสินใจ (Decision Making) ที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนในการวางแผนและจัดการกับกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง จึงถือว่าการมีส่วนร่วมระดับนี้เป็นระดับความรับผิดชอบด้วยตนเอง (Level of Responsibility by Themselves) 2) ระดับความร่วมมือ (Cooperation) ที่ประชาชนจะให้ความร่วมมือต่อแผนงานที่ริเริ่มโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งอาจต้องการความเสียสละจากประชาชนในด้านเวลา ทรัพย์สินและแรงงานเพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมในระดับนี้ถือว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่ยอมรับได้ (Acceptable Level of Participation) 3) ระดับการใช้ประโยชน์ (Utilization) ที่ประชาชนจะยอมรับและใช้ประโยชน์จากบริการที่วางไว้ให้ เป็นการมีส่วนร่วมในระดับการยอมรับบริการเท่านั้น

นอกจากนั้น โอคเลย์และมาร์สเดน (1987) ได้แจกแจงรูปแบบของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมแบบเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แบบชักนำ และแบบบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1981) ที่ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะคือ

- 1) การมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้คือการที่อาสาสมัครหรือกลุ่มคนในชุมชน มีการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ปัญหาของตนเองโดยเน้นการกระทำที่มีได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก
- 2) การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ต้องการความเห็นชอบหรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

3) การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาล การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาวและจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการร่วมมือจากประชาชนอย่างค่อนเนื่อง

ในกระบวนการพัฒนาจำเป็นต้องมีการรวมพลังในลักษณะเบญจภาคี ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ และประชาชนเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กำหนดปัญหาและความต้องการด้วยตนเอง โดยเฉพาะในขั้นตอนการวางแผนแก้ไขปัญหา ซึ่ง Shadid and other (1982) ให้ความเห็นว่าแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากที่สุด คือ แนวคิดของ Cohen and Uphoff (1977) ซึ่งได้จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อให้ได้แนวคิด การสร้างและประเมินทางเลือกต่าง ๆ การคัดเลือก การตัดสินใจเป็นศูนย์กลางของการเกิดความคิดที่หลากหลาย รวมถึงการวางแผนเพื่อให้สิ่งที่ตัดสินใจเลือกบังเกิดผลในกระบวนการนี้ประกอบด้วย

1.1) การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น (Initial Decisions) เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการจากคนในท้องถิ่นและวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการสำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านขบวนการตัดสินใจ ในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญของท้องถิ่น เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้น และเสนอกกลยุทธ์เพื่อการแก้ไขปัญหา ซึ่งคนในท้องถิ่นสามารถเข้ามาเกี่ยวข้องกับตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นโครงการทั้งในเรื่องการเงิน การจัดสรรบุคลากร ตลอดจนวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่จะนำเข้ามา

1.2) การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ (Ongoing Decisions) คนในท้องถิ่นอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในช่วงเริ่มต้น แต่ถูกขอร้องให้เข้ามาดำเนินการเมื่อโครงการเข้ามาความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วงเริ่มต้น ซึ่งโครงการจะต้องค้นหาความต้องการของบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมภายหลังนี้ และจัดลำดับความสำคัญของโครงการ วิธีการดำเนินโครงการที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

1.3) การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ (Operational Decisions) เป็นความเกี่ยวข้องในโครงการเมื่อเข้ามาหรือมีการเชื่อมโยงโครงการเข้ามาสู่คนในท้องถิ่น มีการรวมตัวกันขององค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับปฏิบัติการกิจกรรมในโครงการเข้ามาสู่คนในท้องถิ่น

กรอบที่สมาชิกยึดถือ ประกอบด้วยการจัดประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมาปฏิบัติผลต่อองค์กร

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) เป็นองค์ประกอบ การดำเนินงานโครงการที่ได้จากคำถามที่ว่าใครทำประโยชน์ให้โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีการใด การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้มีดังนี้

2.1) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือให้ทรัพยากร (Resource Contribution) สามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรหลักสำคัญที่มีอยู่ในท้องถิ่น นำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการ การส่งเสริมโดยใช้แรงงานในท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ดี การบริจาคเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ แสดงให้เห็นทิศทางที่ชัดเจนของการมีส่วนร่วม สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอย่างไร โดยวิธีสมัครใจ การได้รับค่าตอบแทนหรือโดยการบีบบังคับ การสนับสนุนเรื่องทรัพยากรบ่อยครั้งที่พบว่ามี การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

2.2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน (Administration and Coordination) คนในท้องถิ่นสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิก ทีมที่ปรึกษาหรือเป็นผู้บริหาร โครงการ เป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการ มีการฝึกอบรมให้รู้เทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้กับคนในท้องถิ่นแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกเกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย ทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสารข้อมูลภายในและได้รับคำแนะนำ ซึ่งเป็นปัญหาของคนในท้องถิ่น ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา

2.3) การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ (Enlistment in Programs) การขอความร่วมมือไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เสมอไป แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงว่า ผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังจากการนำโครงการมาใช้และผลกระทบต่อคนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์ (Benefits) สิ่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญการได้รับประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ต้องพิจารณาถึงการกระจายประโยชน์ในกลุ่ม ประกอบด้วย

3.1) การได้รับประโยชน์ด้านวัตถุ (Material Benefits) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล สรุปได้ว่า มีการเพิ่มของสินค้าในการบริโภค มีรายได้ซึ่งเป็นผลกำไรที่เหลือจากการขายผลิตภัณฑ์และมีทรัพย์สินที่ถือครองเป็นกรรมสิทธิ์เพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ด้านนี้เป็นผลกำไร (Consumption or Income) ที่เหลือจากการขายผลิตภัณฑ์และมีทรัพย์สิน (Assets) ที่ถือครองเป็น

กรรมสิทธิ์เพิ่มขึ้น ผลประโยชน์ด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่อาจทำให้การสนับสนุนข้อมูลล้มเหลวได้ จึงควรวิเคราะห์ให้ได้ว่า ใครคือผู้มีส่วนร่วม รวมทั้งกระบวนการที่เกิดขึ้น

3.2) การได้รับประโยชน์ด้านสังคม (Social Benefits) เป็นความต้องการพื้นฐานด้านสาธารณะ มักอยู่ในรูปของการบริการหรือความพึงพอใจที่ได้รับจากสาธารณูปโภคที่ดีขึ้นกว่าเดิม มีการเพิ่มโครงการพัฒนาชนบทเข้ามาเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับคนยากจน จึงมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องกำหนดการเข้ามามีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งในเรื่องของปริมาณการแบ่งปันผลประโยชน์และคุณภาพบริการ ความพึงพอใจ ผลประโยชน์ด้านนี้แบ่งเป็นการได้รับการศึกษา (อ่านออกเขียนได้) และบริการอื่น ๆ

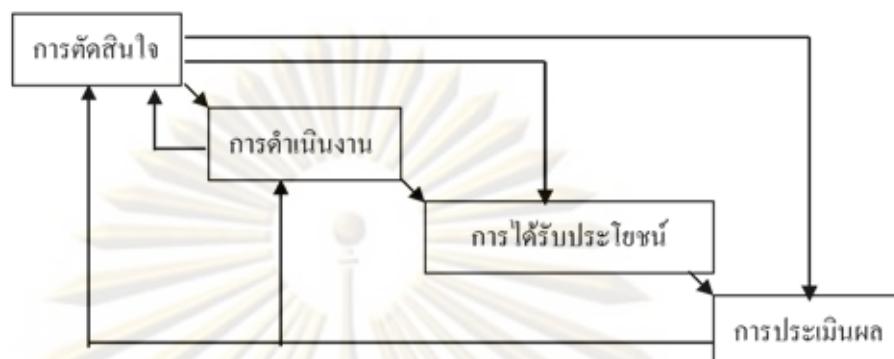
3.3) การได้รับประโยชน์ด้านบุคคล (Personal Benefits) มักเป็นสิ่งที่ต้องการอย่างมาก บ่อยครั้งที่ไม่ได้มาโดยด่าพั่ง แต่มักมาจากการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับการคัดเลือกให้เข้ามาตามความต้องการของสังคมและอำนาจทางการเมืองโดยผ่านทางทำให้ความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์ด้านบุคคลมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self – Esteem) มีพลังอำนาจทางการเมือง (Political Power) และความรู้สึกว่าตนมีประสิทธิภาพ (Sense of Efficacy)

นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์ยังรวมถึงผลที่เกิดขึ้นในเชิงลบ ซึ่งเป็นผลเสียที่อาจเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะถ้าอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วม หากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับโครงการ เมื่อทราบแล้วว่าทำไมจะไม่ได้หาแนวทางแก้ไขที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สิ่งสำคัญที่ต้องสังเกตคือความเห็น (Views) ความชอบ (Preference) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ มีการรายงานเกี่ยวกับความสำเร็จในการประเมินผลไว้น้อย เนื่องจากเป็นสิ่งที่เข้าใจยากว่าจะมีส่วนในการประเมินผลอย่างไรจึงจะดีที่สุด จะทำการวิเคราะห์หรือวัดผลได้ต่อเมื่อทำกิจกรรมได้ 3 อย่างมาแล้ว การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมี 2 ลักษณะคือ การมีส่วนร่วมทางตรง (Direct Participation) และการมีส่วนร่วมทางอ้อม (Indirect Participation)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดยสรุปแล้วสามารถแสดงวงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 วงจรการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff

(ที่มา : Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation, (1977))

สำหรับ WHO / UNICEF (1978) ได้เสนอรูปแบบของกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1) การวางแผน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และประการสำคัญคือ ต้องตัดสินใจด้วยตนเอง

2) การดำเนินกิจกรรม ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและบริหาร การใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรและควบคุมทางการเงิน

3) การใช้ประโยชน์ โดยประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4) การได้รับประโยชน์ โดยประชาชนต้องได้รับการแจกจ่ายผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่เท่าเทียมกัน

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2548) ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาว่ามีกระบวนการดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน จะเป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำงานและร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยจะมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน และทรัพยากรที่จะต้องใช้

3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม

5) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที

นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาที่กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วม โดยแบ่งตามบทบาท และหน้าที่ของผู้เข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาโดย Lee. J. Cary (1970) มีดังนี้ (1) เป็นสมาชิก : Membership (2) เป็นผู้เข้าประชุม : Attendance at Meeting (3) เป็นผู้บริจาคเงิน : Financial Contribution (4) เป็นกรรมการ : Membership on Committees (5) เป็นประธาน : Leader

เช่นเดียวกับ ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2548) ที่กล่าวว่าลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนามีดังนี้

1) การสนับสนุนทรัพยากร คือ การสนับสนุนเงิน วัสดุอุปกรณ์ แรงงาน หรือการช่วยทำกิจกรรม คือ การเข้าร่วมในการวางแผน การประชุมแสดงความคิดเห็น การดำเนินการ การติดตามและประเมินผล

2) อำนาจหน้าที่ของผู้เข้าร่วม คือ เป็นผู้นำ เป็นกรรมการ เป็นสมาชิก ซึ่งลักษณะการมีส่วนร่วมนี้แสดงถึงระดับอำนาจของผู้เข้าร่วม จึงมีการโต้แย้งว่าการมีส่วนร่วมโดยใช้วิธีการพัฒนาความสามารถของประชาชนเป็นเพียงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมเพียงบางส่วน เพราะในหลายกรณีประชาชนไม่มีโอกาสเข้าร่วมในการตัดสินใจ ทางออกที่ควรเป็นคือการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) แก่ประชาชน

อუნดา นพคุณ (2546) ได้เสนอวิธีการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

1) ในฐานะเป็นกลุ่มที่มารวมตัวกันประชุมระดมความคิดในภาคเอกชน หรือในภาครัฐ วิธีการให้สมาชิกขององค์กรได้มารวมกลุ่มและระดมความคิดในรูปแบบที่แตกต่าง กันไปตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamic)

2) การประชาพิจารณ์ (Public Learning) เป็นการรับฟังความคิดเห็น ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาและปัญหาชุมชน หรือแนวคิดใหม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3) คณะกรรมการหรือกลุ่มทำงาน ในประเทศไทยขององค์กรและหน่วยงาน ต่าง ๆ จะใช้รูปแบบคณะกรรมการหรือกลุ่มทำงานในการให้เจ้าหน้าที่ พนักงานหรือข้าราชการได้มี ส่วนร่วมในการจัดและพัฒนาโปรแกรม วิธีการนี้จะมีผู้เข้ามามีส่วนร่วมไม่มากนัก แต่สามารถ ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว

4) วิธีการพัฒนาโปรแกรม คือ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ พัฒนาโปรแกรมตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนงาน การสร้างแผนการเรียนการสอน การนำแผน การเรียนการสอนไปปฏิบัติและการประเมินผล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ารูปแบบและกระบวนการของการมีส่วนร่วมเป็นการมีบทบาท หน้าที่และภารกิจในกิจกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน เครือข่าย โดยนำแนวคิดการมีส่วนร่วมมาบูรณาการ ประกอบด้วย

1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา หมายถึง การศึกษาสภาพทั่วไปที่เป็นข้อมูล เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทาง เป้าหมายการพัฒนา การร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2) การวางแผน หมายถึง กระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและ ร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อ ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

3) การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการระบุปัญหา ข้อจำกัด รวบรวมข้อมูล ประเมินทางเลือกต่าง ๆ การเลือก และนำผลการตัดสินใจเลือกไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

4) การดำเนินงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนาให้ เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเตรียมการและการสนับสนุนทรัพยากร การประสานงาน การขอ ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้อง

5) การได้รับประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการดำเนินงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านสังคมและด้านบุคคล โดยพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน

6) การติดตามและประเมินผล หมายถึง การประสานความเข้าใจในการติดตามและประเมินผล การตรวจสอบผลสำเร็จตามความคาดหวัง การรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการ การสรุปและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์ (2543) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ดังนี้

1) เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ กระบวนการปรึกษาหารือกับสาธารณชนช่วยให้เกิดความกระฉับกระเฉงในวัตถุประสงค์และความต้องการของโครงการหรือโยธยานั้น ๆ ได้ อยู่เสมอ สาธารณชนสามารถที่จะผลักดันให้เกิดการทบทวนข้อสันนิษฐานที่ปิดบังอยู่ ซึ่งอาจจะปิดบังไม่ให้มองเห็นทางออกที่มีประสิทธิภาพที่สุด บ่อยครั้งกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดการพิจารณาถึงทางเลือกใหม่แทนวิธีการที่ได้เคยใช้กันมาในอดีต สาธารณชนมักจะมีข้อมูลที่สำคัญซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างในการที่จะไปสู่การตัดสินใจ ก่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างโครงการที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ

2) การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบมักจะสิ้นเปลืองและเสียเวลา แต่ในทางปฏิบัติแล้ว การมีส่วนร่วมของประชาชนมาตั้งแต่ต้น สามารถที่จะลดความล่าช้าและลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งของประชาชนได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถเกิดผลในการยอมรับอย่างสูงต่อการตัดสินใจ โดยกลุ่มซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียในการตัดสินใจนั้น ๆ ในกรณีนี้จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการนำไปปฏิบัติทำให้เกิดการประหยัดค่าใช้จ่ายซึ่งโดยทั่วไปอาจจะแพงกว่าค่าใช้จ่ายในการทำโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชน

3) การสร้างฉันทามติ โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถที่จะสร้างข้อตกลงที่มั่นคง ยืนยาวและการยอมรับระหว่างกลุ่มซึ่งก่อนหน้านี้อาจจะมีความเห็นขัดแย้งกันคนละทาง การมีส่วนร่วมนี้ยังก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างคู่กรณี ลดความขัดแย้งทางการเมืองและสร้างให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ

4) การเพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้คนเรามีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการตัดสินใจนั้น และครั้งหนึ่งเมื่อได้ร่วมตัดสินใจแล้ว เขาก็ย่อมต้องการที่จะเห็นสิ่งนั้นนำไปปฏิบัติได้ ไม่เพียงแต่จะมีความสนับสนุนทางการเมืองต่อการนำไปปฏิบัติ แต่กลุ่มและปัจเจกชนอาจจะรู้สึกกระตือรือร้นในการที่จะช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

5) การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าใน “กรณีร้ายแรงที่สุด” ครั้งหนึ่งเมื่อความขัดแย้งได้นำไปสู่ความขมขื่นและการเป็นปฏิปักษ์จะยากยิ่งขึ้นในการที่จะแก้ปัญหาประเด็นนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนก่อให้เกิดโอกาสที่คู่กรณีจะแสดงความต้องการของกลุ่มและความห่วงกังวลที่ปราศจากความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ การมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ต้นสามารถลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรงที่อาจจะเป็นไปได้ อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ใช่ยาวิเศษ ซึ่งอาจจะไม่ลดหรือกำจัดความขัดแย้งในทุก ๆ กรณีได้

6) การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม วิธีทางที่จะนำไปสู่ความชอบธรรมและการดำรงอยู่ของความชอบธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการตัดสินใจก่อให้เกิดความขัดแย้งก็คือจะต้องใช้กระบวนการตัดสินใจซึ่งโปร่งใสและน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและให้สาธารณชนมีส่วนร่วม โครงการมีส่วนร่วมของประชาชนยังก่อให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น ๆ

7) การคาดคะเนความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน ในขณะที่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นกับสาธารณชน โครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนจะค่อย ๆ เพิ่มความรู้สึกที่ไวต่อความห่วงกังวลของสาธารณชน และต่อที่ว่าสาธารณชนมองการปฏิบัติงานขององค์กรส่วนท้องถิ่นอย่างไร บ่อยครั้งที่ทัศนคติเหล่านี้ได้นำมาพูดกันภายในเพื่อที่เจ้าหน้าที่จะเกิดความตระหนักถึงการตอบสนองของสาธารณชนที่เป็นไปได้ต่อกระบวนการและการตัดสินใจต่าง ๆ ถึงแม้ว่าประเด็นนั้นอาจจะไม่ใหญ่โตมากนักที่จะต้องทำโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นทางการ

8) การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน ประโยชน์สำคัญอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ การให้การศึกษาต่อสาธารณชนที่ดีขึ้นกว่าผู้มีส่วนร่วม ไม่เพียงแต่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา แต่เขายังได้เรียนรู้ว่ากระบวนการตัดสินใจโดยองค์กรส่วนท้องถิ่นควรจะเป็นอย่างไร และทำไมจึงต้องตัดสินใจดังกล่าว การมีส่วนร่วมของประชาชนยังเป็นเวทีการฝึกที่มีประสิทธิภาพของผู้นำท้องถิ่นในอนาคตอีกด้วย

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของประชาชนจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา เกิดฉันทามติ เพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม การคาดคะเน

ความห่วงกังวลของประชาชนและค่านิยมของสาธารณชน การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชนซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานและ โครงการพัฒนาบรรณ วัตถุประสงคค์ตามเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้

2.2 เครือข่าย

ความหมายของเครือข่าย

นฤมล นิราทร (2543) ได้สรุปไว้ว่า เครือข่ายควรมีกลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งกลุ่มเหล่านี้มีปฏิสัมพันธ์ที่ประสานกลุ่มหรือบุคคลเอาไว้ สิ่งที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ คือข่าวสารข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ มีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันและ มีความเป็นอิสระต่อกัน

ต่อมา ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ (2546) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การที่คนมาพบปะกัน มาประชุมกัน และทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกัน เพราะมีสิ่งที่ยึดโยง ใจระหว่างสมาชิกเข้าด้วยกันคือสัมพันธ์ภาพของสมาชิกในเครือข่าย โดยบุคคลจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้าน โอกาสในการสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสาร และการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน

ชนัญญา กาญจนรังษิณนท์ (2547) กล่าวเพิ่มเติมว่าเครือข่ายคือ กลุ่มของคนหรือ องค์กรที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารข้อมูลระหว่างกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดรูป หรือจัดระเบียบ โครงสร้างโดยคนหรือองค์กรสมาชิกยังมีความเป็นอิสระ ในความหมายนี้ สารระสำคัญคือความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายต้องเป็นไปโดยสมัครใจ กิจกรรมที่ทำใน เครือข่ายต้องมีลักษณะเท่าเทียมหรือแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และการเป็นสมาชิกเครือข่ายไม่มี ผลกระทบต่อความเป็นอิสระหรือความเป็นตัวของตัวเองของคนหรือองค์กรนั้น ๆ

ในขณะที่ เสรี พงศ์พิส (2548) อธิบายไว้ว่า เครือข่าย คือ ขบวนการทางสังคม เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่าง โดยที่สมาชิกของเครือข่ายยัง มีความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน อีกนัยหนึ่งหมายถึง วัฒนธรรมองค์กร เป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่ ทำให้มีการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรหนึ่ง ระหว่างคนในองค์กรและระหว่างองค์กรนั้นกับ องค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการเปลี่ยนจากการจัดการแบบลำดับชั้น (Hierarchical) มาเป็น การสร้างเครือข่าย (Networking) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในกระบวนทัศน์นี้จะไม่เน้นการใช้อำนาจ

ในการบริหารจัดการ แต่เน้นการจัดความสัมพันธ์ใหม่ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกคนอยากทำงาน และทลายกำแพงกันระหว่างกอง ฝ่าย โครงการต่าง ๆ ในองค์กรนั้นเกิดเป็นความร่วมมือเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และทำงานแบบประสานพลัง (Synergy)

จากการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547) ได้สรุปว่า “เครือข่าย” หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันใด ๆ ตกลงที่จะประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบกลุ่ม ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นการรวมตัวของบุคคล องค์กร หน่วยงานเพื่อร่วมคิดร่วมกระทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน เพื่อให้บังเกิดผลในทางที่ดี
- 2) การเป็นแนวร่วม เพื่อดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน
- 3) การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงานหรือสถาบันตกลงที่จะร่วมมือประสานและเชื่อมโยงโดยมีข้อตกลงและมีวัตถุประสงค์เดียวกัน
- 4) การทำงานเป็นระบบของหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ และมีความสัมพันธ์แบบสองทาง (Two – way Relationship) โดยมีเป้าหมายเดียวกันและมีการประสานงานกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นการร่วมมือระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรือ องค์กรต่างประเภทกัน โดยการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่ม กลุ่มกับกลุ่ม และหน่วยงานกับหน่วยงาน ภายใต้เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบของเครือข่าย

การกล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิกล่าวถึงไว้หลากหลายดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายดังนี้

- 1) การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผล การเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหา และมีสำนึกในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหา ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น การรับรู้

ร่วมกันถือเป็นหัวใจของเครือข่ายที่จะทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เพราะหากสมาชิกไม่มีความเข้าใจเป็นเครือข่ายจะมีผลทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือในการดำเนินการเป็นไปอย่าง แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าสมาชิกของเครือข่ายไม่สามารถจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพราะมุมมองที่แตกต่าง ย่อมมีประโยชน์ช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ในการทำงาน แต่ความคิดที่แตกต่างนี้ต้องอยู่ภายใต้ความร่วมมือของเครือข่ายที่สมาชิกยอมรับกัน

2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) วิสัยทัศน์ร่วม เป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลัง เกิดเอกภาพและช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงข้าม เมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมการปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้น แม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นและสมาชิกของเครือข่ายควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแม้อาจไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย แต่อย่างน้อยก็ควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

3) การเกิดผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests / Benefits) เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนมีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดใจให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้น การรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ โอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมทุกฝ่ายในเครือข่าย (All Stakeholders in Network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างเข้มแข็ง ดังนั้น สถานะของสมาชิกในเครือข่าย จึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (Equal Status) ในฐานะของ “หุ้นส่วน (Partner)” ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (Horizontal Relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (Vertical Relationship) หมายความว่า หากการรวมตัวเป็นเครือข่ายเกิดขึ้นระหว่างรัฐกับชุมชนท้องถิ่นหน่วยงานภาครัฐก็ต้องวางสถานะของตนเองเทียบเท่ากับประชาชนในฐานะสมาชิกเครือข่าย มิใช่การวางตัวเป็นเจ้านายเหนือประชาชน

5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) องค์ประกอบที่จะทำให้เครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องก็คือ การที่สมาชิกของเครือข่ายต่างเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยแก้ไขจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่ายมากกว่าการไม่สร้างเครือข่ายแต่ต่างคนต่างอยู่ ตัวอย่างเช่น นักวิชาการที่เข้าใจสภาพท้องถิ่นเข้าไปทำการวิจัยร่วมกับประชาชนในท้องถิ่นจะช่วยให้เกิดการสะสมองค์ความรู้ของท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ อันเป็นประโยชน์ต่อชุมชน ในขณะที่ประชาชนในท้องถิ่นให้ข้อมูลและความร่วมมือในการศึกษาวิจัยหรือการที่มูลนิธิขององค์กรธุรกิจช่วยสนับสนุนด้านเงินแก่องค์กรประชาชน ขณะเดียวกันความสำเร็จขององค์กรประชาชนก็สร้างชื่อเสียงแก่องค์กรธุรกิจนั้นด้วย

6) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) เนื่องจากธรรมชาติความจำกัดของสมาชิกในเครือข่ายทั้งด้านทรัพยากร ความรู้ เงินทุน กำลังคน ฯลฯ สมาชิกของเครือข่ายจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วยตัวเอง การจะทำให้เป้าหมายร่วมสำเร็จได้นั้น สมาชิกต่างจำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เกิดการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การจะทำให้สมาชิกหรือหุ้นส่วนของเครือข่ายยึดโยงกันให้แน่นหนา จำเป็นต้องทำให้หุ้นส่วนแต่ละคนรู้สึกว่าจะหากเอาหุ้นส่วนคนใดคนหนึ่งออกไปจะทำให้เครือข่ายล้มลงไปได้ การดำรงอยู่ของหุ้นส่วนแต่ละคนจึงจำเป็นต้องดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการพึ่งพิงอิงร่วมกันนี้จะส่งผลทำให้สมาชิกต้องมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ

7) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน เช่น มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หรือมีกิจกรรมประชุมสัมมนา ร่วมกัน เป็นต้น ซึ่งผลของการปฏิสัมพันธ์นี้ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายตามมาด้วย ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวจะเป็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกัน (Reciprocal Exchange) มิใช่ปฏิสัมพันธ์ฝ่ายเดียว (Unilateral Exchange) ยิ่งสมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์กันมากเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความผูกพันภายในระหว่างกันมากขึ้นเท่านั้น ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น (Highly Integrated) นอกจากนี้การปฏิสัมพันธ์ยังช่วยให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น อันจะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น ผลสรุปจากการสัมมนาองค์ความรู้และการจัดการเครือข่ายตามโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข : สรศ. (2546 อ้างถึงใน พระมหาสุทิศย์ อากาโร, 2548) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายไว้ 4 ประการคือ

1) การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก กิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกทั้งในและนอกเครือข่ายมีโอกาสในการพบปะหารือและมีการเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมต่อกัน เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกันและการติดตามประเมินผล จะช่วยให้เครือข่ายนั้นมีความต่อเนื่อง ที่สำคัญคือเป็นการผลักดันให้ภารกิจ/กิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

2) การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความหมายและโลกทัศน์ร่วมกัน การที่เครือข่ายมีการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในทิศทางและความหมายร่วมของเครือข่ายที่ช่วยให้เกิดกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น เครือข่ายสิ่งแวดล้อมร่วมกันสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้เกิดการกำหนดมาตรฐานในการจัดการสิ่งแวดล้อมในประเทศ เป็นต้น โดยการสื่อสารที่สร้างความหมายร่วมกันนั้น จะนำไปสู่การขยายแนวคิด อุทิศการณของเครือข่ายให้กว้างขวางออกไป

3) ความเท่าเทียมของฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ บุคคลและกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมกันเป็นเครือข่ายจะต้องยึดหลักการทำงานบนความเท่าเทียมของทุกฝ่าย โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้ การสร้างพื้นที่ทางสังคมให้เกิดความภูมิใจในสิ่งที่ทำร่วมกันและพยายามหลีกเลี่ยงการครอบงำจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะมีผลให้เครือข่ายนั้นมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด

4) การให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทน ได้แก่ การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน โดยการให้ผลประโยชน์ต่างตอบแทนนั้น อาจมีได้หมายถึงการให้เงิน หรือทุนเท่านั้น แต่หมายถึง ความร่วมมือและความเอื้ออาทรต่อกัน และในบางครั้งอาจปรับเปลี่ยนการให้รางวัล และผลตอบแทนเป็นความรู้สึกร่วมกันที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีการพบปะเสวนากัน ภายใต้วามสัมพันธ์ของความเป็นพี่น้องและการพึ่งพาอาศัย

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์และคณะ (2545) ได้ศึกษารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของเครือข่ายมีดังนี้

1) หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย (1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา) (2) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (3) สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) โดยหน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ เช่น กำหนดนโยบาย และพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

2) แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตการศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่ายการดำเนินการ

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย และลูกข่ายเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยรับการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้

3) หน่วยรับการพัฒนาเป็นบุคคล สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากแม่ข่ายหรือลูกข่าย

ต่อมา รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) ได้กล่าวว่างค์ประกอบของเครือข่ายประกอบด้วย

- 1) สมาชิก เครือข่ายจะต้องเริ่มต้นจากสมาชิก ซึ่งหากเครือข่ายมีสมาชิกมากต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่เป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการจัดการและการประสานงาน
- 2) กรรมการและผู้ประสานงาน เพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ประสานงานที่ทำให้สมาชิกสามารถนำพาเครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วม
- 3) เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต้องมีความชัดเจน เพราะมีความสำคัญต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการหรือภารกิจของตนเองหรือองค์กร
- 4) กิจกรรมเครือข่าย ต้องมีกิจกรรมต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก

นอกจากนั้น พระมหาสุทิตย์ อากาโร (2548) กล่าวถึงจุดร่วมที่เป็นองค์ประกอบของเครือข่ายไว้ 5 ประการดังนี้

1) หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ โดยแต่ละหน่วยชีวิตและปัจเจกบุคคลจะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงอยู่ร่วมกัน ตามหลักของธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัยและสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้นหน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

2) จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะหากบุคคล กลุ่ม องค์กรมารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

3) การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือการทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมที่มาจากส่วนลึกภายในจิตใจของคนแล้ว กระบวนการนั้นจะ

เป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องหาผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวมด้วย

4) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน ในองค์ประกอบของความเป็นเครือข่าย สิ่งหนึ่งที่จะขาดมิได้คือการมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัยและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น เพราะการมีส่วนร่วมจะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายหันหน้าเข้าหากันและพึ่งพากันมากขึ้น

5) ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ที่โยงใยกันสิ่งที่มีความสำคัญต่อเครือข่ายคือข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน นับตั้งแต่การสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคลกับปัจเจกบุคคล กลุ่มกับกลุ่ม และระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย รวมทั้งระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ เกิดการยอมรับในกระบวนการทำงานและช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

จากการศึกษาองค์ประกอบของเครือข่ายข้างต้น จึงสรุปข้อมูลสำหรับการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 สรุปองค์ประกอบของเครือข่าย

เหรียญศักดิ์ (2543)	เสริมศักดิ์ (2545)	รุ่งโรจน์ (2546)	พระมหาสุทนต์ (2548)	สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้
		-สมาชิก -กรรมการ	หน่วยชีวิต หรือ สมาชิก	องค์กรและ โครงสร้าง
การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		เป้าหมาย/ วัตถุประสงค์	จุดมุ่งหมาย	เป้าหมายและ วัตถุประสงค์
	หน่วยงานที่กำหนด นโยบาย แผน และ มาตรฐานการพัฒนา แม่ข่ายและลูกข่าย			
	หน่วยรับการพัฒนา			

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

เทรียงศักดิ์ (2543)	เสริมศักดิ์ (2545)	รุ่งโรจน์ (2546)	พระมหาสุทิตย์ (2548)	สรุปสำหรับการวิจัยครั้งนี้
- การรับรู้มุมมองร่วมกัน - การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน - การมีส่วนร่วมและการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน - การพึ่งพิงร่วมกัน - การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน		กิจกรรมที่ต่อเนื่องและมี ส่วนร่วมของสมาชิก	-การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก -การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยน -ระบบความสัมพันธ์และการสื่อสาร	กิจกรรมการมีส่วนร่วม

ดังนั้น จึงสรุปการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. องค์กรและโครงสร้าง ได้แก่สมาชิกและกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงศึกษาธิการหรือสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานเครือข่ายให้ทำหน้าที่คณะกรรมการในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

2. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ แนวทางที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

3. กิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่ การปฏิบัติภารกิจร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ขั้นตอนการสร้างเครือข่าย

บัณชกร อ่อนคำ (2538) กล่าวถึงการสร้างเครือข่ายว่าสามารถจำแนกกระบวนการสร้างเครือข่ายตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย (Realization) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย คำถามที่สำคัญเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้แก่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด จะได้รับประโยชน์ หรือจะต้องเสียสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย

ระยะเวลาในการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายจะนานเท่าใด ซึ่งคำตอบสำหรับคำถามบางคำถามเหล่านี้ อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อการทำงานผ่านไประยะหนึ่งแล้ว

ขั้นที่ 2 การติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นสมาชิกหรือภาคีสมาชิก (Courtship) หลังจากตัดสินใจเลือกองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมจะเข้าร่วมเครือข่ายได้แล้ว ก็เป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนให้เข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกัน และถือว่าเป็นขั้นตอนของการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน อาจเรียกว่า เป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย (Pre - Group)

ขั้นที่ 3 ขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกัน (Commitment) เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน หมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกัน ขั้นตอนนี้เป็นการตกลงว่าจะทำงานร่วมกันอาจกระทำได้โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในกลุ่ม หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรภายนอก เช่น ศึกษาดูงาน เชิญวิทยากรมาถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น อาจเรียกว่า กลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group)

ขั้นที่ 4 ขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ (Building) เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอนของการเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน ขณะเดียวกัน มีการตกลงร่วมกันในการบริหารจัดการกลุ่ม โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาทสมาชิก เป็นต้น อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่า ขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายก็เรียกว่าเป็นระดับ Formal Agreement

ขั้นที่ 5 หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์ จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกันเมื่อผลงานเป็นที่ปรากฏชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่าคุณได้รับประโยชน์จากการเข้าเป็นเครือข่าย ความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะแน่นแฟ้นขึ้นพร้อมกับการเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของฝ่ายปฏิบัติการแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น อาจนำไปสู่การขยายตัวซึ่งปรากฏในรูปของการขยายกิจกรรมหรือการขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม

จากการระดมความเห็นเกี่ยวกับการจัดการเครือข่าย:กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547) ได้สรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการสร้างเครือข่ายไว้ดังนี้

1) วิธีการแสวงหา โดยการประชาสัมพันธ์เพื่อหาสมาชิก เช่น ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ หรือใช้วิธีการบอกต่อเป็นต้น การใช้วิธีการรับสมัครทำให้ได้สมาชิกที่มีความสมัครใจ สบายสะดวก และเชิญชวนบุคคลต่าง ๆ โดยอาจร่วมมือกับชุมชนในการแสวงหาเครือข่ายที่เข้มแข็ง

2) ยุทธศาสตร์การรณรงค์ ซึ่งจะต้องดำเนินการ โดยสร้างความตระหนักของ การสร้างเครือข่าย ให้ความสำคัญกับสมาชิกเครือข่าย และส่งเสริมให้มีบทบาทและมีส่วนร่วม สร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้ยุทธศาสตร์การรณรงค์ได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น สร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของแก่สมาชิกเครือข่าย และกระตุ้นให้สมาชิกร่วมเป็นแกนนำใน การดำเนินงาน ใช้ยุทธศาสตร์การจูงใจและเสริมด้วยยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์เพื่อให้ การรณรงค์ประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3) กิจกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ ศึกษาปัญหา กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแผนที่ชัดเจน สร้างแกนนำ เผยแพร่วัตถุประสงค์ของการตั้งเครือข่าย หาสมาชิก และจัดทำ ทำเนียบสมาชิก ระดมความคิดร่วมกันทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุม หรือรูปแบบที่ไม่ เป็นทางการ เช่น การพบหารือ เป็นต้น แบ่งบทบาทหน้าที่ของสมาชิก พัฒนาจุดด้อยและส่งเสริม จุดเด่นของเครือข่าย เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ขยายผล เชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ มีการระดม ทรัพยากรเพื่อใช้ในการดำเนินงานเครือข่าย จัดตั้งคลินิกเครือข่ายเพื่อให้คำแนะนำกับสมาชิก มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน

กองส่งเสริมเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้สูงอายุ (2552) ได้เสนอแนะการพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืนดังนี้

- 1) องค์กรที่เข้าร่วมต้องเข้าใจเป้าหมายการรวมตัวกันว่าจะก่อให้เกิดความสำเร็จใน ภาพรวม
- 2) สร้างการยอมรับในความแตกต่างระหว่างองค์กร ยอมรับในรูปแบบและ วัฒนธรรมองค์กรสมาชิก
- 3) มีกิจกรรมสม่ำเสมอและมากพอให้แต่ละองค์กรทำร่วมกัน ยอมรับในรูปแบบ ว่าได้ทำทั่วถึง องค์กรควรเลือกกิจกรรมที่ง่ายและมีแนวโน้มประสบผลสำเร็จ อย่าทำกิจกรรมที่ยาก โดยเฉพาะครั้งแรก ๆ หากทำไม่สำเร็จอาจทำให้เครือข่ายที่เริ่มก่อตัวแตกสลายได้
- 4) จัดให้มี และกระตุ้นการสื่อสารระหว่างกันอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอ
- 5) สนับสนุนทุกองค์กรในทุกด้านที่ต้องการความช่วยเหลือ เน้นการช่วยเหลือ องค์กรที่ยังอ่อนแอให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- 6) สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในเครือข่าย
- 7) สนับสนุนให้องค์กรพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มกำลัง หากสามารถตั้งเป้าหมายให้ ทุกองค์กรในเครือข่ายพึ่งตนเองได้ทุกด้าน จะทำให้องค์กรมีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านซึ่งจะ เป็นพื้นฐานในการสร้างความหลากหลายและเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

8) สร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างบุคลากรทุกระดับขององค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะระดับสูง

9) จัดกิจกรรมให้บุคลากรใหม่ขององค์กรเครือข่าย เพื่อเชื่อมต่อคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ในการสืบทอดความเป็นเครือข่ายต่อไป

10) จัดให้มีเวทีระหว่างคนทำงานเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

11) จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์ เป็นต้นเพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายเป็นแนวคิดที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติการกิจหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง โดยมีองค์ประกอบและการพัฒนาเพื่อให้การดำเนินงานมีความยั่งยืนสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กรในอนาคตได้

2.3 การเรียนรู้

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ โดยผลของความรู้เกิดจากการสรุป การคาดหวังและทำความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดจากประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ เจตคติและการลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสามารถในการนำไปใช้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่รวมถึงการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาคามอชยาศัย ในกลุ่มผู้เรียนผู้ใหญ่ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้และปรับปรุงคุณสมบัติเพื่อการประกอบอาชีพที่ดีขึ้น ทั้งนี้ อาชัญญา รัตนอุบล (2546) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้ไว้ เช่น ความเหมาะสมและความพร้อมทั้งร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา อายุ ความสามารถและประสบการณ์เดิม แรงจูงใจภายในและภายนอก ทักษะที่ดีต่อสิ่งที่เรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ มีคุณค่า มีโอกาสฝึกชำนาญชำนาญและลงมือกระทำด้วยตนเอง เป็นต้น นอกจากนี้ การเรียนรู้ที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและองค์กรในสังคมแห่งการเรียนรู้คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) และการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ซึ่งจะกล่าวในรายละเอียดต่อไป

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

การเรียนรู้ (Learning) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรอันเนื่องมาจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการเรียนรู้นั้นมีหลายประเภท การเรียนรู้ประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนและองค์กรอย่างมากคือการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มย่อยที่มีการนำปัญหาที่กลุ่มสนใจและมีผลกระทบต่อทั้งกลุ่มและองค์กรมาเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาและการพัฒนาแนวทางแก้ปัญหา และนำไปลงมือปฏิบัติการแก้ไขปัญหารจริง

การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เกิดจากการริเริ่มของ Reg Revans นักฟิสิกส์ชาวอังกฤษ ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ในปี ค.ศ.1920 โดยได้คิดค้นขึ้นในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ประเทศอังกฤษ จากการทำงานเป็นผู้จัดการของเหมืองถ่านหิน Revans ได้ค้นพบว่าเทคนิคต่าง ๆ ในการอบรมที่ทำกันโดยทั่วไปหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ องค์กรไม่ได้เรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น แนวคิดของ Revans ได้พัฒนาจากการปฏิบัติและการเรียนรู้ของกลุ่ม การถามคำถาม การสะท้อนความคิดและการสร้างความรู้ใหม่ (McGill and Brockbank, 2004) สอดคล้องกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่ามีลักษณะเฉพาะดังนี้

- 1) เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการทำงาน คือการเรียนรู้ที่มีการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโจทย์ในการเรียนรู้ก็ทั้งต้องมีการคิดหาวิธีในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งผู้เรียนรู้อเองและองค์กรด้วย
- 2) เป็นการเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น คือการเรียนรู้ที่ ต้องมีการประชุมระดมสมองเพื่อหาวิธีการที่ดีและเหมาะสมในการดำเนินการเนื่องจากเป็นการเรียนรู้ในลักษณะทีมงานย่อยที่มีสมาชิกจำนวนหนึ่งที่ต้องมีการทำงานร่วมกัน
- 3) เป็นการเรียนรู้โดยให้ผู้ร่วมงานวิจารณ์และแนะนำ คือการเรียนรู้ที่ต้องมีการเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติ และอาจมีการปรับปรุงการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของการดำเนินการ

สำหรับ สมโภชน์ นพคุณ (2545) กล่าวถึงการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กร ซึ่งจะสร้างความคุ้มค่าประโยชน์สูงสุดทั้งในระยะสั้น ระยะยาวแก่บุคคล ทีม และองค์กร เหมาะกับยุคสมัยใหม่ที่ต้องเรียนรู้ได้เร็ว รู้รอบ รู้แจ้ง รู้จริง และรีบทำการพัฒนา โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีขั้นตอนดังนี้

A = Action การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสบการณ์จริง

O = Observation การสังเกตตรวจสอบว่า ในการลงมือปฏิบัติจริงนั้นมีปัญหา

อุปสรรค ข้อจำกัด อะไร อย่างไร

R = Reflection การย้อนกลับมาคิดทบทวนสำรวจสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งสิ่งที่
เป็นต้นเหตุ (Causes) และผล (Consequence) รวมไปถึงปัจจัยแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ
ในความเกี่ยวพันของปัจจัยต่างๆ

L = Learning การตระหนักถึงบทเรียนที่ได้รับจากการ A-O-R ดังกล่าว และ
สามารถกำหนดวิธีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมถึง
การพัฒนาความรู้ ความสามารถ (เพิ่มจุดแข็ง ลดจุดอ่อน) ของผู้ปฏิบัติให้ทันสมัยและรอบรู้มากขึ้น
ด้วย สามารถเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา และทำงานอย่างชาญฉลาด เป็นทรัพยากรบุคคลที่
เฉลียวฉลาด (Smart People) ที่องค์กรและผู้บังคับบัญชาต้องการเป็นอย่างมาก

องค์ประกอบสำคัญในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Marquardt (1999) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เปรียบเสมือนเครื่องมือ
ในการฝึกอบรมและแก้ปัญหาที่สำคัญสำหรับองค์กร การปลูกฝังการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อ
การวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร การสร้างความได้เปรียบด้านการแข่งขันรวมถึง
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1) ปัญหา (รวมถึงโครงการ ประเด็นหรืองาน) ควรมีความสำคัญและเร่งด่วน
โดยกลุ่มมีส่วนรับผิดชอบในการแก้ปัญหานั้นและเป็นโอกาสของกลุ่มในการเรียนรู้ สร้างความรู้
และพัฒนาทักษะของบุคลากร ทีมและองค์กร

2) กลุ่มปฏิบัติ กลุ่มควรมีประมาณ 4 – 8 คน ที่สามารถบ่งชี้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน
องค์กรได้อย่างชัดเจนและมีพื้นฐานประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งมุมมองและแนวคิด
ที่แปลกใหม่หลากหลาย กลุ่มควรมีทั้งอาสาสมัครและถูกแต่งตั้งจากแผนกต่าง ๆ

3) กระบวนการถามคำถามและการสะท้อนความคิด การเรียนรู้จะต้องเน้น
การถามคำถามที่ตรงประเด็น และคำตอบที่สะท้อนกลับต้องเป็นความคิดเห็น เพราะการถามคำถาม
ที่ถูกต้องก็จะได้รับคำตอบที่ถูกต้องเช่นเดียวกัน

4) ลงมือทำเมื่อแสดงความเห็นและคำแนะนำแล้วต้องนำไปปฏิบัติด้วย

5) พันธสัญญาการเรียนรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจะช่วยพัฒนาแต่ละ
บุคคล กลุ่มและองค์กรให้เจริญก้าวหน้าและสามารถแก้ปัญหาได้ถูกจุด ซึ่งกลุ่มมีความสามารถมาก
เท่าใด คุณภาพของการตัดสินใจและการปฏิบัติก็ยิ่งดีเท่านั้น

6) ผู้ชี้แนะ (Coach) ผู้ให้คำชี้แนะในการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีความสำคัญกับกลุ่ม เพื่อช่วยให้สมาชิกกลุ่มดำเนินการไปตามแนวทางที่ถูกและควรจะเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ช่วยในการแนะนำการวางแผนการทำงาน การสะท้อนความคิด เพื่อไม่ให้สมาชิกหลงประเด็น เป็นต้น

นอกจากนั้น Lasky and Tempone (2004) ได้ศึกษาวิธีการทำวิจัยของครู โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และ Marsh and Johnson (2005) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเสมือน มีข้อค้นพบในแนวทางเดียวกันว่าองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ 1. กลุ่ม 2. ปัญหา 3. การปฏิบัติ 4. การสะท้อนคิด 5. ผู้ชี้แนะ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ MacNaughton and et. al (2007) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการสะท้อนคิดของผู้เรียนพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ 1. กลุ่ม 2. ปฏิบัติ 3. การปฏิบัติ 4. การสะท้อนคิดหาคำตอบ

ดังนั้น จึงสรุปองค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ดังนี้

- 1) เป็นการเรียนรู้ที่นำประสบการณ์และปัญหาจากการทำงานมาคิดหาวิธีแก้ปัญหหรือพัฒนางาน
- 2) เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากการทำงานกลุ่ม หรือการประชุมระดมสมอง เพื่อหาวิธีที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน
- 3) เป็นกระบวนการถามคำถามและสะท้อนความคิดโดยให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงาน และนำไปปฏิบัติได้จริงซึ่งเป็นการพัฒนาแต่ละบุคคล กลุ่ม และองค์กร

กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning Process)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2552) ได้กล่าวถึงกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ดังนี้

- 1) มีประเด็น หรือปัญหาจริง เพราะรูปแบบการเรียนรู้จะวางบนพื้นฐานประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อบุคคล กลุ่มหรือองค์กร ปัญหานั้นจะต้องมีประเด็นที่ต้องการ การแก้ไขปรับปรุงเร่งด่วน และเป็นโอกาสที่กลุ่มจะได้เรียนรู้ร่วมกัน และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้น
- 2) มีกลุ่มเรียนรู้ กลุ่มนี้ควรมีสมาชิกประมาณ 4-8 คน ที่มีความแตกต่างทางความรู้ และประสบการณ์บ้าง เพื่อทำให้มีแนวคิดที่หลากหลาย กลุ่มจะได้รับมอบหมายให้ศึกษาประเด็นปัญหาที่ยังไม่มีคำตอบที่แน่ชัด

3) มีกระบวนการที่กระตุ้นให้เกิดการศึกษาปัญหาอย่างลึกซึ้ง กระบวนการ Action Learning จะเน้นการศึกษาและการใคร่ครวญที่ลึกซึ้งกว่าการถามตอบทั่วไป โดยเน้นการถามคำถามที่ถูกต้องมากกว่าการแสวงหาคำตอบที่ถูกต้อง จะต้องกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนแง่มุมที่ไม่เคยทราบ ไม่เคยคิดมาก่อนมากกว่าจะเน้นการแสวงหาคำตอบที่รู้อยู่แล้ว คำถามจะเป็นเครื่องมือในการนำไปสู่การพูดคุยกัน การกระตุ้นการคิดและแสวงหาทางเลือกที่เป็นนวัตกรรมเป็นระบบ และส่งผลต่อการเรียนรู้ ต่อเมื่อผู้มีส่วนร่วมได้เข้าใจประเด็นปัญหา ได้แสวงหาทางเลือกที่หลากหลาย ได้ใคร่ครวญอย่างรอบคอบ แล้วจึงลงมือปฏิบัติ

4) จะต้องมีสภาพจำเป็นที่ต้องมีการปฏิบัติการ กลุ่มจะต้องมีความสามารถและมีความรู้ที่จะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งจะเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดเป้าหมาย การศึกษาทางเลือก และการปฏิบัติการการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อกฎได้ใคร่ครวญ ใคร่ครวญประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

5) จะต้องมี ความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ Action Learning ไม่ได้เน้นการแก้ปัญหาระยะสั้นเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญแก่การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่มและองค์กร ยิ่งกลุ่มได้พัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้นเพียงใด คุณภาพของการปฏิบัติการเพื่อปัญหาจะเพิ่มขึ้นตามตัว

6) มีโค้ชแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยทำการแก้ปัญหาและการเรียนรู้โดยจะกระตุ้นให้ตั้งประเด็น และเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

Cusin (1996) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการทำกิจกรรม 4 อย่างพร้อม ๆ กัน โดยที่แต่ละกิจกรรมจะส่งเสริมซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกหรือผู้เรียนตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ

กิจกรรมที่ 1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ตามหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ว่า ประสบการณ์เป็นแหล่งเรียนรู้ต่อเนื่องนำไปใช้แก้ปัญหา

กิจกรรมที่ 2 การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีความหมายว่าเป็นความแตกต่างในการแก้ปัญหาโดยทั่วไป คือ แนวทางแก้ไขปัญหาทั่วไป อาจใช้แก้ปัญหาเฉพาะอย่างได้ แต่การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ จะมีวิธีค้นหาคำตอบที่แตกต่าง มีความสลับซับซ้อนและได้คิดค้นไว้หลายทางเพื่อมีทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด

กิจกรรมที่ 3 การแสวงหาความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ท้นต่อเหตุการณ์ ใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา อาจหาได้จากหลายแหล่ง

กิจกรรมที่ 4 กลุ่มสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน การตัดสินใจที่สำคัญคือการตัดสินใจของแต่ละบุคคล โดยการสนับสนุนของกลุ่มช่วยให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากกลุ่มยอมรับและเข้าใจว่าเป็นปัญหาร่วมกันของกลุ่มจึงทำให้เกิดการเรียนรู้ ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ

ให้ความสนใจกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านข้อมูล ประสิทธิภาพของกลุ่ม ขจัดความไม่ชัดเจนให้หมดสิ้นไป แนะนำแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นต้น

การเรียนรู้จากการปฏิบัติกับการประยุกต์ใช้

ในประเทศไทยสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่นำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนางานของหน่วยงานราชการอีกหลายแห่ง สำหรับขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนนำมาประยุกต์ใช้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ (สุชาติ รังสินันท์, 2545)

ขั้นตอนที่ 1 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในขั้นตอนนี้ผู้ดำเนินการ (หรือที่ปรึกษา) จะอธิบายหลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติให้สมาชิกเข้าใจ จากนั้นผู้ดำเนินการจะใช้เทคนิคการเรียนรู้จากการปฏิบัติคือ การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้กลุ่มคิดใคร่ครวญ แสดงความคิดเห็น ระดมสมองเพื่อค้นหาคำตอบอย่างระมัดระวัง ตั้งแต่การทบทวนเป้าหมายในการทำงานและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้อง การค้นหาสาเหตุของปัญหา การค้นหาทางเลือกและประเมินทางเลือก การทำแผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนที่ 2 การนำแผนปฏิบัติการที่ได้ไปปฏิบัติจริง แล้วนำมาคิดใคร่ครวญเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

สำหรับ อาชัญญา รัตนอุบล (2547) ได้เสนอแนวทางการนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติสู่งานการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยไว้ดังนี้

1) นำปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโจทย์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ปัญหาของบุคคล แต่ละบุคคลมีความสำคัญยิ่งต่อการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ควรนำปัญหาที่สมาชิกทุกคนต่างมีความเห็นร่วมกันว่าเป็นปัญหาร่วมที่ทุกคนต้องการแก้ไข เป็นปัญหาที่มีความหมายของทุกคน เพื่อสมาชิกในกลุ่มทุกคนจะได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว

2) วางแผนการแก้ปัญหาด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติของบุคคลทั้งหลายควรเริ่มต้นด้วยการค้นหาและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกลุ่มเพื่อนผู้เรียนระหว่างผู้สอน หรือระหว่างผู้อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในอดีต มีการสังเกตการณ์ปฏิบัติก่อนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริง

3) ลงมือเรียนรู้จากการลงมือกระทำ หรือการปฏิบัติ การลงมือปฏิบัติจริง โดยเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามต้องการ มีการร่วมปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันในระหว่างการปฏิบัติกิจกรรม ผู้สอนมีส่วนช่วยในการกระตุ้นผู้เรียน และจูงใจให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์เดิม

โดยอาจใช้วิธีการต่าง ๆ ช่วยเช่น การแสดงบทบาทสมมติ การชมสไลด์ วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ และกรณีศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

4) เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเชิงวิพากษ์และไตร่ตรอง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ด้วยการลงมือกระทำแล้ว ควรให้ผู้เรียนได้มีการสังเกตการณ์ปฏิบัติ พุคคย อภิปรายเชิงวิพากษ์ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ทบทวน และไตร่ตรอง สะท้อนความคิดเห็นของตนออกมาสู่การปฏิบัติ การเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเชิงวิพากษ์และไตร่ตรอง เพื่อช่วยตรวจสอบความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และระหว่างผู้เรียนและผู้สอนเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

5) สร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของแต่ละบุคคล และนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามต้องการ ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่เป็นผลจากการบูรณาการระหว่างความรู้เดิมหรือประสบการณ์เดิมและความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่มาสู่การสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของตน เป็นความรู้ใหม่ที่มีความหมายต่อชีวิตของตนเอง มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อตนเองด้วย และผู้เรียนสามารถนำความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงของตน สามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตนได้ ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์หรือความคิดของตนเอง แล้วนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ถาวรต่อไป

6) มีการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ บุคคลเมื่อได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และได้พบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตจริง ก็จะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสถานการณ์ บุคคลควรต้องมีการประเมินการกระทำ การแก้ปัญหาดังกล่าวและมีการติดตามผล การกระทำนั้นเพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมาก เพราะเหตุว่ามิได้มีการเรียนรู้เฉพาะในส่วนแนวคิด ทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นการนำประเด็นปัญหา หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาเข้าสู่กระบวนการคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่ตรงนั้นด้วย ซึ่งประโยชน์ที่ได้โดยตรงคือผู้เรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิดนั้นๆ อย่างลึกซึ้ง มากกว่าในตำรา หรือจากผู้สอนเพียงด้านเดียว แต่ยังสามารถสัมผัสใกล้ชิดกับสภาพความเป็นจริงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เรียกว่า Learning by Doing คือการเรียนรู้ที่มีการลงมือปฏิบัติจริงทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้จึงนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน

เครือข่าย ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาจากการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง โดยการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนางานทั้งในระดับบุคคล และองค์กร ประกอบด้วย (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและ สะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

การเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning)

กระบวนการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นไม่อาจสำเร็จได้ด้วยความรู้ ความสามารถของคนเพียงคนเดียวถึงแม้บุคคลนั้นจะมีความสามารถที่หลากหลายรอบด้าน เพราะ สภาพปัญหาเรื่องหนึ่ง ๆ จะต้องกระทบและเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายหลายเรื่อง จึงควร บูรณาการองค์ความรู้จากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้รู้หลายกลุ่ม เป็นทีมเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันขึ้น เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่สูงขึ้น สอดคล้องกับที่ Anuradha (1995) กล่าวว่าในการทำงานเป็น ทีม (Team Working) ที่มีการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีสัมฤทธิ์ผล สูงกว่าการทำงานคนเดียว

เนื่องจากการเรียนรู้ร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ประสบการณ์ในกลุ่มเล็ก ๆ ที่มีความสนใจร่วมกัน ทุกคนมีโอกาสในการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับผิดชอบในการ เรียนรู้ของกลุ่ม และส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ทุกคนมีความรับผิดชอบ โดยไม่มีการแข่งขันกันในการทำงานกลุ่ม เกิดเป็นพลังกลุ่มที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมี ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และตัดสินใจในฐานะเป็นทีมหนึ่ง และในการศึกษา วิจัยเป็นที่ประจักษ์ว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เกิดประสิทธิผลในกลุ่มนักศึกษาที่เน้นการฝึกงานและ ทำงานกลุ่มในสถานประกอบการมากกว่าการเรียนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่รับฟัง จากผู้รู้เพียงคนเดียว ดังนั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ โครงสร้าง ต่าง ๆ ต้องเน้นทีมงานเพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ผ่านกระบวนการ เรียนรู้ร่วมกัน

องค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นรูปแบบของสถานการณ์การเรียนรู้ ซึ่งผู้เรียนหลาย ๆ คนมา พบปะกันมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สมาชิกในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ นอกจากนี้ สมาชิกยังมีจุดประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน มีความผูกพันที่จะ พบปะทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามเวลา สถานที่ที่กำหนดไว้เป็นช่วงเวลาที่แน่นอน

สมาชิกภาพในกลุ่มมีลักษณะค่อนข้างคงที่ องค์ประกอบในการสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม ดังที่ Boyd & Apps (1980) กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกันคือ (1) บรรยากาศในการทำงาน (2) ความสามารถในการติดต่อสื่อสารมีความเข้าใจของทีมงานสูง (3) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม และมีส่วนช่วยในการทำงาน (4) มาตรฐานของทีม ควรกำหนดมาตรฐาน และระเบียบ วิธีปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่มโดยส่วนรวม จะช่วยส่งเสริมในการพัฒนาทีมงาน เพราะทีมงานส่วนใหญ่พอใจ และในการทำงานผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศต่อไปนี้ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน คือ ความเชื่อถือไว้วางใจ ความเปิดเผยและแก้ปัญหาร่วมกัน การกระจายอำนาจ มอบหมายงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความร่วมมือในการทำงาน และลดการแข่งขันในทางทำลาย

สำหรับ Johnson & Johnson (1986) กล่าวถึงองค์ประกอบของการเรียนรู้ร่วมกัน ไว้ดังนี้ (1) มีโครงสร้างที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก และมีความรู้สึกร่วมกัน (2) มีการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัว เช่น การพูด การอภิปราย การสอนงานตัวต่อตัว เป็นต้น (3) การวางแผนและสร้างข้อตกลงร่วมกันรับผิดชอบ (4) ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการสื่อสารที่ใช้ในกลุ่มย่อย (5) ควรมีการสะท้อนกลับของโครงสร้างและการมีผลย้อนกลับ นอกจากนั้น Johnson & Johnson ยังกล่าวต่อไปว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจในทีมงาน เปิดกว้างทางความคิด (2) บรรยากาศการทำงานในทีมทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะแสวงหาความรู้ (3) องค์กร หรือหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพูดคุยถกเถียง ชักถามอย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น แสดงวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความคิดเห็นลงไปในพื้นที่ เป้าหมาย และกระบวนการทำงาน

ต่อมา Stahl (1994) กล่าวถึงการเรียนรู้ร่วมกันโดยกลุ่มย่อยว่าจะต้องประกอบด้วย (1) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย (2) สร้างความเชื่อถือนระหว่างกัน ร่วมกันวางแผนและสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างกัน (3) การส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทางบวก (4) การเรียนรู้ต้องอาศัยความรับผิดชอบของผู้เรียนในบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (5) การประเมินผลตนเองและกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนั้น Foote (1997) กล่าวว่า การที่กลุ่มผู้เรียนจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจะต้องประกอบด้วยแนวคิดการเรียนรู้ 4 ประการคือ (1) มีการพึ่งพากันระหว่างผู้เรียน (2) มีการประเมินภายในกลุ่มผู้เรียนด้วยกันเองอย่างสม่ำเสมอ (3) มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการเรียนของแต่ละบุคคล (4) มีปฏิสัมพันธ์ และใช้ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อยทางสังคม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการเรียนรู้ร่วมกันจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ (1) มีความสัมพันธ์ทางบวก (2) ส่งเสริม ช่วยเหลือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน (3) มีข้อตกลงร่วมกัน และสนับสนุนการเรียนรู้ระหว่างกัน (4) ใช้ปฏิสัมพันธ์และทักษะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มย่อย (5) มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันประกอบด้วยองค์ประกอบในกระบวนการเรียนรู้ 5 ประการ ถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งจะเป็นการทำงานกลุ่ม (Group Process) ไม่ใช่การเรียนรู้ ตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการมีดังนี้ (Johnson and Johnson, 1994)

1) การเรียนรู้อาศัยหลักการพึ่งพากัน (Positive Interdependence) กลุ่มการเรียนรู้ร่วมกันต้องมีความตระหนักว่า สมาชิกกลุ่มทุกคนมีความสำคัญ และความสำคัญของกลุ่มขึ้นอยู่กับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ขณะเดียวกันสมาชิกแต่ละคนจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อกลุ่มประสบความสำเร็จ ความสำเร็จของบุคคลและกลุ่มขึ้นอยู่กับกันและกัน

2) การปรึกษาหารือกันอย่างใกล้ชิด (Face to Face Interaction) สมาชิกแต่ละคนมีการพึ่งพาอาศัยกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทางที่จะช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย สมาชิกกลุ่มจะส่งเสริม ช่วยเหลือกันในการทำงานด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3) การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills) การเรียนรู้ร่วมกันจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยทักษะที่สำคัญหลายประการเช่น ทักษะทางสังคม ทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะแก้ปัญหาการขัดแย้ง รวมทั้งการเคารพ การยอมรับและไว้วางใจกันและกัน

4) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) หมายถึงจะต้องมีการวิเคราะห์การทำงานของกลุ่มเพื่อช่วยให้กลุ่มเกิดการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีความร่วมมือด้านความคิด การทำงานและความรับผิดชอบร่วมกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะช่วยให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้นกลุ่มจะต้องมีหัวหน้าดี สมาชิกดีและกระบวนการทำงานที่ดี นั่นคือ มีการทำความเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน การวางแผนการทำงานและดำเนินงานตามแผนร่วมกัน

5) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบและประเมินได้ (Individual Accountability) โดยสมาชิกแต่ละคนต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นกลุ่มจึงจำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบผลงาน ทั้งที่เป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งมีวิธีการตรวจสอบหลายวิธี เช่น การจัดกลุ่มให้เล็กเพื่อที่สมาชิกกลุ่มจะได้เอาใจใส่กันและกันอย่างทั่วถึง การทดสอบเป็นรายบุคคล การสุ่มเรียกชื่อให้รายงาน การจัดให้กลุ่มมีผู้สังเกตการณ์ เป็นต้น

ทักษะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดทักษะดังต่อไปนี้ (Bosworth and Hamilton, 1994)

1) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม (Interpersonal Skills) ในการทำงานกลุ่ม บรรยากาศของการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การยิ้มแย้มแจ่มใส การยอมรับซึ่งกันและกัน กล่าวคำชมเชยและการติเพื่อก่อให้กันและกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนควรจะต้องมีทักษะในการจูงใจอื่น ๆ ประกอบด้วย การใช้คำพูด ท่าทางที่เป็นมิตร การพูดด้วยเหตุผล ไม่ใช้การบังคับ ข่มขู่ มีความจริงใจต่อกัน ตลอดจนรู้จักทักษะการให้คำติชมที่เหมาะสมแก่กัน

2) ทักษะการจัดการกลุ่ม (Group Building and Management) สมาชิกกลุ่มทุกคนต้องร่วมกันวางแผนงานภายใต้การนำหรือควบคุมของผู้นำกลุ่ม ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงาน จุดมุ่งหมายของงานต้องเป็นจุดมุ่งหมายที่ดีคือมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ และสามารถสังเกตเห็นผลได้ การกำหนดวิธีการทำงานให้ทุกคนรับทราบ การมอบหมายงานให้สมาชิกทุกคน การกำหนดกฎเกณฑ์หรือระเบียบในการทำงาน การกำหนดแนวทางการประเมินผล

3) ทักษะการหาข้อมูล (Inquiry Skills) สมาชิกจะต้องมีทักษะนี้เพื่อที่จะสามารถค้นหาข้อมูลต่าง ๆ โดยการหาข้อมูลควรจะต้องค้นหาจากหลาย ๆ แหล่งข้อมูล เพื่อที่จะได้ข้อมูลมากและหลากหลายเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์และประเมินผล เพื่อนำไปสู่การหาข้อสรุปต่อไป

4) ทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution Skills) สมาชิกทุกคนจะต้องมีทักษะในการแสวงหาความร่วมมือกันเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยร่วมมือกันแก้ปัญหา พยายามหาวิธีการที่สามารถช่วยให้ทั้ง 2 ฝ่ายบรรลุความสำเร็จ ไม่มีฝ่ายใดแพ้ฝ่ายใดชนะ โดยเปลี่ยนทัศนคติเรื่องการเอาชนะกันมาเป็นการช่วยกันแก้ไข้ปัญหา

5) ทักษะการสังเคราะห์และประเมินผล (Synthesis and Presentation Skills) สมาชิกทุกคนควรจะมีทักษะการสังเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลข้อมูล พัฒนาเป็นความรู้ใหม่ และนำเสนอผลสรุปดังกล่าว ซึ่งการนำเสนอผลงานจะต้องอาศัยเทคนิคและกรรมวิธีที่สามารถโน้มน้าวผู้ฟังให้เข้าใจชัดเจนและรวดเร็ว

6) ทักษะการเฝ้าความสนใจ เป็นการเฝ้าความสนใจผู้ฟัง ทำทางประกอบการพูด เช่น การเคลื่อนไหวร่างกาย การใช้สีสรรหะ การหงกสีสรรหะเมื่อยอมรับ สันสีสรรหะเมื่อไม่ต้องการ

7) ทักษะลีลาการพูด หมายถึง การใช้น้ำเสียง ต้องมีหนักเบา เสียงสูงเสียงต่ำ เสียงดัง พูดเร็วพูดช้า โดยมีจังหวะในการพูด มีการเน้นคำพูดที่ต้องการให้ผู้ฟังสนใจเป็นพิเศษ เช่น การพูดเสียงดัง การพูดเน้น ที่สำคัญคือภาษาที่พูดต้องชัดเจน รัคกุม เข้าใจง่ายและมีลำดับชั้นตอน

นอกจากนี้ อังศินันท์ อินทรกำแหง (2547) ได้กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ในการทำงาน ดังนี้

1) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติในสถานการณ์จริง (Action Learning) เป็นการเรียนรู้โดยมีการฝึกหัดงานจริง เป็นการปฏิบัติงานจริงจนกระทั่งสามารถที่จะปฏิบัติซ้ำ ในสิ่งที่คาดหวังให้เรียนรู้ได้และเกิดความชำนาญและระหว่างปฏิบัติงานได้รับการสอนงาน และเป็นที่เสียงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากที่รุ่นพี่หรือผู้ที่อยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าในหน่วยงานเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำให้ความช่วยเหลือแก่รุ่นน้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระหว่างการทำงาน และให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีศักยภาพสามารถเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามแนวคิดของ Senge (1993) ว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเรียนรู้ในองค์กร และการเรียนรู้เป็นทีม เป็นการปรับมาจาก การเรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายการแก้ปัญหาทางธุรกิจโดยใช้การเปิดกว้างด้วยการตั้งคำถามในกลุ่มงาน และค้นพบคำตอบนั้นอยู่ในสมาชิกของกลุ่ม จึงถือว่าบุคลากรเป็นแหล่งทรัพยากรทางปัญญาที่สำคัญที่จะให้คำตอบ องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมมี 4 ประการ กล่าวคือ มีการใช้คำถามบ่งบอกถึงปัญหา ความแตกต่างในคุณค่าทางความคิดและประสบการณ์ การติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงความคิดเห็น และมีการทบทวนการเรียนรู้ เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย เป็นความร่วมมือกันเมื่อมีการกิจที่จะต้องทำงานประสานกับผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นมากขึ้นเพื่อให้ภารกิจของกลุ่มบรรลุตามเป้าหมาย เมื่อจำเป็นต้องประสานร่วมมือกันจึงเกิดการเรียนรู้ขึ้น และในการทำงานร่วมกันในลักษณะเป็นเครือข่ายจะเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบมากกว่าแนวตั้ง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิด และทรัพยากรระหว่างกัน ตามความสมัครใจ มีการช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสื่อสารถึงกันสม่ำเสมอ แต่ไม่มีการบังคับบัญชาสั่งการ ไม่มีโครงสร้างอำนาจเนื่องจากมีแนวคิดคล้ายคลึงกัน มีความสนใจหรือทำงานในเรื่องประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นการระดมพลังร่วมขององค์กรได้เป็นอย่างดี

เทคนิคการเรียนรู้ร่วมกันที่นิยมใช้ในปัจจุบันคือ การเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะทีมข้ามสายงาน เพราะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรทั้งในและนอกองค์กรที่มีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละสายงานมารวมตัวกันเพื่อที่จะแก้ปัญหา หรือดำเนินงานในรูปแบบโครงการใดโครงการหนึ่งให้เสร็จสิ้น สมาชิกควรประกอบด้วยบุคคลจากทุกระดับไม่ว่าจะเป็นระดับผู้บังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการ รวมถึงองค์กรอื่น และลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วมในทีม

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงนำแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีความสนใจและจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การเรียนรู้โดยการฟังพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักษะการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

2.4 รูปแบบ

ความหมายและองค์ประกอบของรูปแบบ

รูปแบบ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” ในภาษาไทยมีคำที่ใช้ร่วมกันหลายคำคือ ตัวแบบ ต้นแบบหรือแบบจำลอง มีความหมายเดียวกันคือ หมายถึง สิ่งจำลองจากของจริง Carter V Good (1973) ให้ความหมาย Model ไว้ 4 ความหมาย คือ 1) แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) ตัวอย่างเพื่อเลียนแบบ เช่น ตัวอย่างในการเป็นครูที่ดี 3) แผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด 4) ชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งรวมถึงตัวแปรประกอบ หรือสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจจะเป็นแบบสูตรคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

Cleland and King (1983) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 2 ประการ คือ

1) รูปแบบหมายถึงสิ่งที่จำลองจากของจริงให้มีขนาดเล็กลง 2) รูปแบบ หมายถึงการแสดงความเกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะใช้ประโยชน์ในการทำนายผลการเปลี่ยนแปลงในลักษณะข้อมูลที่ชัดเจน และสัมพันธ์กัน ส่วน Husen and Postlethwaite (1994) กล่าวว่ารูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบนั้น Brown and Moberg (1980) ได้กำหนดไว้ตามแนวคิดเชิงระบบของค็กร คือ (1) สภาพแวดล้อม (2) เทคโนโลยี (3) โครงสร้าง (4) กระบวนการบริหารจัดการ (5) การตัดสินใจสั่งการ ซึ่งต่อมา Bardo and Hartman (1982) กล่าวว่า การที่จะกำหนดว่ารูปแบบใดจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสมนั้น ไม่ได้มีการกำหนดไว้แน่นอนว่าต้องประกอบด้วยอะไรบ้าง ทั้งนี้ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะปรากฏการณ์ที่สนใจศึกษา หรือจะออกแบบแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบนั้น ๆ เป็นหลักที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเพื่อใช้ประกอบในการกำหนดคุณลักษณะและบรรยายคุณสมบัตินั้น ทั้งนี้หลักการในการสร้างรูปแบบจะเป็นหลักการที่เป็นกระบวนการ มีขั้นตอนของแนวคิด ซึ่งแนวคิดจะอยู่ในรูปของหมวดหมู่ที่แสดงความสัมพันธ์กันขององค์ประกอบ และแนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นหลักการ ต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งตรวจสอบประเมินผลได้ในทุกองค์ประกอบ ทุกกระบวนการ และทุกขั้นตอน

กล่าวโดยสรุป การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าต้องการทำนายปรากฏการณ์ด้านใด เรื่องอะไร แล้วจึงเลือกใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะต้องเป็นรูปแบบที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและตรวจสอบได้

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบมีดังนี้

- 1) การศึกษารูปแบบ หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันของรูปแบบนั้น ๆ ตามกรอบรูปแบบที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ว่ามีสภาพอย่างไร ซึ่งอาจจะดำเนินการได้ทั้งโดยวิธีการสำรวจความคิดเห็น หรือการศึกษาสภาพจริงในภาคสนาม
- 2) การนำเสนอรูปแบบ หรือการออกแบบรูปแบบใหม่ หมายถึง การวิจัยที่นอกจากจะศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของรูปแบบปัจจุบันแล้ว ผู้วิจัยยังต้องออกแบบและนำเสนอรูปแบบใหม่ เพื่อให้ได้รูปแบบการดำเนินงานหรือการบริหารที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ แต่การวิจัยเพื่อนำเสนอรูปแบบนี้ผู้วิจัยยังไม่ต้องทดลองใช้รูปแบบ เพียงแต่จัดโอกาสในการนำเสนอรูปแบบเพื่อการพิจารณาของผู้เกี่ยวข้องในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเท่านั้น เช่นการนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อการพิจารณาและประเมินในรูปแบบของแบบสอบถาม หรือในรูปแบบการประชุมสัมมนา
- 3) การพัฒนารูปแบบ หมายถึง การวิจัยที่ผู้วิจัยต้องดำเนินการ 3 ส่วนคือ การศึกษารูปแบบ การออกแบบรูปแบบใหม่ และการนำรูปแบบใหม่ไปทดลองใช้ในสภาพจริงซึ่งจะเป็นการทดลองใช้ตามสภาพจริงโดยไม่ต้องควบคุมตัวแปรอย่างเข้มงวดมากนัก หรือทดลอง

ตามแบบการวิจัยทดลองที่แท้จริงก็ได้ และรายงานผลการทดลองไว้ ส่วนจะมีการทดลองใช้รูปแบบที่รอบในลักษณะการวิจัยและพัฒนานั้นก็แล้วแต่โครงการวิจัยนั้น

ประเภทและลักษณะของรูปแบบที่ดี

Husen & Postlethwaite (1994) ได้กล่าวถึงประเภทของรูปแบบไว้ 5 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงอุปมาหรือเปรียบเทียบ (Analogue Models) เป็นรูปแบบที่ใช้หลักการคิดหาเหตุผล รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาวิทยาศาสตร์ทางกายภาพ รูปแบบนี้ไม่ค่อยใช้ในสาขาสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ ตัวอย่างของรูปแบบประเภทนี้ที่ใช้ในทางการศึกษา คือ ขนาดของโรงเรียนหรือจำนวนของนักเรียนในโรงเรียน เกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาและออกไป โดยที่จำนวนที่เข้ามาจากหลายแหล่ง/หลายปัจจัย เช่น ตามเกณฑ์อายุ ตามเขตพื้นที่ ตามการย้ายเข้ามาอยู่ของผู้ปกครอง ส่วนจำนวนนักเรียนที่ออกไป มาจากหลายแหล่งหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น อพยพตามผู้ปกครองออกไปอยู่ที่อื่น สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของโรงเรียน รูปแบบนี้มีประโยชน์ในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงและการทำนายในอนาคต ซึ่งสามารถใช้ในการวางแผนและการกำหนดนโยบายได้

2) รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงออกด้วยการใช้คำพูด ภาษาท่าทาง รูปภาพเป็นหลัก แต่รูปแบบนี้มีจุดอ่อนที่ขาดความชัดเจนแน่นอนที่ขาดต่อการทดสอบ ฉะนั้นรูปแบบนี้จึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการใช้ภาษา

3) รูปแบบเชิงแบบแผน (Schematic Models) เป็นรูปแบบที่แสดงแผนที่หรือแผนภูมิที่จะพยายามเชื่อมโยงหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาสัมพันธ์กัน รูปแบบนี้นิยมใช้ในสาขาจิตวิทยา รูปแบบหนึ่งที่ใช้คือรูปแบบของ Guilford ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกัน 3 มิติ คือ ด้านเนื้อหา ด้านผลลัพธ์และด้านการจัดกระทำ

4) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Models) รูปแบบนี้เริ่มนิยมใช้มากขึ้น ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์สังคมศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนในสาขาทางการศึกษามีการใช้น้อยในการวิจัย แต่มีการนำมาใช้บ้างในเรื่องของการประเมิน รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้มีประโยชน์ที่สามารถทำให้ข้อสันนิษฐานได้มีการพิจารณาด้วยเชิงปริมาณ และทดสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์นี้สามารถเขียนความสัมพันธ์ได้ในรูปสูตรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ได้

5) รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) รูปแบบนี้เริ่มได้รับความสนใจในช่วงหลังปี ค.ศ. 1970 และนิยมใช้ในการวิจัยมากขึ้น เชื่อกันว่ารูปแบบนี้เริ่มใช้ในสาขาพันธุศาสตร์ ซึ่งมีการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) มาใช้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบเชิงเหตุผล

นี้จะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมการ โครงสร้างอย่างง่ายของสาเหตุกับตัวแปรต่าง ๆ ภายใต้การให้เหตุผลการตัดสินใจ

สอดคล้องกับ Keeves (1988) ที่ได้แบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์โดยยึดแนวทางของ Caplan and Tutsuoka และพัฒนาการใช้รูปแบบทางการศึกษาเป็น 4 ประเภทคือ

1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบ โรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถัง นักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเหมือนน้ำที่ไหลออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบ ลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น จุดมุ่งหมายของรูปแบบก็เพื่ออธิบายการเปลี่ยนแปลงประชากรนักเรียนของโรงเรียน

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพเพื่อให้เห็น โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนของรูปแบบประเภทนี้คือ ขาดความชัดเจนแน่นอนทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีการนำรูปแบบนี้มาใช้ในการศึกษามาก เช่น รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียน

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ หรือตัวแปรโดยสัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและการประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎี เพราะสามารถนำไปทดสอบสมมุติฐานได้ รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Casual Model) เป็นรูปแบบที่เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว รูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปร จากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้แบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

4.1) รูปแบบระบบเส้นเดียว (Recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียว โดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

4.2) รูปแบบเชิงสาเหตุเส้นคู่ (Non – recursive Model) เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรตัวหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงเหตุและเชิงผลพร้อมกันจึงมีทิศทางย้อนกลับได้

นอกจากนี้ Husen and Postlethwaite (1994) ได้กล่าวว่ารูปแบบที่มีประโยชน์ควรมีคุณลักษณะดังนี้ คือ

1) รูปแบบควรจะนำไปสู่การทำนายผลที่จะเกิดภายหลังได้ด้วยข้อมูลจากการสังเกตที่เชื่อถือได้

2) โครงสร้างของรูปแบบควรจะแสดงให้เห็นถึงบางสิ่งบางอย่างที่เป็นกลไกเชิงเหตุผลซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา รูปแบบนี้จึงสามารถใช้ได้ในเชิงทำนาย

3) รูปแบบควรจะให้คำอธิบายที่ช่วยขยายความรู้ในแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การแสวงหาคำความรู้ที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น

4) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างมากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์และการกลายจะนำมาใช้ในครั้งแรกของการตรวจสอบ เพราะอาจจะบอกได้ถึงตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษา ดังนั้น สหสัมพันธ์และการกลายจะสามารถนำสู่การสร้างรูปแบบได้

สอดคล้องกับที่ Keeves (1988) ได้สรุปลักษณะของรูปแบบที่ดีไว้ดังนี้

1) ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ระหว่างตัวแปรมากกว่าที่จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบรวม ๆ

2) ควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้ว ถ้าปรากฏว่าไม่สอดคล้องกับความสัมพันธ์ตามที่เสนอไว้ รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิกไป

3) ควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์แล้ว ควรสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4) ควรนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ หรือความสัมพันธ์ใหม่ของเรื่องที่ศึกษา

5) ลักษณะรูปแบบของเรื่องใด ๆ ควรขึ้นอยู่กับกรอบทฤษฎีของเรื่องนั้น ๆ

การทดสอบและการประเมินรูปแบบ

Eisner (1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ในประเด็นที่ต้องการสาระรายละเอียดทางเนื้อหา มากกว่าการทดสอบเชิงสถิติซึ่งแนวคิดในการทดสอบและประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นดังนี้

- 1) การประเมินตามแนวทางนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิจะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา โดยไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และการตัดสินใจ แต่อาจจะมีการผสมผสานปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน ตามวิจรรณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพและคุณภาพของสิ่งที่ต้องการประเมิน
- 2) การประเมินที่เป็นความเฉพาะทางต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือใด ๆ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขานั้นที่จะเข้าใจอย่างแท้จริง
- 3) รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล จะมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมิน โดยให้ความเชื่อถือถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิ มีความยุติธรรมและมีคุณประโยชน์ที่ดี โดยมาตรฐานและเกณฑ์ในการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒินั้นมาจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิโดยตรง
- 4) เป็นรูปแบบที่ยอมให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความถนัดและความต้องการ ตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญ การบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและวิธีการนำเสนอ

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบเชิงภาษาหรือรูปแบบเชิงข้อความ ที่เป็นการใช้ภาษาสื่อในการบรรยายหรืออธิบายความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายตามกรอบแนวคิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยผ่านการตรวจสอบองค์ประกอบ รายละเอียดของเนื้อหาสาระของรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจากผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้

อย่างไรก็ตาม การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย เมื่อได้รูปแบบแล้วการจะนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องกำหนดแนวทางวิธีการหรือที่เรียกว่ากลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ซึ่ง พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย (2540) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์ไว้ว่าเป็นวิธีหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด เพื่อให้เกิดผลที่เป็นข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือ

หลายวัตถุประสงค์พร้อมกัน โดยให้มีความเสี่ยงน้อยที่สุดในระดับที่ยอมรับได้ โดย ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่าไว้ว่ากลยุทธ์ที่ใช้ในองค์กรที่สำคัญคือกลยุทธ์ของทั้งองค์กรโดยรวมที่กระทำโดยผู้บริหารระดับสูง กลยุทธ์ที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำโดยเฉพาะว่าจะต้องทำอะไรอย่างไรบ้าง และกลยุทธ์ระดับปฏิบัติ คือกลยุทธ์และกลวิธีสำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์วิธีที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานประจำวัน

Steiner (1989) ได้กำหนดลักษณะของกลยุทธ์ไว้คือ (1) ความเป็นอนาคตจากผลของการตัดสินใจในปัจจุบัน โดยกลยุทธ์เป็นความสืบเนื่องของเหตุ (Cause) และผล (Effect) ในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจดำเนินการ โดยผู้บริหารเชื่อว่าเหตุในปัจจุบันจะก่อให้เกิดผลดีในอนาคต และการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่ตีทั้งความเพียงพอและความถูกต้องที่ได้รับการวิเคราะห์ที่ถ่วงถ่วงแล้ว (2) กลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนเป็นลำดับ คือ การกำหนดจุดประสงค์ของหน่วยงาน การจัดทำนโยบาย การจัดทำแผนดำเนินงานในรายละเอียด (3) กลยุทธ์เป็นปรัชญา เป็นทัศนคติหรือเป็นวิถีทางของการดำรงชีวิต เป็นกระบวนการแห่งความคิดและการใช้กำลังสติปัญญาเพื่อตัดสินใจปฏิบัติงานในอนาคตที่ดีที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ (4) กลยุทธ์เป็นโครงสร้างที่เชื่อมโยงอย่างเป็นระบบของแผน 3 ชนิดคือ แผนกลยุทธ์ แผนระยะปานกลาง และแผนระยะสั้น

Plunkett et.al (2005) กล่าวถึงองค์ประกอบของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นว่าต้องประกอบด้วย (1) ขอบเขตของธุรกิจ ได้แก่ ขนาดและการวางตำแหน่งในตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ (2) การใช้ทรัพยากร เป็นการกำหนดว่าองค์กรจะใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง (3) ความได้เปรียบในข้อแตกต่าง เช่นบริษัทที่ประสบความสำเร็จจะมุ่งเน้นที่จุดเด่นของสินค้าของตนเองและสร้างจุดแข็ง (4) การรวมพลัง และความร่วมมือกับพันธมิตรในธุรกิจหรืองานลักษณะเดียวกันหรือขยายส่วนแบ่งการตลาดเป็นการลดค่าใช้จ่าย เช่นเดียวกับจินตนา บุญบงการ และ ณีฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่าประกอบด้วย (1) ทำความเข้าใจกลยุทธ์ โดยเฉพาะบุคคลที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร (2) กำหนดแผนปฏิบัติการ โดยหัวหน้าทีมปฏิบัติการจะต้องวางแผนโครงการ โดยให้ความสำคัญกับงบประมาณ กำลังคนและระยะเวลา (3) ดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารโครงการต้องตรวจสอบความพร้อมของโครงการและเริ่มดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด (4) ประเมินโครงการ ผู้บริหารโครงการต้องติดตามและตรวจสอบผลลัพธ์จากขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อกำหนดแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนาให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพขึ้น

นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร.(2552) ได้กำหนด กลยุทธ์สำหรับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรตามขอบเขตของการมีส่วนร่วมของบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรไว้ดังนี้ (1) การปรับเปลี่ยนโดยการบัญชาการ เป็นการที่ผู้บริหารคิดริเริ่ม และใช้อำนาจบัญชาการการปรับเปลี่ยนในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร (2) การปรับเปลี่ยนโดยการให้ ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดวางแผน และร่วมเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนองค์กร (3) การปรับเปลี่ยนโดยการกระจายอำนาจ วิธีนี้ใช้การเปิดกว้างโดยให้อิโกลาสทุกๆ คนในองค์กร สามารถมีส่วนร่วมริเริ่มและดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งในส่วนที่ตนรับผิดชอบ (4) กลยุทธ์แบบ ผสม เป็นการนำกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงองค์กรหลาย ๆ แบบมาใช้ร่วมกัน (5) กลยุทธ์การพัฒนา องค์กร เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างขีดความสามารถให้แก่สมาชิกในองค์กรในการมองปัญหา แก้ปัญหา และเรียนรู้ร่วมกัน โดยอาศัยที่ปรึกษาที่ประยุกต์ใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์

ดังนั้น ในการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปสู่การปฏิบัติให้มี ประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จได้นั้นต้องกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่เรียกว่ากลยุทธ์ การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ทั้งกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการกิจ การรวมพลัง การระดมทรัพยากรจากภาคส่วนต่าง ๆ มาช่วยในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและเครือข่าย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545) ได้รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูและชุดการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็น ฐาน โดยศึกษาจากทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบ (Discovery Learning) ของ Bruner ทฤษฎี การเรียนรู้ Constructionism ของ Papert ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) และการเรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ (Process Learning) ผลการวิจัยได้กระบวนการพัฒนาครูตาม รูปแบบการพัฒนาครูที่เรียกว่า SWIPPA ประกอบด้วย

- 1) Self – Learning : S เน้นพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่รักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถนำความรู้และประสบการณ์เดิมกับใหม่เชื่อมโยงกันและสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่
- 2) Whole – School : W มุ่งพัฒนาครูโดยเน้นกระบวนการที่ให้ทุกฝ่าย ทุกคน ทั้งทั้งสถานศึกษา รวมทั้งชุมชนได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) Interaction : I มุ่งเน้นการพัฒนาครูให้เรียนรู้การทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4) Participation : P เน้นการพัฒนาครูให้รู้จักการเรียนรู้ร่วมกัน พัฒนางานร่วมกันเพื่อพัฒนาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5) Process and Product : P เน้นการพัฒนาครูให้มีการเรียนรู้การทำงานอย่างเป็นกระบวนการตามลำดับตั้งแต่ต้นจนแล้วเสร็จ โดยใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด

6) Application : A มุ่งพัฒนาครูให้สามารถนำความรู้และกระบวนการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) ได้ศึกษารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษตามอัธยาศัย

3) วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย (1) การฝึกอบรม (2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการพัฒนาตนเอง (3) การวิจัยปฏิบัติการ (4) การศึกษาดูงาน (5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ (6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) (7) การศึกษาต่อ

4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย (1) ครู ได้แก่ครูใหม่และครูประจำการ (2) บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายประกอบด้วย หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย (1) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา(คุรุสภา) (2) คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (3) สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) โดยหน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ เช่น กำหนดนโยบายและพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย และลูกข่ายเป็นหน่วยงานที่ให้บริการพัฒนาแก่หน่วยรับการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้

หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวินิจฉัยจากแม่ข่ายหรือลูกข่าย

6) ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยงติดต่อกันได้ทั้ง 3 ลักษณะคือ (1) จากบนลงล่าง (2) จากล่างขึ้นบน (3) ตามแนวนอน

7) ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย (1) ด้านงบประมาณ (2) ด้านวิชาการ (3) ด้านบุคคล (4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8) การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Performance – Based Development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result – Based Development) เป็นการประเมินตนเองและผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

ศศิ โปธิ์สุวรรณ (2549) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยศึกษาจากหน่วยงานเครือข่ายนำร่อง ผลการศึกษาพบว่าหน่วยงานเครือข่ายนำร่องมีความพึงพอใจที่ได้รับคัดเลือกเป็นหน่วยงานเครือข่ายในระดับมากที่สุด มีความเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด สำหรับปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายพบว่า ทิศทางการบริหารเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีความชัดเจนและล่าช้าในการนำไปปฏิบัติ การสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารและพัฒนาเครือข่าย หน่วยงานเครือข่ายขาดแคลนวิทยากร การติดตามผลการพัฒนานักวิชาการของเครือข่ายไม่สอดคล้องและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2545) ได้รายงานการวิจัยนำร่องระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของนักเรียน อำเภอนาโยง จังหวัดศรีสะเกษ

1) ระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาตามรูปแบบ การพัฒนาของนาโยง (Nayong Model) ประกอบด้วย ศูนย์ประสานงานเครือข่าย (Center) ในระดับ จังหวัดและอำเภอ โรงเรียนนาร่อง (เครือข่ายในเขตพื้นที่ทดลอง) โรงเรียนเครือข่าย (นอกเขตพื้นที่) และเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยมีผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาในพื้นที่ ต่างพื้นที่ และจากส่วนกลางเป็นเครือข่ายสนับสนุนภายนอก มีศูนย์ประสานงานระดับจังหวัด ศูนย์ประสานงานระดับอำเภอ มีเครือข่ายที่เป็นหน่วยงานทางการศึกษาด้านสังกัดของบุคลากรใน เครือข่ายทั้งในระดับจังหวัด อำเภอและระดับท้องถิ่นเป็นหน่วยประสานภายใน ซึ่งดำเนินการใน รูปคณะกรรมการ

2) รูปแบบการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและ กระบวนการคิดของนักเรียนอำเภอนาโยง ด้วยระบบเครือข่ายการพัฒนาครูฯ มีหลักการสำคัญโดย ใช้กิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และการพัฒนางาน การนิเทศและติดตามผล การดำเนินงานมีลำดับต่อเนื่องกันตาม กระบวนการของรูปแบบในการพัฒนาครูฯ 6 ขั้นตอนคือ ปลูกจิตสำนึก ศึกษาแนวทาง ย่างผู้ ปฏิบัติ ร่วมขจัดปัญหา พัฒนาผลงาน และประเมินผ่านผลผลิต

สอาดจิต เทีชรมีศรี (2551) ดำเนินการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูรูปแบบเครือข่าย การบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า

1) รูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดการจัดการความรู้ของ วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดและ หลักการของรูปแบบ และ (3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย (1) ผู้นำและสมาชิก (2) เป้าหมายร่วมของเครือข่าย (3) เทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณและทรัพยากร (4) กิจกรรมเครือข่าย และ (5) การบริหารจัดการ โดยทุก องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ประสิทธิภาพเครือข่าย คือ (1) การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายของเครือข่าย (2) ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ในสถาบันเครือข่าย และ (3) ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์พยาบาล บุคลากร สนับสนุน และนักเรียนพยาบาลศาสตร์ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ แบ่งเป็น แนวทาง สำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 และส่วนที่ 4 เงื่อนไขและข้อจำกัดของ การใช้รูปแบบ

2) การทำงานในรูปแบบเครือข่าย สถาบันที่จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายต้อง มีนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีแนวทางร่วมกัน และมีทิศทางเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และองค์ประกอบด้านเป้าหมายร่วม สามารถดำเนินการเพียง 1 – 2 เรื่องก็ได้ตามความพร้อมของ สถาบันสมาชิกเครือข่ายที่จะตกลงกัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในลักษณะเครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล องค์กรและหน่วยงาน เป็นการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการทำงาน ร่วมกัน จัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน การสร้าง เครือข่าย และกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยจะต้องมีทิศทางการบริหารจัดการเครือข่าย การสนับสนุนทรัพยากรตลอดจนการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรซึ่งการดำเนินงานมีลักษณะเป็น คณะกรรมการ

สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิธีการที่หลากหลายเช่น การแสวงหา ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพัฒนาทั้งสถานศึกษา (whole school) การเรียนรู้โดยการทำงาน ร่วมกันและการเรียนรู้ที่ใช้เวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งครูสามารถนำความรู้และกระบวนการที่ ได้รับจากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยการเรียนรู้

Billington (1988) ได้ศึกษาวิจัยในระดับปริญญาเอก เกี่ยวกับการเรียนรู้ผู้ใหญ่ พบว่ามีปัจจัย 7 ประการที่มีผลต่อการเรียนรู้ผู้ใหญ่และมีส่วนกระตุ้นให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้และ เกิดการพัฒนา ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

- 1) สิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย และการสนับสนุนความต้องการของ แต่ละบุคคล
 - 2) สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดอิสรภาพทางปัญญา สนับสนุนประสบการณ์ และเกิดความคิดสร้างสรรค์
 - 3) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น มีความเป็นเพื่อน ได้รับการยอมรับ ความเคารพ ยอมรับในประสบการณ์ การได้แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน
 - 4) การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง
 - 5) การเริ่มต้นความสำเร็จ ความท้าทายทางปัญญา สิ่งที่น่าประทับใจ
- สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งท้าทายบุคคลให้เกิดการเรียนรู้ ความท้าทายต้องไม่ไกลเกินไป หรือง่ายเกินไป

6) การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวาตรงข้ามกับการเรียนรู้ที่รับฟังอย่างเดียว มีปฏิสัมพันธ์ในการเรียนรู้ มีการสนทนา พูดคุยเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ในการทำงาน การทดลอง การฝึกปฏิบัติจะช่วยตรวจสอบความเป็นจริงในทางทฤษฎี และช่วยผู้พัฒนาให้ดีขึ้น

7) การสะท้อนกลับ เป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถ แสดงความต้องการในการเรียนรู้ อันจะเป็นประโยชน์ที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงผู้สอนได้

McEnvoy (1990) ได้ศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ

- 1) ผู้เรียนผู้ใหญ่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายการเรียนรู้
 - 2) ผู้เรียนผู้ใหญ่ถูกกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้โดยตรง
 - 3) หน้าที่ของนักการศึกษาจะต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้นอกกว่าที่จะเป็นครูผู้สอน
 - 4) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะเรียนรู้ตามรูปแบบของตนเอง
 - 5) มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี
 - 6) ผู้เรียนผู้ใหญ่จะใช้ประสบการณ์ของตนเองมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้
- กิจกรรมการเรียนรู้จะต้องเกี่ยวข้องกับสภาวะหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใหญ่โดยตรง

Sue (2003) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Peer – Group Learning) ว่าโดยธรรมชาติแล้วกลุ่มผู้ใหญ่มีการเรียนรู้อย่างไร โดยศึกษาจากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะแรกเป็นการค้นคว้าข้อมูลทั่วไปโดยสังเกตจากการสนทนาในกลุ่มผู้ใหญ่ เช่น ศึกษามุมมอง ใครทำอะไร อย่างไร เป็นต้น

ระยะที่สอง เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในเชิงคุณภาพ โดยการบันทึกข้อมูลจากการสนทนากลุ่มต่าง ๆ ลงในเครื่องบันทึกเสียงพบว่า ปัจจัยหรือกิจกรรม 8 ประการที่พบในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่คือ (1) เรียนรู้เพื่อดำรงชีพ (2) ความสัมพันธ์ (3) การสะท้อน (4) การคาดคะเน (5) การฝึกฝนและปฏิบัติ (6) การสืบค้นต่าง ๆ (7) การสร้างความรู้ (8) การสร้างช่องว่าง

ระยะที่สามผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าผู้ใหญ่เรียนรู้ด้วยกันภายใต้ประสบการณ์เดิมรวมทั้งการพัฒนา ฝึกฝนและผลสะท้อนกลับในการทำงานร่วมกัน นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยหรือกิจกรรมที่เด่นในการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ใหญ่คือเพื่อการสร้างความรู้

อรวรรณ กิมะพันธ์ (2543) กล่าวถึงงานศึกษาค้นคว้าวิจัยของคาร์คเคนวอลด์ และ เมอเรียม เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และสรุปเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้ใหญ่ได้ดังนี้

- 1) ความพร้อมในการเรียนของผู้ใหญ่ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้อันยังมีประสบการณ์มากเท่าใดก็ยิ่งมีความสามารถในการรับความรู้ใหม่ ๆ และคิดในสิ่งที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น
- 2) แรงจูงใจที่มาจากภายในทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความคงทนและลุ่มลึก
- 3) การเสริมแรงการเรียนรู้ในทางบวก หรือการให้รางวัลจะได้ผลมากกว่า การเสริมแรงทางลบหรือการลงโทษ
- 4) การเรียนรู้ได้ผลสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ จะต้องมีการจัดระเบียบของความรู้ให้แก่ผู้เรียนบทเรียนควรจะไปหายาก
- 5) การเรียนรู้โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะสามารถทำได้โดยการทำซ้ำ ซึ่งควรจัดระยะเวลาให้อย่างมีระบบตลอดระยะเวลาที่เรียนรู้
- 6) เนื้อหาและภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกันจะเรียนได้ง่ายและจำได้นาน
- 7) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ผู้ใหญ่ที่เอาตัวเข้าไปเกี่ยวข้อง มองเห็นความสัมพันธ์ มีความคิดรวบยอด และหาความหมายต่าง ๆ ด้วยตนเองจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้นั้น
- 8) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้ เช่น เสียงรบกวน ที่นั่งคับแคบ อุณหภูมิ และแสงสว่างเป็นต้น

เนาวนิตย์ สงคราม (2550) ดำเนินการพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) เทคโนโลยีสารสนเทศ (3) กาวะผู้นำ (4) บรรยากาศ (5) ผู้ประสานงาน (6) กลุ่ม (7) ปัญหา (8) โครงการ (9) การประเมินผล และประกอบด้วย 8 ขั้นตอนได้แก่ (1) การเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากร (2) การกำหนดประเด็นปัญหา (3) การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็น (4) การสร้างความรู้และการพิจารณาความถูกต้องของความรู้ (5) การสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรม (6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของผลงานที่เป็นนวัตกรรม (7) การทดลองใช้ผลงานที่เป็นนวัตกรรม (8) การประเมินผลและการสรุปผล

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เป็นการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่เกิดความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยสภาพแวดล้อมมีผลต่อการเรียนรู้เช่น ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย มีอิสรภาพทางปัญญา สนับสนุนประสบการณ์และเกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ทั้งนี้โดยอาศัย ปัจจัยการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนา งานและสร้างองค์ความรู้ของแต่ละบุคคลและหน่วยงาน

งานวิจัยการมีส่วนร่วม

Schank (1985) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ เพื่อ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพพบว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นประเด็น สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงในระบบโรงเรียน ในขณะที่ Alnajim (1985) ได้ศึกษา เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการตัดสินใจ โดยศึกษาเฉพาะกรณีของมหาวิทยาลัยคิงไฟซาล ในประเทศซาอุดีอาระเบีย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความแตกต่างกันตาม ลักษณะของงาน โดยผู้บริหารมีส่วนร่วมมากในงานปกติ แต่มีส่วนร่วมน้อยในงานด้าน การพัฒนา และงานที่เร่งด่วน รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงจะมีส่วนร่วมมากกว่าผู้บริหารระดับล่าง

Hoy and Miskel (2001) ได้สรุปเอกสารการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

- 1) โอกาสของการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ด้านขวัญกำลังใจและความกระตือรือร้นของครู อาจารย์
- 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของครู อาจารย์
- 3) ผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะเป็นที่รักของ ครูอาจารย์
- 4) ครูอาจารย์ไม่ได้คาดหวังหรือต้องการเข้าร่วมตัดสินใจทุกครั้งเสมอไป การเข้าร่วมมากไปอาจสร้างผลลัพธ์ในทางลบได้
- 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีลำดับขั้นและแตกต่างกันตามสถานการณ์
- 6) บทบาทในการตัดสินใจของครูอาจารย์และผู้บริหารจำเป็นต้องค้นแปรไปตาม ธรรมชาติของปัญหา
- 7) องค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกมีผลกระทบต่อปริมาณความมากน้อยในการ มีส่วนร่วมของครูอาจารย์

8) ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานเป็นแบบพิธีการมาก ย่อมไม่ส่งผลดีต่อการยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชา และจำกัดคุณภาพของการตัดสินใจ

9) เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีผลในทางลบน้อย ผู้บริหารต้องพยายามตอบคำถามต่อไปนี้ 1) ครูอาจารย์ควรเข้าไปมีส่วนร่วมภายใต้สภาพการณ์เช่นไร 2) ครูอาจารย์ควรเข้าไปมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดและอย่างไร 3) ควรสร้างคณะผู้ทำการตัดสินใจอย่างไรและวิธีใด 4) ผู้บริหารควรมีบทบาทอย่างไรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

มานพ ช้อนฝั้น (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในขั้นตอนการวางแผนของการจัดทำแผนองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า

1) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีส่วนร่วมในการประชุมประชาคมหมู่บ้านเพื่อกำหนดปัญหา การเป็นคณะกรรมการ การกำหนดกิจกรรม โครงการพัฒนาหมู่บ้าน และการกำหนดแผนงาน โครงการกิจกรรมของหมู่บ้านในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

2) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากมีส่วนร่วมในการนำเสนอกิจกรรมแก้ปัญหาของหมู่บ้านในระดับตำบล

3) การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของปัญหาระดับตำบลนั้น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเกือบครึ่งระบุว่าไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผน

4) ผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามและประเมินผลพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการจัดทำแผน ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ การติดตามผลของการนำแผนพัฒนาไปปฏิบัติตามความต้องการของประชาชน

สุเทวีวดี มโหฬาร (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จังหวัดลพบุรี โดยมุ่งศึกษาถึงเหตุผลที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมไม่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าไม่มีผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมคนใดเคยเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในขั้นการค้นหาปัญหาและหาแนวทางแก้ไข ร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ไข และร่วมติดตามประเมินผลเลย แต่ในขั้นตอนของการร่วมปฏิบัติกิจกรรมและร่วมรับประโยชน์นั้น จะมีผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมจำนวนหนึ่งได้เคยเข้าไปมี

ส่วนร่วมในขั้นตอนดังกล่าวมาบ้าง แต่การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริงเพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะของการเข้าไปเกี่ยวข้องและการให้ความร่วมมือเท่านั้น มิใช่เป็นการมีส่วนร่วม

สริจญา ภูมิภู (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านการผลิตและการแปรรูปทางการเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนพบว่า การมีส่วนร่วมในการวางแผนและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีส่วนร่วมในระดับปานกลางและมีส่วนร่วมในผลประโยชน์และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล สมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนมีส่วนร่วมในระดับมาก สำหรับปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า กลุ่มวิสาหกิจชุมชนขาดเงินทุนหมุนเวียนในการทำกิจกรรม ดันทุนการผลิตสูงขึ้นรวมถึงเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่มีราคาแพงทำให้ได้ผลคอบแทนน้อย ทั้งยังขาดความรู้ด้านการผลิตและการแปรรูปที่ถูกต้อง ซึ่งสมาชิกได้เสนอแนะว่า รัฐบาลควรสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่ม รวมไปถึงการให้ความรู้และฝึกอบรมในด้านการตลาด การบริหารจัดการทุน การผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้ควรส่งเสริมเยาวชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มให้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาว่าจะให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างไร มากน้อยเพียงใด นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมจะดำเนินการลักษณะคณะกรรมการที่ต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โดยสรุปภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ งานวิจัยการเรียนรู้ งานวิจัยการมีส่วนร่วม งานวิจัยการพัฒนาครูและเครือข่าย เป็นการศึกษาค้นคว้าที่เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ที่มีลักษณะความร่วมมือในการทำงานเพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาองค์กร โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้คือ

1. ปัจจัยนำเข้า

1.1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ที่ได้จากแบบสอบถามผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย จำนวน 280 คน

1.2 การศึกษาดูอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยการนำสรุป ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การศึกษาแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้แก่

1.3.1 การมีส่วนร่วม เป็นการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตาม และประเมินผล

1.3.2 การเรียนรู้จากการปฏิบัติ นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศ และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และปัญหาจากการปฏิบัติงานของผู้เกี่ยวข้อง โดยสมาชิกแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล และองค์กรประกอบด้วย (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและ สะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

1.3.3 การเรียนรู้ร่วมกัน นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีความสนใจและจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การเรียนรู้โดยการฟังพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักทายการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

2. กระบวนการ เป็นขั้นตอนที่ดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์และพัฒนาปัจจัยนำเข้าเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

3. ผลลัพธ์ ที่ได้จากกระบวนการวิจัย ได้แก่

3.1 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย และระดับปฏิบัติการ แต่ละระดับมีส่วนร่วมด้านองค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม

3.2 กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

รายละเอียดมีดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย คณบดีคณะครุศาสตร์ ศิษษาสาศตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 280 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วม เครือข่าย การเรียนรู้ รูปแบบ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้านคือ

2.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา เป็นการศึกษาสภาพทั่วไปที่เป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทาง เป้าหมายการพัฒนา การร่วมกันค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

2.2) การวางแผน เป็นกระบวนการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศและร่วมกันกำหนดแผนการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

2.3) การตัดสินใจ เป็นกระบวนการระบุปัญหา ข้อจำกัด รวบรวมข้อมูล ประเมินทางเลือกต่าง ๆ การเลือก และนำผลการตัดสินใจเลือกไปปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

2.4) การดำเนินงาน เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมตามแผนการพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีการเตรียมการและการสนับสนุนทรัพยากร การประสานงานความร่วมมือและความช่วยเหลือในการดำเนินกิจกรรมจากผู้เกี่ยวข้อง

2.5) การได้รับประโยชน์ เป็นการได้รับผลประโยชน์จากการดำเนินงานเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในด้านวัตถุ สิ่งของ ด้านสังคมและด้านบุคคล โดยพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน

2.6) การติดตามและประเมินผล เป็นการประสานความเข้าใจในการติดตามและประเมินผล การตรวจสอบผลสำเร็จตามความคาดหวัง การรายงาน

ความก้าวหน้าของกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการ การสรุปและเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา

3) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้แก่เนื้อหา ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษาความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 280) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.80 ต้องปรับปรุง สำหรับค่า IOC ได้เท่ากับ 0.86 และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามการศึกษาศาภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้าน คือ

- 1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา
- 2) การวางแผน
- 3) การตัดสินใจ
- 4) การดำเนินงาน
- 5) การได้รับประโยชน์
- 6) การติดตามและประเมินผล

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลด้าน 1) องค์กรและโครงสร้าง 2) เป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ 3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม ลักษณะคำถามเป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ออกหนังสือราชการถึงผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย จัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ กำหนดจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนในแต่ละกลุ่มประชากรร้อยละ 80 ขึ้นไป จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง 280 ฉบับ ได้รับคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.57

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ
 2) วิเคราะห์ข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผล กำหนดเกณฑ์การตีความ ดังนี้ (พิสนุ ฟองศรี, 2551)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาที่ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาลักษณะเครือข่ายในโครงการครูแห่งชาติ โครงการครูต้นแบบ และโครงการผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โครงการเครือข่ายครุภัณฑ์ในชั้นเรียนตามโครงการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาคุสภาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ ดังนี้ (1) เป็นการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาลักษณะเครือข่ายที่ดำเนินการในรูปแบบสถานศึกษา (ลักษณะหน่วยงานกับหน่วยงาน) (2) เป็นการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาลักษณะเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จและดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนถึงปีการศึกษา 2550 (3) เป็นสถานศึกษาที่ได้รับการยอมรับในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนน (นายอนก ทรัพย์มาก) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (นายพะยอม ชินวงศ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่ายโครงการผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ และกำหนดการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศเกี่ยวกับ องค์การและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้แก่เนื้อหา ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการวิจัยทาง

การศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 280) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.80 ต้องปรับปรุง สำหรับค่า IOC ได้เท่ากับ 0.86 และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสัมภาษณ์การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา (2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้มีอะไรบ้าง (3) การพัฒนาสถานศึกษาเครือข่ายมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร (4) องค์กรและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยอะไรบ้าง (5) เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงานอย่างไร (6) กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีอะไรบ้าง (7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ ขอความอนุเคราะห์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกหนังสือราชการ ส่งหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ พร้อมกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาการสัมภาษณ์ นัดหมายวัน เวลาการสัมภาษณ์ คือ นายอเนก ทรัพย์มาก ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดถนน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางตอน วันที่ 24 ตุลาคม 2551 นายพะโยม ชินวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน โสคศึกษาจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 วันที่ 9 ธันวาคม 2551 ทั้งนี้ในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สังเกตบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อนำไปประกอบการร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความ สร้างข้อสรุปคือ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำเป็นกลุ่มของข้อมูลเพื่อให้ได้ประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ที่มีต่อกันของข้อมูล การสังเคราะห์ และสรุปเป็นภาพรวมของข้อมูลการดำเนินงาน

ลักษณะเครือข่ายและสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในขั้นต่อไป

2. ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาดูอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) และแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน แล้วดำเนินการร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

2.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามี 6 องค์ประกอบ คือ (1) หลักการและเหตุผล (2) ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

2.3 นำร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3. การตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้แทนจาก สคบศ. และผู้แทนจากผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 – 12 คน (Stewart and Shamdasani, 1990) ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 10 คน ตามเกณฑ์ดังนี้ (1) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีบัณฑิตหรือมหาบัณฑิตหรือเทียบเท่า (2) มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการเรียนรู้ของผู้ใหญ่หรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน มากกว่า 5 ปี (3) มีบทบาทสำคัญหรือมีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษา เช่น มีผลงานวิจัย การปฏิบัติงานประจำ ผลงานเอกสารวิชาการหรือผลงานการสอน เป็นต้น มากกว่า 5 ปี ได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวง (สำนักงาน ก.ค.ศ., สำนักงาน กศน. และ สคปศ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 281)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้คำถามการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนกรอบแนวคิดในการวิจัย สร้างเครื่องมือการวิจัย ได้แก่คำถามการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย (1) ความเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (ตามองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้จากการวิจัย) (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได้แก่เนื้อหา ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 280) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.80 ต้องปรับปรุง สำหรับค่า IOC ได้เท่ากับ 0.86 และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ ขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกหนังสือราชการ ส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม ได้แก่ วัตถุประสงค์

การสนทนากลุ่ม สรุปลงสาระสำคัญของการวิจัย ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย และคำถามการสนทนากลุ่ม นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม คือวันที่ 8 เมษายน 2552 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis) ที่ได้จากการตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่ สุกวงค์ จันทวานิช (2547) นำเสนอไว้ คือ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล การจดบันทึกและทำดัชนีข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา และการวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

4. การปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

นำข้อมูลที่สรุปจากการตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

5. การตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการประชุมตรวจสอบรูปแบบ จากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ หน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา คือ คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 280 หน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามเกณฑ์ดังนี้ (1) เป็นหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการ (2) เป็นหน่วยงานเครือข่ายที่ดำเนิน

กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมาก (3) เป็นหน่วยงานเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์ในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (4) เป็นหน่วยงานเครือข่ายที่มีความสนใจและยินดีสนับสนุนการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงเทราเขต 1 และสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี (รายชื่อคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบในภาคผนวก ก หน้า 282 - 284)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการประชุมตรวจสอบรูปแบบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย และสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการที่เข้าประชุม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบและรายละเอียดของรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วย สถานที่ตรวจสอบรูปแบบ ประเด็นการตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ (1) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปใช้ปฏิบัติงานตามองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ (2) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และเหมาะสมในการนำไปใช้ (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้แก่เนื้อหา ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 280) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC (Index of Item

Objective Congruence) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.80 ต้องปรับปรุง สำหรับค่า IOC ได้เท่ากับ 0.86 และดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานเครือข่าย 3 หน่วยงาน กำหนดวัน เวลาและสถานที่ตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายดังนี้

(1) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วันที่ 27 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องโสตทัศนูปกรณ์ ชั้น 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 วันที่ 21 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

(3) สำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี วันที่ 23 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี

2) ตรวจสอบรูปแบบ ตามวัน เวลาและสถานที่ซึ่งกำหนดไว้ใน 1) โดยจัดประชุมตรวจสอบรูปแบบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย เพื่อพิจารณารายละเอียดของรูปแบบใน 5 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ (5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย (5.2) ระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับประกอบด้วย องค์กรและโครงสร้าง เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ และให้คณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันพิจารณาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเครือข่ายตามกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

3) เก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบโดยการบันทึกสาระสำคัญจากการประชุมและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของคณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis) ที่ได้จากการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญจากการประชุมและการสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย และสรุปผลการตรวจสอบรูปแบบ

6. สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำข้อมูลสรุปผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่ได้ตรวจสอบรูปแบบจากการประชุมคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายมาดำเนินการปรับปรุงและสรุปเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ ดำเนินการดังนี้

1. ร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วม บทบาทภารกิจของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์

1.2 นำข้อมูลผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจากผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายที่ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้เกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ มาประกอบการร่าง กำหนดองค์ประกอบและรายละเอียดกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

1.3 กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติมี 4 องค์ประกอบคือ (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง (3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

1.4 นำร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ปรับปรุง และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2. การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้แทนจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และผู้แทนจากผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 6 – 12 คน (Stewart and Shamdasani, 1990) ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 8 คน ตามเกณฑ์ดังนี้ (1) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านการศึกษา นอกระบบโรงเรียน (2) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. และผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (3) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ผู้แทนคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (หน่วยงานเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา) ผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) และผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด (หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.) (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 285)

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้คำถามการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1) ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบและรายละเอียดของกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สร้างคำถามการสนทนากลุ่มประกอบด้วย (1) ความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ (2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมในการนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ (3) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2) ขอความอนุเคราะห์อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยได้แก่เนื้อหา ความเหมาะสมในการจัดเรียงลำดับ ความสอดคล้องกับประเด็นที่ศึกษา ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 7 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก หน้า 280) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัยโดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ดังนี้ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 มีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ ถ้าต่ำกว่า 0.80 ต้องปรับปรุง สำหรับค่า IOC ได้เท่ากับ 0.86 ดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเตรียมนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กำหนดไว้ ขอความอนุเคราะห์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยออกหนังสือราชการ ส่งหนังสือถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มได้แก่ วัตถุประสงค์การสนทนากลุ่ม สรุปสาระสำคัญของการวิจัย ร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ และคำถามการสนทนากลุ่ม นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสนทนากลุ่ม คือ วันที่ 22 มกราคม 2553 เวลา 09.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 3/1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis) ที่ได้จากการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูลตามที่ สุภางค์ จันทวานิช (2547) นำเสนอไว้ คือ การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล การจดบันทึกและทำดัชนีข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนา และการวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

3. การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

นำข้อมูลที่สรุปจากการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาดำเนินการปรับปรุง เพิ่มเติม สรุปและนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย” ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งเป็นการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานดังตารางที่ 4.1 – 4.4

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืนจากผู้บริหาร
หน่วยงานเครือข่าย

ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย	จำนวน	จำนวน	ร้อยละที่ ได้รับคืน
	แบบสอบถาม ที่ส่ง	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	
คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์	57	46	80.70
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	170	145	85.29
ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด	53	43	81.13
รวม	280	234	83.57

จากตารางที่ 4.1 พบว่า แบบสอบถามที่ส่งให้ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายมีดังนี้ คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด จำนวน 57, 170 และ 53 ส่วนจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน 46, 145 และ 43

คิดเป็นร้อยละ 80.70, 85.29 และ 81.13 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมแบบสอบถามที่ส่งให้หน่วยงานเครือข่ายจำนวน 280 ฉบับ ได้รับคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.57

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	คณบดีฯ		ผอ.สพท.		ผอ.กศน.จังหวัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	25	54.35	138	95.17	37	86.05	200	85.47
หญิง	21	45.65	7	4.83	6	13.95	34	14.53
รวม	46	100.00	145	100.00	43	100.00	234	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ เพศชายจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 และเพศหญิงจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพศชายจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 95.17 และเพศหญิงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.83 ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัดเพศชายจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 86.05 และเพศหญิงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.95 เมื่อพิจารณาโดยรวมผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย เพศชาย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 85.47 และเพศหญิงจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.53

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลา	คณบดีฯ		ผอ.สพท.		ผอ.กศน.จังหวัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	30	65.22	43	29.66	11	25.58	84	35.90
5-10 ปี	14	30.43	68	46.90	15	34.88	97	41.45
มากกว่า 10 ปี	2	4.35	34	23.44	17	39.54	53	22.65
รวม	46	100.00	145	100.00	43	100.00	234	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 30, 14 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 65.22, 30.43 และ 4.35 ตามลำดับ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 68, 43 และ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90, 29.66 และ 23.44 ตามลำดับ และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี, 5 – 10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 17, 15 และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.54, 34.88 และ 25.58 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาโดยรวมผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5 – 10 ปี, ต่ำกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 97, 84 และ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 41.45, 35.90 และ 22.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	คณบดีฯ		ผอ.สพท.		ผอ.กศน.จังหวัด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	-	-	2	1.38	4	9.30	6	2.56
ปริญญาโท	26	56.52	126	86.90	36	83.71	188	80.34
ปริญญาเอก	20	43.48	17	11.72	3	6.99	40	17.10
รวม	46	100.00	145	100.00	43	100.00	234	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และปริญญาโทจำนวน 20 และ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 และ 56.52 ตามลำดับ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโทและปริญญาตรีจำนวน 17, 126 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 86.90 11.72 และ 1.38 ตามลำดับ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ปริญญาโทและปริญญาตรีจำนวน 3, 36 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99, 83.71 และ 9.30 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ปรากฏดังตารางที่
4.5 – 4.10

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ
บุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหา

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบคอง			พอ.สพท.			พอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวิเคราะห์นโยบายการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.13	0.95	ปาน กลาง	3.52	0.82	มาก	3.31	0.95	ปาน กลาง
2	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูฯ.....	3.11	1.02	ปาน กลาง	3.47	0.89	ปาน กลาง	3.26	1.05	ปาน กลาง
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	3.35	1.00	ปาน กลาง	3.63	0.85	มาก	3.26	1.09	ปาน กลาง
4	การกำหนดความต้องการที่จำเป็น ในการพัฒนาครูฯ.....	3.36	1.04	ปาน กลาง	3.55	0.97	มาก	3.30	0.91	ปาน กลาง
5	การเสนอปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาครูฯ.....	3.39	0.89	ปาน กลาง	3.22	0.88	ปาน กลาง	3.26	0.95	ปาน กลาง
6	การสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูฯ.....	3.04	1.03	ปาน กลาง	3.15	0.89	ปาน กลาง	3.12	0.91	ปาน กลาง
7	การสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาใน การพัฒนาครู.....	2.92	1.02	ปาน กลาง	3.29	0.93	ปาน กลาง	3.05	1.00	ปาน กลาง
8	การกำหนดทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้ร่วมกันค้นหา ปัญหาของการพัฒนาครูฯ.....	2.83	0.96	ปาน กลาง	3.17	0.94	ปาน กลาง	2.91	1.02	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบข.จ.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
9	การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนด ปัญหาและความต้องการการพัฒนา ครูฯ.....	3.11	1.04	ปาน กลาง	3.33	0.94	ปาน กลาง	3.05	1.13	ปาน กลาง
10	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในการพัฒนาครูฯ.....	2.78	1.06	ปาน กลาง	3.31	0.98	ปาน กลาง	3.09	1.04	ปาน กลาง
	รวม	3.21	0.79	ปาน กลาง	3.36	0.71	ปาน กลาง	3.16	0.85	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การเสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.89) และการกำหนดความสำคัญที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 1.04)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.85) และการกำหนดความสำคัญที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.97)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.95) และการกำหนดความสำคัญที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการวางแผน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบเจ็จ			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา...	3.07	0.98	ปาน กลาง	3.41	0.91	ปาน กลาง	3.19	0.91	ปาน กลาง
2	การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการพัฒนาครูฯ.....	3.20	0.94	ปาน กลาง	3.49	0.86	ปาน กลาง	3.26	0.98	ปาน กลาง
3	การสรรหาผู้เกี่ยวข้องในการวาง แผนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วม เป็นคณะทำงาน.....	2.74	1.06	ปาน กลาง	3.03	1.00	ปาน กลาง	2.88	1.03	ปาน กลาง
4	การกำหนดบทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องใน การพัฒนา.....	3.26	0.93	ปาน กลาง	3.46	0.88	ปาน กลาง	3.16	1.07	ปาน กลาง
5	การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ของเครือข่ายเพื่อสนองความ ต้องการของครูฯ.....	2.98	0.97	ปาน กลาง	3.16	0.95	ปาน กลาง	3.09	0.97	ปาน กลาง
6	การสนับสนุนให้มีการวางแผนจัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	3.16	1.08	ปาน กลาง	3.51	0.93	มาก	3.21	1.10	ปาน กลาง
7	ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูฯ ใน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน.....	2.80	1.03	ปาน กลาง	3.24	0.93	ปาน กลาง	3.00	1.09	ปาน กลาง
8	การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการพัฒนาครูฯ.....	2.90	0.98	ปาน กลาง	3.46	0.92	ปาน กลาง	3.05	1.02	ปาน กลาง
9	การวางแผนใช้วัสดุ อุปกรณ์จัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	2.98	1.04	ปาน กลาง	3.20	0.94	ปาน กลาง	3.07	0.94	ปาน กลาง
10	ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติ งานให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบ ไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์.....	2.96	1.10	ปาน กลาง	3.30	0.94	ปาน กลาง	3.14	0.99	ปาน กลาง
	รวม	3.01	0.85	ปาน กลาง	3.33	0.76	ปาน กลาง	3.10	0.87	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.93) และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.94)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.93) และการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.86)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.98) และการสนับสนุนให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.10)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการตัดสินใจ

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบ.บค.ฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัด ของการพัฒนาครูฯ.....	2.91	0.84	ปาน กลาง	3.35	0.88	ปาน กลาง	3.00	1.00	ปาน กลาง
2	การศึกษาข้อมูลและกระบวนการ ปฏิบัติงานทุกครั้งที่จะตัดสินใจ.....	3.02	1.01	ปาน กลาง	3.38	0.95	ปาน กลาง	3.09	1.04	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลสิ้ง			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
3	การเสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูฯ..	2.85	0.84	ปาน กลาง	3.31	0.95	ปาน กลาง	3.02	1.06	ปาน กลาง
4	การตัดสินใจเลือกกิจกรรมจากการประเมิน วิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ...	3.26	1.09	ปาน กลาง	3.37	0.89	ปาน กลาง	3.00	0.98	ปาน กลาง
5	การตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูฯในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย...	3.10	1.07	ปาน กลาง	3.39	0.91	ปาน กลาง	3.14	0.89	ปาน กลาง
6	การตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูฯ.....	3.22	1.00	ปาน กลาง	3.36	0.93	ปาน กลาง	3.21	0.99	ปาน กลาง
7	การตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.13	0.87	ปาน กลาง	3.38	0.92	ปาน กลาง	3.12	0.96	ปาน กลาง
8	การตัดสินใจกำหนดสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาครูฯ....	3.11	0.98	ปาน กลาง	3.16	0.93	ปาน กลาง	2.86	0.99	ปาน กลาง
9	การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.39	1.09	ปาน กลาง	3.43	1.03	ปาน กลาง	3.05	0.95	ปาน กลาง
10	การตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาฯ.....	3.24	1.07	ปาน กลาง	3.35	0.98	ปาน กลาง	3.23	0.90	ปาน กลาง
	รวม	3.12	0.84	ปาน กลาง	3.35	0.80	ปาน กลาง	3.07	0.86	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.09) และการตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการประเมินหรือวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.09)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ

การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.03) และการตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.91)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.90) และการตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการดำเนินงาน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบคอง			พอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้อง ข้อในการอำนวยความสะดวกแก่ ครูฯ ที่เข้ารับการพัฒนา.....	3.46	0.94	ปาน กลาง	3.56	0.87	มาก	3.49	0.94	ปาน กลาง
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ร่วมกันพัฒนาครูฯ.....	3.16	1.06	ปาน กลาง	3.59	0.99	มาก	3.33	1.06	ปาน กลาง
3	การดำเนินงานพัฒนาครูฯ ตามที่ วางแผนและตัดสินใจไว้.....	3.35	0.97	ปาน กลาง	3.62	0.93	มาก	3.53	0.93	มาก
4	การพัฒนาระบบดำเนินงานพัฒนา ครูฯ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด.....	3.02	0.96	ปาน กลาง	3.44	0.98	ปาน กลาง	3.33	0.99	ปาน กลาง
5	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูฯ	3.13	1.03	ปาน กลาง	3.47	0.95	ปาน กลาง	3.33	0.92	ปาน กลาง
6	การกำหนดวิธีหรือแนวทาง ดำเนินงานพัฒนาครูฯ.....	3.13	0.98	ปาน กลาง	3.36	0.90	ปาน กลาง	3.28	0.88	ปาน กลาง
7	การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ การพัฒนาครูฯ มีประสิทธิภาพ.....	3.22	0.87	ปาน กลาง	3.38	0.96	ปาน กลาง	3.33	0.97	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
8	การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ที่ใช้ในการพัฒนาครู.....	3.17	0.94	ปาน กลาง	3.33	1.03	ปาน กลาง	3.16	1.04	ปาน กลาง
9	การประชุมประสานงานเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง.....	2.98	0.96	ปาน กลาง	3.31	0.98	ปาน กลาง	3.26	0.95	ปาน กลาง
10	การสรุปและรายงานผลการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.24	0.93	ปาน กลาง	3.32	0.98	ปาน กลาง	3.12	0.88	ปาน กลาง
	รวม	3.19	0.81	ปาน กลาง	3.44	0.80	ปาน กลาง	3.31	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คณะศึกษาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.94) และการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ได้วางแผนและตัดสินใจไว้ ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.97)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ได้วางแผนและตัดสินใจไว้ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.93) และการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.99)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ได้วางแผนและตัดสินใจไว้ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.93) และการประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการได้รับประโยชน์

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กทม.บจก.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา ด้านระบบการปฏิบัติงานโดยภาพ รวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูฯ.....	3.37	0.92	ปาน กลาง	3.30	0.85	ปาน กลาง	3.02	0.96	ปาน กลาง
2	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา บุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ...	3.09	0.88	ปาน กลาง	3.26	0.88	ปาน กลาง	2.93	1.01	ปาน กลาง
3	การกำหนดสิ่งทีครูฯ จะได้รับจาก การพัฒนาในแต่ละหลักสูตร.....	3.24	0.90	ปาน กลาง	3.36	0.87	ปาน กลาง	3.09	1.04	ปาน กลาง
4	การให้หน่วยงานเครือข่ายกำหนด วิธีการให้ครูฯ นำผลการพัฒนาไป ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	3.04	0.87	ปาน กลาง	3.31	1.00	ปาน กลาง	2.79	1.04	ปาน กลาง
5	การกำหนดมาตรการให้หน่วยงาน ของครูฯ นำผลการพัฒนาไปปฏิบัติ.	3.07	0.99	ปาน กลาง	3.36	0.98	ปาน กลาง	3.00	0.95	ปาน กลาง
6	การได้รับประโยชน์ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน.....	3.00	0.89	ปาน กลาง	3.29	0.97	ปาน กลาง	2.98	0.89	ปาน กลาง
7	การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครูฯ.....	3.45	1.08	ปาน กลาง	3.54	0.78	มาก	3.26	0.90	ปาน กลาง
8	การนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงาน ต้นสังกัดของครูฯ ที่เข้ารับการพัฒนา	2.92	0.89	ปาน กลาง	3.29	0.86	ปาน กลาง	3.07	0.96	ปาน กลาง
9	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด เป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....	2.98	0.98	ปาน กลาง	3.26	0.95	ปาน กลาง	2.93	0.99	ปาน กลาง
10	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนด นโยบายพัฒนาในอนาคต.....	2.76	0.98	ปาน กลาง	3.17	1.05	ปาน กลาง	2.81	1.01	ปาน กลาง
	รวม	3.09	0.73	ปาน กลาง	3.31	0.75	ปาน กลาง	2.99	0.83	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.08) และหน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนาด้านระบบการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.92)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.78) และการกำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.87)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.90) และ การกำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 1.04)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการติดตามและประเมินผล

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคี			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา...	2.91	0.90	ปาน กลาง	3.23	0.95	ปาน กลาง	2.88	0.96	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบข.สจ.จ.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
2	การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	2.93	1.01	ปาน กลาง	3.30	0.89	ปาน กลาง	2.74	0.95	ปาน กลาง
3	การกำหนดบุคลากรที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	2.93	0.99	ปาน กลาง	3.27	1.00	ปาน กลาง	2.88	0.91	ปาน กลาง
4	การเสนอความคิดเห็นในการติดตามและประเมินผลทุกขั้นตอน...	2.91	0.95	ปาน กลาง	3.18	1.05	ปาน กลาง	2.86	0.99	ปาน กลาง
5	การกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลไว้ล่วงหน้า.....	2.80	1.01	ปาน กลาง	3.18	1.03	ปาน กลาง	2.91	0.97	ปาน กลาง
6	การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	2.93	1.01	ปาน กลาง	3.21	1.01	ปาน กลาง	2.93	0.86	ปาน กลาง
7	การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาตามกรอบการประเมิน.....	3.07	1.10	ปาน กลาง	3.19	0.93	ปาน กลาง	2.95	0.95	ปาน กลาง
8	การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร.....	2.96	0.98	ปาน กลาง	3.24	0.98	ปาน กลาง	3.02	0.83	ปาน กลาง
9	การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด.....	2.96	1.01	ปาน กลาง	3.23	1.02	ปาน กลาง	2.95	0.95	ปาน กลาง
10	การสรุปและรายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาตามกรอบการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ.....	2.91	0.97	ปาน กลาง	3.26	1.00	ปาน กลาง	3.01	0.96	ปาน กลาง
	รวม	2.93	0.88	ปาน กลาง	3.23	0.89	ปาน กลาง	2.92	0.84	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.10) รองลงมาคือ การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 2.96$, S.D. = 0.98)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.89) และการกำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 1.00)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.83) และการสรุปและรายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.96)

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ปรากฏดังตารางที่ 4.11 – 4.16

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหา

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบม.ลี้ฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวิเคราะห์นโยบายการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.33	0.91	ปาน กลาง	3.38	0.75	ปาน กลาง	3.00	0.76	ปาน กลาง
2	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูฯ.....	3.24	0.96	ปาน กลาง	3.49	0.56	ปาน กลาง	3.00	0.72	ปาน กลาง
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	3.30	0.86	ปาน กลาง	3.24	0.77	ปาน กลาง	2.88	0.96	ปาน กลาง
4	การกำหนดความต้องการที่จำเป็น ในการพัฒนาครูฯ.....	3.43	1.04	ปาน กลาง	3.39	0.83	ปาน กลาง	2.91	0.78	ปาน กลาง
5	การเสนอปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาครูฯ.....	3.33	0.83	ปาน กลาง	3.37	0.78	ปาน กลาง	3.02	0.99	ปาน กลาง
6	การสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูฯ.....	3.39	0.94	ปาน กลาง	3.25	0.79	ปาน กลาง	2.91	0.84	ปาน กลาง
7	การสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาใน การพัฒนาครูฯ.....	3.43	0.79	ปาน กลาง	3.29	0.85	ปาน กลาง	2.93	0.96	ปาน กลาง
8	การกำหนดทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อมเพื่อให้ร่วมกันค้นหา ปัญหาของการพัฒนาครูฯ.....	3.46	0.87	ปาน กลาง	3.24	0.87	ปาน กลาง	2.84	0.72	ปาน กลาง
9	การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนด ปัญหาและความต้องการพัฒนา ครูฯ.....	3.11	1.05	ปาน กลาง	3.17	0.86	ปาน กลาง	2.95	1.00	ปาน กลาง
10	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในการพัฒนาครูฯ.....	3.26	1.08	ปาน กลาง	3.22	0.87	ปาน กลาง	2.95	0.90	ปาน กลาง
	รวม	3.33	0.68	ปาน กลาง	3.30	0.65	ปาน กลาง	2.94	0.69	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ร่วมกันค้นหาปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.87) และการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.79)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.56) และการกำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.83)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การเสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.99) และการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการวางแผน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบคอง			พอ.สพท.			พอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา...	3.22	0.87	ปาน กลาง	3.30	0.78	ปาน กลาง	2.95	0.92	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบข.สจ.จ.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
2	การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการพัฒนาครูฯ.....	2.92	0.79	ปาน กลาง	3.24	0.89	ปาน กลาง	2.86	0.89	ปาน กลาง
3	การสรรหาผู้เกี่ยวข้องในการวาง แผนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วม เป็นคณะทำงาน.....	3.13	0.94	ปาน กลาง	3.26	0.95	ปาน กลาง	2.93	0.88	ปาน กลาง
4	การกำหนดบทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการ พัฒนาครูฯ.....	3.33	0.97	ปาน กลาง	3.09	0.93	ปาน กลาง	2.84	0.95	ปาน กลาง
5	การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ของเครือข่ายเพื่อสนองความ ต้องการของครูฯ.....	3.11	0.89	ปาน กลาง	3.18	0.83	ปาน กลาง	3.07	0.86	ปาน กลาง
6	การสนับสนุนให้มีการวางแผนจัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	3.04	0.80	ปาน กลาง	3.14	0.87	ปาน กลาง	3.00	0.79	ปาน กลาง
7	ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูฯ ใน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน.....	3.32	1.01	ปาน กลาง	3.21	0.88	ปาน กลาง	3.16	1.00	ปาน กลาง
8	การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการพัฒนาครูฯ.....	3.21	0.87	ปาน กลาง	3.24	0.86	ปาน กลาง	2.98	0.96	ปาน กลาง
9	การวางแผนใช้วัสดุ อุปกรณ์จัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	2.96	0.87	ปาน กลาง	3.10	0.88	ปาน กลาง	2.70	0.94	ปาน กลาง
10	ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติ งานให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบ ไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์.....	3.07	1.03	ปาน กลาง	3.31	0.92	ปาน กลาง	2.93	0.86	ปาน กลาง
รวม		3.13	0.68	ปาน กลาง	3.21	0.71	ปาน กลาง	2.94	0.73	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับ
แรก คือ การกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.01)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.92) และการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.78)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กสน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 1.00) และการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการตัดสินใจ

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลสิริฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กสน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูฯ.....	3.43	0.79	ปาน กลาง	3.42	0.76	ปาน กลาง	3.00	1.02	ปาน กลาง
2	การศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงานทุกครั้งที่จะตัดสินใจ...	3.30	0.90	ปาน กลาง	3.21	0.86	ปาน กลาง	2.98	0.96	ปาน กลาง
3	การเสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูฯ..	3.29	0.79	ปาน กลาง	3.28	0.76	ปาน กลาง	2.91	1.06	ปาน กลาง
4	การตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนา ครูฯ จากการประเมินหรือวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ.....	3.26	0.80	ปาน กลาง	3.29	0.79	ปาน กลาง	2.98	1.03	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีฯ			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
5	การตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูฯ ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย..	3.52	0.87	ปาน กลาง	3.24	0.83	ปาน กลาง	2.98	0.94	ปาน กลาง
6	การตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูฯ.....	3.22	0.99	ปาน กลาง	3.20	0.89	ปาน กลาง	2.98	0.96	ปาน กลาง
7	การตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.30	0.91	ปาน กลาง	3.12	0.87	ปาน กลาง	3.00	0.90	ปาน กลาง
8	การตัดสินใจกำหนดสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	3.20	0.90	ปาน กลาง	3.16	0.84	ปาน กลาง	2.86	0.89	ปาน กลาง
9	การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.13	0.98	ปาน กลาง	3.14	0.96	ปาน กลาง	3.05	1.00	ปาน กลาง
10	การตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	3.04	1.01	ปาน กลาง	3.16	0.90	ปาน กลาง	2.98	0.99	ปาน กลาง
	รวม	3.27	0.71	ปาน กลาง	3.22	0.70	ปาน กลาง	2.97	0.86	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.87) และการศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.79)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.76) และการตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการประเมินหรือวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.79)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.00) และการตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.90)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการดำเนินงาน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีฯ			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การประสานความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้อง ในการอำนวยความสะดวกแก่ครูฯ ที่เข้ารับการพัฒนา...	3.07	0.64	ปาน กลาง	3.03	0.89	ปาน กลาง	2.81	0.93	ปาน กลาง
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ร่วมกันพัฒนาครูฯ.....	3.07	0.68	ปาน กลาง	2.91	0.94	ปาน กลาง	2.81	0.98	ปาน กลาง
3	การดำเนินงานพัฒนาครูฯ ตามที่ วางแผนและตัดสินใจไว้.....	3.07	0.76	ปาน กลาง	3.03	0.91	ปาน กลาง	2.79	0.91	ปาน กลาง
4	การพัฒนากระบวนการดำเนินงาน พัฒนาครูฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด.....	3.16	0.80	ปาน กลาง	3.22	0.88	ปาน กลาง	3.00	1.02	ปาน กลาง
5	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา ครูฯ.....	3.18	0.83	ปาน กลาง	3.04	0.94	ปาน กลาง	2.72	0.93	ปาน กลาง
6	การกำหนดวิธีการหรือแนวทางการ ดำเนินงานพัฒนาครูฯ.....	3.17	0.87	ปาน กลาง	3.04	0.85	ปาน กลาง	2.91	0.89	ปาน กลาง
7	การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การ พัฒนาครูฯ มีประสิทธิภาพ.....	3.13	0.92	ปาน กลาง	3.34	0.89	ปาน กลาง	2.95	1.02	ปาน กลาง
8	การบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ที่ใช้ในการพัฒนาครูฯ	3.00	0.94	ปาน กลาง	3.24	0.89	ปาน กลาง	2.88	1.05	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
9	การประชุมประสานงานเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง.....	3.11	0.79	ปาน กลาง	3.11	0.85	ปาน กลาง	2.91	0.92	ปาน กลาง
10	การสรุปและรายงานผลการ ดำเนินงานพัฒนาครู.....	2.96	0.80	ปาน กลาง	3.06	0.87	ปาน กลาง	2.77	0.92	ปาน กลาง
	รวม	3.09	0.62	ปาน กลาง	3.10	0.72	ปาน กลาง	2.86	0.83	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.83) และการกำหนดวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 0.87)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.89) และการบริหารทรัพยากรและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.89)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การพัฒนาระบบการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 1.02) และการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการได้รับประโยชน์

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีรี			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา ด้านระบบการปฏิบัติงานโดยภาพ รวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูฯ.....	3.12	0.81	ปาน กลาง	3.20	0.86	ปาน กลาง	2.98	0.86	ปาน กลาง
2	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา บุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ...	3.04	0.78	ปาน กลาง	3.15	0.79	ปาน กลาง	3.00	0.90	ปาน กลาง
3	การกำหนดสิ่งที่ครูฯ จะได้รับจาก การพัฒนาในแต่ละหลักสูตร.....	3.15	0.83	ปาน กลาง	3.26	0.75	ปาน กลาง	2.86	0.89	ปาน กลาง
4	การให้หน่วยงานเครือข่ายกำหนด วิธีการให้ครูฯ นำผลการพัฒนาไป ใช้ในการปฏิบัติงาน.....	3.20	0.87	ปาน กลาง	3.23	0.78	ปาน กลาง	2.98	0.91	ปาน กลาง
5	การกำหนดมาตรการให้หน่วยงาน ของครูฯ นำผลการพัฒนาไปสู่การ ปฏิบัติ.....	3.41	0.89	ปาน กลาง	3.27	0.80	ปาน กลาง	3.21	0.97	ปาน กลาง
6	การได้รับประโยชน์ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน.....	3.20	0.94	ปาน กลาง	3.15	0.80	ปาน กลาง	2.95	0.82	ปาน กลาง
7	การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครูฯ.....	2.98	0.96	ปาน กลาง	3.06	0.82	ปาน กลาง	2.84	0.75	ปาน กลาง
8	การนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงาน ต้นสังกัดของครูฯ ที่เข้ารับการพัฒนา	3.04	0.96	ปาน กลาง	3.07	0.88	ปาน กลาง	2.86	0.83	ปาน กลาง
9	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด เป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง...	3.22	0.90	ปาน กลาง	3.06	0.93	ปาน กลาง	2.88	0.79	ปาน กลาง
10	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนด นโยบายพัฒนาในอนาคต.....	3.30	1.01	ปาน กลาง	3.13	0.93	ปาน กลาง	2.93	1.03	ปาน กลาง
	รวม	3.17	0.74	ปาน กลาง	3.16	0.67	ปาน กลาง	2.95	0.77	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.89) และการนำผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอกระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนดนโยบายพัฒนาในอนาคต ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 1.01)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.27$, S.D.=0.80) และการกำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 3.26$, S.D = 0.75)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.21$, S.D.=0.97) และหน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนาบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ($\bar{X} = 3.00$, S.D = 0.90)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการติดตามและประเมินผล

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		คณบดีฯ			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผล การพัฒนา.....	3.20	0.82	ปาน กลาง	3.23	0.83	ปาน กลาง	3.00	0.93	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
2	การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง การติดตามและประเมินผลการพัฒนา	3.08	0.81	ปาน กลาง	3.29	0.75	ปาน กลาง	2.98	0.86	ปาน กลาง
3	การกำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติด ตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ	3.12	0.83	ปาน กลาง	3.22	0.88	ปาน กลาง	2.95	0.90	ปาน กลาง
4	การเสนอความคิดเห็นในการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูฯ ทุกขั้นตอน.....	2.96	0.87	ปาน กลาง	3.27	0.83	ปาน กลาง	2.93	0.91	ปาน กลาง
5	การกำหนดกรอบการติดตามและ ประเมินผลไว้ล่วงหน้า.....	3.02	0.80	ปาน กลาง	3.18	0.88	ปาน กลาง	2.86	0.91	ปาน กลาง
6	การประสานความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	3.02	0.75	ปาน กลาง	3.14	0.84	ปาน กลาง	2.91	0.89	ปาน กลาง
7	การประเมินความสำเร็จของ กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูฯ ตาม กรอบการประเมิน.....	2.96	0.87	ปาน กลาง	3.15	0.82	ปาน กลาง	2.98	0.91	ปาน กลาง
8	การติดตามประเมินผลความก้าวหน้า ของการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร.....	3.02	0.80	ปาน กลาง	3.16	0.88	ปาน กลาง	2.98	0.86	ปาน กลาง
9	การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตาม ประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด.....	3.18	0.91	ปาน กลาง	3.20	0.83	ปาน กลาง	2.88	0.96	ปาน กลาง
10	การสรุปและรายงานการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาตามกรอบการ ประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ.....	3.04	0.87	ปาน กลาง	3.11	0.85	ปาน กลาง	2.86	0.89	ปาน กลาง
	รวม	3.06	0.71	ปาน กลาง	3.19	0.72	ปาน กลาง	2.93	0.81	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.82) และการทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 3.18$, S.D. = 0.91)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.75) และการเสนอความคิดเห็นในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกชั้นตอน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.83)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กสน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.93) และการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.98$, S.D. = 0.86)

2.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายปรากฏดังตารางที่ 4.17 – 4.22

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย :ด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหา

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบคอง			พอ.สพท.			พอ.กสน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวเคราะห์น โยบายการ พัฒนาครูฯ.....	4.24	0.67	มาก	4.30	0.63	มาก	3.91	0.61	มาก
2	การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูฯ.....	4.24	0.67	มาก	4.26	0.64	มาก	4.05	0.65	มาก

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
3	การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	4.23	0.70	มาก	4.39	0.65	มาก	4.26	0.62	มาก
4	การกำหนดความต้องการที่จำเป็นใน การพัฒนาครูฯ.....	4.41	0.61	มาก	4.38	0.71	มาก	4.23	0.57	มาก
5	การเสนอปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาครูฯ.....	4.22	0.71	มาก	4.22	0.67	มาก	4.28	0.67	มาก
6	การสำรวจสาเหตุของปัญหาที่ เกี่ยวข้องกับพัฒนาครูฯ.....	4.10	0.80	มาก	4.14	0.64	มาก	3.84	0.81	มาก
7	การสนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาครูฯ....	4.12	0.75	มาก	4.18	0.65	มาก	3.95	0.65	มาก
8	การกำหนดทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ร่วมกันค้นหาปัญหา.....	3.92	0.73	มาก	4.18	0.67	มาก	3.86	0.77	มาก
9	การระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนด ปัญหาและความต้องการการพัฒนา	4.10	0.77	มาก	4.23	0.69	มาก	4.19	0.70	มาก
10	การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในการพัฒนาครูฯ.....	4.00	0.84	มาก	4.25	0.76	มาก	4.05	0.72	มาก
	รวม	4.16	0.50	มาก	4.25	0.48	มาก	4.06	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) และการศึกษา วิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.67)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. =

0.65) และการกำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.71$)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการกำหนดความสำคัญของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การเสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.67$) และการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.62$)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการวางแผน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลสินฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา...	3.96	0.58	มาก	4.16	0.72	มาก	4.02	0.77	มาก
2	การกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการพัฒนาครูฯ.....	3.88	0.60	มาก	4.16	0.70	มาก	4.07	0.74	มาก
3	การสรรหาผู้เกี่ยวข้องในการ วางแผนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วม เป็นคณะทำงาน.....	3.78	0.54	มาก	4.01	0.80	มาก	3.91	0.84	มาก
4	การกำหนดบทบาท หน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการ พัฒนาครูฯ.....	3.92	0.61	มาก	4.00	0.76	มาก	4.00	0.76	มาก
5	การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน ของเครือข่ายเพื่อสนองความ ต้องการของครูฯ.....	3.96	0.54	มาก	4.20	0.66	มาก	3.98	0.77	มาก
6	การสนับสนุนให้มีกรวางแผนจัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	4.08	0.61	มาก	4.23	0.66	มาก	4.23	0.72	มาก
7	ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูฯใน แต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน.....	4.29	0.65	มาก	4.26	0.61	มาก	4.14	0.71	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีฯ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
8	การวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน การพัฒนาครูฯ.....	4.08	0.53	มาก	4.25	0.65	มาก	4.07	0.83	มาก
9	การวางแผนใช้วัสดุ อุปกรณ์จัด กิจกรรมพัฒนาครูฯ.....	3.76	0.72	มาก	4.02	0.72	มาก	3.74	0.90	มาก
10	ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติ งานให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบ ไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์.....	3.86	0.71	มาก	4.14	0.67	มาก	3.86	0.89	มาก
รวม		3.95	0.45	มาก	4.15	0.52	มาก	4.00	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) และการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.53)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.61) และการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.65)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการวางแผนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$,

S.D. = 0.72) และ ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่าง
ชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อ
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการตัดสินใจ

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอนบสจ.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัด ของการพัฒนาครูฯ.....	3.92	0.67	มาก	4.14	0.69	มาก	3.95	0.75	มาก
2	การศึกษาข้อมูลและกระบวนการ ปฏิบัติงานทุกครั้งที่จะตัดสินใจ.....	3.90	0.71	มาก	4.14	0.66	มาก	3.86	0.77	มาก
3	การเสนอแนวคิดเพื่อประเมินทาง เลือกในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูฯ..	3.98	0.83	มาก	4.10	0.66	มาก	3.98	0.67	มาก
4	การตัดสินใจเลือกกิจกรรมจากการ ประเมิน วิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ...	3.76	0.83	มาก	4.20	0.74	มาก	4.00	0.79	มาก
5	การตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของ การพัฒนาแต่ละกลุ่ม เป้าหมาย.....	4.06	0.66	มาก	4.13	0.77	มาก	4.00	0.69	มาก
6	การตัดสินใจกำหนดเนื้อหา หลักสูตรการพัฒนาครูฯ.....	4.04	0.76	มาก	4.12	0.76	มาก	4.07	0.63	มาก
7	การตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	3.96	0.71	มาก	4.19	0.75	มาก	4.07	0.55	มาก
8	การตัดสินใจกำหนดสื่อและนวัต กรรมที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาครูฯ...	3.94	0.75	มาก	4.06	0.82	มาก	3.95	0.65	มาก
9	การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	3.92	0.79	มาก	4.24	0.68	มาก	3.98	0.83	มาก
10	การตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการ และวิธีคิดตามประเมินผลการ พัฒนาครูฯ.....	3.92	0.64	มาก	4.15	0.71	มาก	4.07	0.70	มาก
	รวม	3.94	0.59	มาก	4.15	0.57	มาก	3.99	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ คือ การตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.66) และการตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.76)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.68) และการตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการประเมินหรือวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.55) และการตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการดำเนินงาน

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กบขส.จ.			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การประสานความร่วมมือกับ ผู้เกี่ยวข้อง ช้องในการอำนวยความสะดวก แก่ครูฯ ที่เข้ารับการพัฒนา.....	3.80	0.74	มาก	4.11	0.79	มาก	3.86	0.74	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
2	การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อ ร่วมกันพัฒนาครูฯ.....	3.73	0.78	มาก	4.10	0.78	มาก	3.72	0.83	มาก
3	การดำเนินงานพัฒนาครูฯ ตามที่ วางแผนและตัดสินใจไว้.....	3.87	0.77	มาก	4.11	0.72	มาก	3.81	0.88	มาก
4	การพัฒนาระบบการดำเนินงาน พัฒนาครูฯให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด.....	4.00	0.74	มาก	4.24	0.75	มาก	3.84	0.78	มาก
5	การกำหนดบทบาทหน้าที่ของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	3.84	0.72	มาก	4.00	0.79	มาก	3.72	0.91	มาก
6	การกำหนดวิธีการหรือแนวทางการ ดำเนินงานพัฒนาครูฯ	3.92	0.73	มาก	4.14	0.70	มาก	3.88	0.82	มาก
7	การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การ พัฒนาครูฯ มีประสิทธิภาพ.....	4.14	0.68	มาก	4.25	0.74	มาก	3.95	0.92	มาก
8	การบริหารทรัพยากรและ งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูฯ....	4.02	0.73	มาก	4.19	0.79	มาก	3.91	0.95	มาก
9	การประชุมประสานงานเพื่อติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง.....	3.89	0.85	มาก	4.11	0.81	มาก	3.88	0.82	มาก
10	การสรุปและรายงานผลการ ดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา.....	3.84	0.83	มาก	4.21	0.78	มาก	3.86	0.91	มาก
	รวม	3.90	0.61	มาก	4.15	0.62	มาก	3.84	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68) และการบริหารทรัพยากรและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.73)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) และการพัฒนาระบบการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.75)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.92) และการบริหารทรัพยากรและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.95)

ตารางที่ 4.21 คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการได้รับประโยชน์

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบต.๑			ผอ.สทท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา ด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพ รวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูฯ.....	3.96	0.80	มาก	4.19	0.75	มาก	3.98	0.67	มาก
2	หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนา บุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ..	3.91	0.75	มาก	4.20	0.75	มาก	4.07	0.74	มาก
3	การกำหนดสิ่งที่ครูฯ จะได้รับจาก การพัฒนาในแต่ละหลักสูตร.....	3.91	0.77	มาก	4.25	0.77	มาก	4.06	0.74	มาก
4	การให้หน่วยงานเครือข่ายกำหนด วิธีนำผลการพัฒนาไปใช้ปฏิบัติงาน.	4.00	0.78	มาก	4.23	0.76	มาก	4.05	0.79	มาก
5	การกำหนดมาตรการให้หน่วยงาน ของครูฯ นำผลการพัฒนาไปปฏิบัติ.	4.08	0.76	มาก	4.30	0.75	มาก	4.14	0.64	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
6	การได้รับประโยชน์ของหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องอย่างเท่าเทียมกัน.....	4.04	0.80	มาก	4.13	0.73	มาก	3.91	0.68	มาก
7	การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาครู.....	4.00	0.69	มาก	4.19	0.73	มาก	3.93	0.59	มาก
8	การนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงาน ต้นสังกัดของครูฯ ที่เข้ารับการ พัฒนา.....	3.93	0.73	มาก	4.14	0.77	มาก	4.02	0.67	มาก
9	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนด เป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง....	4.00	0.78	มาก	4.17	0.84	มาก	4.02	0.64	มาก
10	การนำผลการพัฒนาครูฯ เสนอ กระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนด นโยบายพัฒนาในอนาคต.....	4.14	0.84	มาก	4.19	0.79	มาก	4.07	0.77	มาก
	รวม	4.00	0.66	มาก	4.20	0.63	มาก	4.03	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การนำผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอกระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนดนโยบายพัฒนาในอนาคต ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.84) และการกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.76)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=0.75) และการกำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X} = 4.25$, S.D = 0.77)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการได้รับประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.64) และหน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนาบุคลากรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย : ด้านการติดตามและประเมินผล

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กอบคอง			พอ.สพท.			พอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
1	การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา	3.96	0.58	มาก	4.19	0.71	มาก	3.79	0.80	มาก
2	การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนา	3.92	0.64	มาก	4.09	0.77	มาก	3.63	0.87	มาก
3	การกำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนา...	3.88	0.67	มาก	4.17	0.69	มาก	3.60	0.85	มาก
4	การเสนอความคิดเห็นในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ ทุกขั้นตอน.....	3.88	0.67	มาก	4.15	0.69	มาก	3.65	0.92	มาก
5	การกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลไว้ล่วงหน้า.....	3.91	0.59	มาก	4.09	0.74	มาก	3.65	0.84	มาก
6	การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูฯ.....	3.80	0.71	มาก	4.14	0.79	มาก	3.70	0.86	มาก
7	การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูฯ ตามกรอบการประเมิน.....	3.90	0.68	มาก	4.10	0.75	มาก	3.88	0.79	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย / ระดับการมีส่วนร่วม								
		กมลคีจ			ผอ.สพท.			ผอ.กศน.จังหวัด		
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล
8	การติดตามประเมินผลความก้าวหน้า ของการพัฒนาครูในแต่ละหลักสูตร	3.90	0.71	มาก	4.17	0.72	มาก	3.84	0.72	มาก
9	การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตาม ประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด.....	3.84	0.69	มาก	4.18	0.71	มาก	3.77	0.90	มาก
10	การสรุปและรายงานการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูฯ ตาม กรอบการประเมินให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องทราบ.....	3.86	0.68	มาก	4.16	0.75	มาก	3.79	0.87	มาก
รวม		3.88	0.56	มาก	4.15	0.62	มาก	3.73	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.58) และการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.64)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.71) และการทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลเพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71)

ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายด้านการติดตามและประเมินผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับ

แรก คือ การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการประเมิน ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.79) และการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตร ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.72)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย เกี่ยวกับองค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.23 สรุปความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

การมีส่วนร่วม	ฉบับที่ ๑	ผอ.สพท.	ผอ.กศน.จังหวัด
ด้านองค์กรและโครงสร้าง	ควรจัดองค์กรและโครงสร้างการมีส่วนร่วมให้มีเอกภาพ โดยมีทั้งระดับบน โยบายและระดับปฏิบัติที่สามารถประสานงานกันระหว่างสถาบันผลิตครู, สถาบันพัฒนาครูของแต่ละสังกัด และสถาบันการศึกษาที่ใช้ครูอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดย สคบศ. ควรเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานระดับบน โยบายที่เป็นรูปธรรมให้ชัดเจน ส่วนหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่เป็นผู้ปฏิบัติ	การจัดองค์กรและโครงสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูฯ ควรกำหนดรูปแบบบทบาทและภารกิจให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนกัน และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติ	ควรกำหนดองค์กรและโครงสร้างที่ชัดเจนทั้งในส่วนกลางซึ่งเป็นระดับนโยบายและส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นระดับปฏิบัติ โดย สคบศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณและเชื่อมโยงการทำงาน
	ควรจัดองค์กรและโครงสร้างเป็นแนวราบโดยกระจายอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่ เอกชน และท้องถิ่น เป็นต้น จะทำให้ภารกิจการพัฒนาสำเร็จได้โดยไม่ต้องย้อนกลับมาที่ส่วนกลาง นอกจากปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้	จัดองค์กรและกำหนดโครงสร้างเครือข่ายให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีองค์กรที่เป็นหน่วยงานเชื่อมโยงประสานกันในทุกภูมิภาค	ควรให้หน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดองค์กรและโครงสร้าง โดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	คณบดีฯ	ผอ.สพท.	ผอ.กศน.จังหวัด
	องค์กรและโครงสร้างมีความจำเป็นและสำคัญมากเพราะจะสามารถทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์และดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพได้	สคบศ. ควรเป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบายและประสานงานองค์กรที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	การจัดองค์กรและโครงสร้างต้องให้เครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติ
ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์	ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้มีนโยบายหรือแนวทางที่เป็นภาพรวมและระดับปฏิบัติว่าหน่วยงานเครือข่ายจะมีส่วนร่วม ในขั้นตอนใดบ้าง และควรดำเนินการในลักษณะร่วมคิด ร่วมปฏิบัติทุกขั้นตอน	เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูฯ ต้องสอดคล้องกับความต้องการ วัตถุประสงค์ และนโยบายของเครือข่ายทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติโดยส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมวิทยฐานะครู การนำความรู้ทักษะและเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติจริง โดยให้มีการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม เป็นระยะอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรที่หลากหลาย	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้หน่วยงานเครือข่ายเข้าร่วมดำเนินการทุกขั้นตอน ทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติ
	หน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ สคบศ. ควรร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูฯ	กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาครูฯ ให้ชัดเจน สอดคล้องกันเพื่อทุกหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครูมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือ (1) พัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานมากขึ้น (2) กำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูให้ชัดเจนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูบวจร	หน่วยงานเครือข่ายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน โดยให้ครอบคลุมทุกเครือข่าย สอดคล้องกับความต้องการของครูฯ ต่อเนื่องและนำไปสู่การปฏิบัติได้

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ฉบับที่ ๑	ผอ.สพท.	ผอ.กศน.จังหวัด
	ควรมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของหน่วยงานเครือข่าย สถาบันผลิตครู สถาบันพัฒนาครูสถานศึกษาและเกี่ยวข้อง	ควรระดมความคิดเห็นของเครือข่ายเพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และภูมิภาค	ควรมีคณะกรรมการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพ และความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เครือข่ายร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ด้านกิจกรรมการมีส่วนร่วม	ควรกำหนดการจัดกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่กำหนดความสำคัญของปัญหา กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหาหลักสูตร กระบวนการดำเนินงานติดตามประเมินผลในทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	ควรกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรม ให้ชัดเจนต่อเนื่องเป็นระบบโดยให้ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูฯ มีส่วนร่วมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เช่น (1) การรับรู้ปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหา สํารวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาครูฯ (2) กำหนดนโยบาย แนวทางการพัฒนาโดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (3) จัดทำแผนการพัฒนาให้ชัดเจนโดยการวางแผนและตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง (4) จัดทำหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (5) ร่วมกันดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) ร่วมกันติดตาม วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา (7) สรุปและนำเสนอผลการพัฒนาครูฯ ร่วมกันทุกขั้นตอน	ควรแต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการเพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา ความต้องการจำเป็นวางแผน ดำเนินการติดตามประเมินผลสรุปผลการพัฒนาและการรายงานผลการพัฒนา

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

การมีส่วนร่วม	ฉบับที่ ๑	ผอ.สพท.	ผอ.กศน.จังหวัด
	ควรจัดให้มีคณะกรรมการประสานงานเครือข่าย โดยการจัดประชุม สัมมนา ทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะจะช่วยให้ความคิด ความร่วมมือในการพัฒนาครูฯ เข้มแข็ง มั่นคงและต่อเนื่องยิ่งขึ้น	การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีคณะกรรมการรับผิดชอบ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน	ควรมีการประชุมสัมมนาเพื่อร่วมกันวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกชั้นตอนให้เป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด
	สถาบันผลิตครูควรเสนอแผนหรือโครงการเพื่อดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับ สคบส. โดยกำหนดบทบาท ภารกิจ และสนับสนุนงบประมาณอย่างชัดเจน	กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีความหลากหลายและต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดและความสนใจ	ควรสอบถามความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาตามความต้องการ โดยเน้นการปฏิบัติที่มีความหลากหลายในการติดตามและประเมินผล

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งได้แก่คณะคณาจารย์ ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสรุปได้ดังนี้

1. ด้านองค์กรและโครงสร้าง ได้แก่

1.1 ควรจัดองค์กรและโครงสร้างการมีส่วนร่วมให้มีเอกภาพและชัดเจน โดยมีทั้งส่วนกลางซึ่งเป็นระดับนโยบายและส่วนภูมิภาคซึ่งเป็นระดับปฏิบัติที่สามารถประสานงานกันระหว่างสถาบันผลิตครู, สถาบันพัฒนาครูของ แต่ละสังกัด และสถาบันการศึกษาที่ใช้ครูอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดย สคบส. ควรเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานระดับนโยบายที่เป็นรูปธรรมให้ชัดเจน ส่วนหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่เป็นผู้ปฏิบัติ

1.2 การจัดองค์กรและโครงสร้างควรกำหนดรูปแบบ บทบาทและภารกิจให้ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ และเป็นแนวราบโดยกระจายอำนาจหน้าที่ให้หน่วยงานเครือข่ายเกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วม

1.3 การจัดองค์กรและโครงสร้างควรให้หน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติโดยดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

1.4 การจัดองค์กรและโครงสร้างควรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ โดยมีองค์กรที่เป็นหน่วยเชื่อมโยงประสานงานในทุกภูมิภาค

1.5 องค์กรและโครงสร้างมีความจำเป็นและสำคัญมากเพราะจะสามารถทำหน้าที่ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพได้

2. ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติว่าหน่วยงานเครือข่ายจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดบ้าง และควรดำเนินการในลักษณะร่วมคิดร่วมปฏิบัติทุกขั้นตอน

2.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูฯ ต้องสอดคล้องกับความต้องการ วัตถุประสงค์ และนโยบายของเครือข่ายทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติโดยส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ส่งเสริมวิทยฐานะครู การนำความรู้ ทักษะและเจตคติไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยให้มีการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงทุกกลุ่ม เป็นระยะอย่างต่อเนื่องในหลักสูตรที่หลากหลาย

2.3 การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ควรให้หน่วยงานเครือข่ายเข้าร่วมดำเนินการทุกขั้นตอนทั้งระดับนโยบายและปฏิบัติ

2.4 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนสอดคล้องกันทุกหน่วยงาน โดยครอบคลุมทุกเครือข่าย สอดคล้องกับความต้องการของครู ต่อเนื่องและนำไปสู่การปฏิบัติ

2.5 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูฯ ควรเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของหน่วยงานเครือข่าย สถาบันผลิตครู สถาบันพัฒนาครู สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง

3. ด้านกิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่

3.1 ควรกำหนดการจัดกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่กำหนดความสำคัญของปัญหา กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา หลักสูตร กระบวนการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล ในทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูฯ ควรกำหนดให้มีความหลากหลาย ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถพัฒนาตนเองได้ตามความถนัดและความสนใจ โดยให้ผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูฯ มีส่วนร่วมที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ เช่น (1) การรับรู้ปัญหา ค้นหาสาเหตุของปัญหา สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการในการพัฒนาครูฯ (2) กำหนดนโยบาย แนวทางการพัฒนาโดยจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ (3) จัดทำแผนการพัฒนาคือชัดเจนโดยการวางแผนและตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง (4) จัดทำหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรมและเทคโนโลยี (5) ร่วมกันดำเนินการพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา (6) ร่วมกันติดตาม วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผลเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา (7) สรุปและนำเสนอผลการพัฒนาครูฯ ร่วมกันทุกขั้นตอน

3.3 ควรมีคณะกรรมการหรือคณะทำงานประสานงานเพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนา ความต้องการจำเป็น วางแผน ดำเนินการ ติดตามประเมินผล สรุปผลการพัฒนาและการรายงานผลการพัฒนา

3.4 การจัดกิจกรรมการพัฒนาครูฯ คณะกรรมการประสานงานเครือข่ายควรมีการประชุมสัมมนา ทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเป็นระยะ เพื่อร่วมกันวางแผนและจัดกิจกรรมพัฒนาให้เป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.5 สถาบันผลิตครูควรเสนอแผนหรือโครงการเพื่อดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับ สคบส. โดยกำหนดบทบาท การกิจและสนับสนุนงบประมาณอย่างชัดเจน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

ผลการพัฒนาและการนำเสนอกลยุทธ์ รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย” ในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาดูอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย และการนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นการเสนอผลการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 และ 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

1.1 ผลการศึกษาหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ลักษณะเครือข่ายพบว่า

หน่วยงานที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่ายได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ปรากฏว่าสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่ายที่เป็นรูปธรรมและประสบผลสำเร็จหลาย โครงการ การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาโครงการผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ เนื่องจากเป็นโครงการที่ ดำเนินการตั้งแต่ปี 2544 ทั้งวัตถุประสงค์ ขอบข่ายของงานมุ่งเน้น การยกย่องเชิดชูเกียรติ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานดีเด่นในการส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ทางการศึกษาให้สูงขึ้น ส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของชาติ ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแบบคือ พัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ พัฒนา สถานศึกษาเครือข่าย พัฒนารูปแบบและนวัตกรรม การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อปฏิรูป

การเรียนรู้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาสถานศึกษาและสถานศึกษา เครือข่ายโดยดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูป การเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบพบว่า

1.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดถนน (นายอนเนก ทรัพย์มาก) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

1) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนวัดถนน เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 ตำบลโผงเผง อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการคัดเลือกเข้าโครงการเมื่อปี 2544 สภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของชุมชน อยู่ในลักษณะแบบพึ่งตนเอง สภาพความเป็นอยู่ของชุมชนส่วนใหญ่ยากจน เนื่องจากเกิดภาวะน้ำท่วมติดต่อกันเป็นประจำทุกปี ชุมชนและผู้ปกครองต้องดิ้นรนทำมาหากินเพื่อเลี้ยงครอบครัว ส่งผลกระทบต่อการร่วมมือร่วมใจกับทางโรงเรียน เนื่องจากไม่มีเวลา และผู้ปกครองยังขาดความมั่นใจในการแสดงความคิดเห็น นักเรียนส่วนใหญ่ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา และทุนทรัพย์ ทำให้คุณภาพการศึกษาของนักเรียนไม่ดีเท่าที่ควร

2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้

รูปแบบการบริหารจัดการใช้วิธีร่วมมือร่วมใจเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ หลักการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนวัดถนนให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สำคัญต่อไปนี้

2.1) การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ มีทักษะกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งประโยชน์สูงสุดให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง มีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.2) ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ รู้วิธีเรียนรู้ และใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.3) การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน เน้นคุณภาพ 3 ด้านคือ คุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู และคุณภาพการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้บริหาร โดยมุ่งเป้าหมายสูงสุดคือประโยชน์ที่ผู้เรียนพึงได้รับ

3) การพัฒนาสถานศึกษาเครือข่าย

ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบคือพัฒนาสถานศึกษาเครือข่าย ในการพัฒนาสถานศึกษาเครือข่ายได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายไว้ดังนี้ (3.1) ผู้บริหารมีความตั้งใจ เสียสละ มุ่งมั่น มีน้ำใจ เปิดเผยและจริงจังในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและการบริหารงาน (3.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการเรียนการสอน (3.3) คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน (3.4) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีและมีแนวโน้มที่สามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ มีสถานศึกษาที่เป็นเครือข่าย 5 แห่งคือ (1) โรงเรียนวัดพิงการณ์โสภณ (2) โรงเรียนวัดเอกราช (3) โรงเรียนวัดศรีมหาโพธิ์ (4) โรงเรียนชุมชนวัดพายทอง (5) โรงเรียนอนุบาลป่าโมก สถานศึกษาในเครือข่ายของโรงเรียนวัดถนนอยู่ในกลุ่มโรงเรียนป่าโมกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และเปิดสอนในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา ยกเว้นโรงเรียนชุมชนวัดพายทอง เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานศึกษาเครือข่ายโดยรวมทั้ง 5 แห่ง โดยสรุปได้แก่ จุดแข็ง คือ สถานศึกษามีครูและบุคลากรที่มุ่งมั่น ตั้งใจทำงาน และมีความรับผิดชอบสูง ส่วนจุดด้อยคือสภาวะเสี่ยงเพราะใกล้ชุมชนที่เสี่ยงต่อภัยยาเสพติด สภาพเศรษฐกิจของชุมชนไม่ค่อยดี ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป มีรายได้ไม่แน่นอน ส่งผลให้นักเรียนขาดแคลนทุก ๆ ด้าน (สัมภาษณ์ นายอเนก ทรัพย์มาก วันที่ 24 ตุลาคม 2551)

4) องค์กรและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินงานในลักษณะคณะกรรมการ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบเป็นประธานคณะกรรมการ ผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายและรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการเป็นกรรมการ มีการจัดประชุมปรึกษาหารือและกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานร่วมกันเป็นระยะอย่างต่อเนื่องทั้งในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครูทั้งหมดของสถานศึกษาด้านแบบและสถานศึกษาเครือข่าย ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจให้การสนับสนุนและร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี

5) เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

5.1) กำหนดระยะเวลาในการพัฒนาที่ไม่ส่งผลเสียต่อการเรียนการสอน เช่น ในช่วงปิดภาคเรียน วันเสาร์ – อาทิตย์ หรือวันที่ไม่มีการเรียนการสอน

5.2) การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนา โดยใช้วิธีการสำรวจและสอบถามความต้องการในการพัฒนาจากผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา ก่อนดำเนินการ เช่น เทคนิคการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่าง ๆ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผล เป็นต้น

5.3) หลังจากกำหนดแนวทางการพัฒนาแล้วจึงวางแผนดำเนินการติดตามและประเมินผล สรุปผลการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาครั้งต่อไป

6) กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา พิจารณาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นปัญหาทั่วไป ปัญหาเร่งด่วน และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันประชุมปรึกษาหารือ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วให้แต่ละสถานศึกษาโดยใช้เทคนิค SWOT

6.2) การวางแผน ร่วมกันวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ โดยนำข้อมูลจากการกำหนดความสำคัญของปัญหาและการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษา กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานวางแผนกิจกรรมการพัฒนา นอกจากนั้นยังมีการวางแผนและดำเนินงานให้ความรู้กับคณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองให้รู้บทบาท หน้าที่เพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

6.3) การตัดสินใจ ร่วมกันตัดสินใจสิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนา จากข้อมูล SWOT ของแต่ละสถานศึกษา โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงาน การประเมินทางเลือกเพื่อตัดสินใจจัดกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจกำหนดรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการพัฒนา และจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.4) การดำเนินงาน ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินแบบและผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านการบริหารจัดการ และใช้วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาคูงาน กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น

6.5) การได้รับประโยชน์ สถานศึกษาดำเนินแบบและสถานศึกษาเครือข่ายได้รับประโยชน์ที่เกิดจากผลการดำเนินงานลักษณะเครือข่ายร่วมกันคือ ได้แก่การพัฒนาครูให้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา มากขึ้น ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ ผู้เรียนได้

เรียนรู้อย่างมีความสุข มีความสนใจ และตั้งใจเรียน มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

6.6) การติดตามและประเมินผล ร่วมกันกำหนดวิธีการและขั้นตอนการติดตามและประเมินผล เช่น ดูจากสภาพจริง การนิเทศเยี่ยมโรงเรียน นำข้อมูลที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การจัดนิทรรศการเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การนำผลการติดตามและประเมินผลไปตรวจสอบความสำเร็จในภาพรวม นำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน สรุปและรายงาน การติดตามและประเมินผลเพื่อสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตต่อไปได้

7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นายอเนก ทรัพย์มาก มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่ายดังนี้

7.1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายเช่น ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน เป็นต้น สถานศึกษาจึงต้องได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมการดำเนินงานของสถานศึกษา

7.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ควรมีระบบร่วมกันคิด ร่วมกันพัฒนา มีความกระตือรือร้น

7.3) การสร้างเครือข่ายการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สามารถทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้ สิ่งสำคัญคือผู้นำหรือผู้บริหารและทีมงานที่มุ่งมั่นและสามารถขับเคลื่อนการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม (นายพะโยม ชินวงศ์) สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 69 หมู่ 4 ซอยสุวรรณ ตำบลวัดแค อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ประกาศจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 มกราคม 2538 โดยให้การศึกษาแก่เด็กพิการที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน (หูหนวก หูตึง) และเด็กพิการซ้อน (หูหนวก

คาบอด) ประเภทอยู่ประจำในโรงเรียนทั้งหมด โดยกำหนดพื้นที่บริการนักเรียนที่มีภูมิลำเนาอยู่ใน จังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สุพรรณบุรี ราชบุรี เพชรบุรี กรุงเทพมหานคร เฉพาะเขตบางขุนเทียน บางแค หนองแขม ภาษีเจริญ ทวีวัฒนา ปัจจุบันเปิดสอนนักเรียนระดับ อนุบาลถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (สายสามัญ) และประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

2) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้

รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาสำหรับเด็กหูหนวก มีความต้องการ จำเป็นที่แตกต่างจากเด็กที่มีความบกพร่องอื่น ๆ จึงดำเนินการบริหารจัดการศึกษาโดยมีรูปแบบดังนี้

2.1) นวัตกรรมทางด้านการเรียนการสอน สำหรับคนหูหนวกการสอนที่มีประสิทธิภาพคือการใช้วิธีสอนแบบสองภาษา (ภาษามือและภาษาไทย) โดยโรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐมได้รับความร่วมมือทางวิชาการจากวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี 2544 โดยพบว่า การเรียนแบบสองภาษาทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนสูงขึ้น นักเรียนร้อยละ 87.4 มีพัฒนาการด้านภาษาอยู่ในระดับที่น่าพอใจ นักเรียนมีความสุขในการเรียน สนใจและกระตือรือร้นในการเรียนรู้ มีการโต้ตอบกับครูและสามารถร่วมกิจกรรมได้เป็นเวลานาน

2.2) การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) โรงเรียนโสตศึกษา จังหวัดนครปฐม ได้บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตามบริบทของโรงเรียนโดยการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมภาคภูมิใจในความสำเร็จจากทุกภาคส่วน การบริหารงบประมาณโดย มุ่งเน้นผลงาน (Performance - Based Budgeting) ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และ กระบวนการพัฒนาการทำงานโดยองค์กรคณะบุคคล

2.3) การบริหารโรงเรียนด้วยหลักสูตร ครู การบริหารจัดการที่ดีและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยยึดหลักความก้าวหน้า ความรู้ความสามารถของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก สำหรับด้านการพัฒนาครูมีการพัฒนา อย่างจริงจังและต่อเนื่องโดยความร่วมมือของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานและมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาสถานศึกษาเครือข่าย

ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบคือพัฒนาสถานศึกษา เครือข่าย ในการพัฒนาสถานศึกษาเครือข่ายได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายไว้ดังนี้ (3.1) สภาพทั่วไปของโรงเรียนมีความพร้อมในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา (3.2) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในการปฏิรูปการเรียนรู้ (3.3) เป็นโรงเรียนที่ได้รับ การยอมรับจากสถานศึกษาเครือข่ายด้วยกัน (3.4) กระจายอยู่ทุกภูมิภาค โดยคัดเลือกภูมิภาคละ 1 แห่ง

จึงมีสถานศึกษาเครือข่าย 5 แห่งคือ (1) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดอุดรธานี (2) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดตาก (3) โรงเรียนโสตศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช (4) โรงเรียนโสตศึกษาทุ่งมหาเมฆ (5) โรงเรียนโสตศึกษาพระตำหนักสวนกุหลาบ ทั้งนี้โดยสถานศึกษาดั้งเดิมและสถานศึกษาเครือข่ายตกลงที่จะร่วมกันพัฒนาครูบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการสอนแบบสองภาษา (ภาษามือและภาษาไทย) โดยมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่องทุกปี (สัมภาษณ์ นายพะยอม ชินวงศ์ วันที่ 9 ธันวาคม 2551)

4) องค์กรและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ จากศึกษาดั้งเดิมและสถานศึกษาเครือข่าย มอบหมายภารกิจ บทบาทและหน้าที่การทำงานร่วมกัน เช่น การจัดประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำวิจัยเกี่ยวกับการสอนแบบสองภาษาทุก ๆ 5 ปี (เก็บรวบรวมข้อมูลต่อเนื่องทุกปี) เป็นต้น และมีการปรึกษาหารือระหว่างคณะกรรมการทุกภาคเรียน โดยร่วมกันดำเนินการวางนโยบาย แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับภารกิจของสถานศึกษา

5) เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องดังนี้

5.1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษาคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความสามารถในการสอนเด็กหูหนวก (ใช้ภาษามือ) และมีความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติต่าง ๆ ต้องสามารถเชื่อมโยงทั้งสองภาษาให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี (ในชั้นเด็กเล็กใช้ครู 2 คน คือ ครูที่สอนภาษามือและครูที่สอนภาษาไทย)

5.2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่อง เช่น สถานศึกษาดั้งเดิมและสถานศึกษาเครือข่าย มีเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้ครูทุกคนต้องจบปริญญาโท เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูต้องมีความรู้ 3 หลักสูตรคือ (1) หลักสูตรแกนกลาง (หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ) (2) หลักสูตรท้องถิ่น เช่น วิชาชีพพระยะสัน หลักสูตรและแนวทางการให้บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่ม เป็นต้น (3) หลักสูตรทักษะการดำรงชีวิต เช่น การรู้จักช่วยเหลือตนเอง ทักษะทางสังคม การจัดการสร้างงาน สร้างอาชีพ เป็นต้น

6) กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา โดยการวิเคราะห์ข้อมูลของครูและบุคลากรทางการศึกษา สํารวจสาเหตุของปัญหาการพัฒนา โดยกำหนดให้การพัฒนาครูต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมาย เช่น ครูต้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี พร้อมทั้งสำรวจความต้องการในการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อเตรียมดำเนินการตามลำดับต่อไป

6.2) การวางแผน ร่วมกันวางแผนการพัฒนาโดยคณะกรรมการประชุมร่วมกัน 2 ครั้ง ต่อปี เพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้ (1) การพัฒนาองค์ความรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (2) การพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จำเป็นทางการศึกษาพิเศษ (3) การพัฒนาทักษะการจัดการศึกษา เทคนิคการจัดการเรียนการสอน และนวัตกรรมต่าง ๆ

6.3) การตัดสินใจ ร่วมกันตัดสินใจโดยการประชุมปรึกษาหารือ การศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงาน การประเมินทางเลือกเพื่อตัดสินใจจัดกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจกำหนดรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการพัฒนา โดยการดำเนินงานบางเรื่องอาจมีการประชุมเพื่อตัดสินใจเฉพาะกิจเป็นกรณีพิเศษ

6.4) การดำเนินงาน ใช้วิธีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยการเสนอโครงการเป็นรายปี และมีการพัฒนาหลากหลายรูปแบบเช่น การฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาคูงาน เป็นต้น มีการประสานความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินงาน การบริหาร สนับสนุน ทรัพยากรและงบประมาณ การสรุปและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องตามโครงการที่ได้รับอนุมัติเป็นประจำทุกปี

6.5) การได้รับประโยชน์ สถานศึกษาดันแบบและสถานศึกษาเครือข่ายได้รับประโยชน์ที่เกิดจากผลการดำเนินงาน เช่น ได้รูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มีการเรียนรู้ ร่วมกันคิด ร่วมกันดำเนินการและร่วมกันภาคภูมิใจ การทำงานเป็นทีม เกิดผลของการดำเนินงานทั้งในด้านวัตถุ สังคมและบุคคลรวมถึงการพัฒนาครูและผู้บริหารด้วย

6.6) การติดตามและประเมินผล ร่วมกันกำหนดวิธีการ ขั้นตอน การติดตามและประเมินผลด้วยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจากวิทยาลัยราชสุดา โดยการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลทุกภาคเรียนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นมีการประเมินผลโดยการทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยกันติดตามประเมินผล การประเมิน

ความสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนา การนำผลการติดตามและประเมินผลไปตรวจสอบความสำเร็จ นำไปปรับปรุงและพัฒนา การสรุปและรายงานผล การติดตามและประเมินผลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน

7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นายพะโยม ชินวงศ์ มีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่าย ดังนี้

7.1) การดำเนินงานของโครงการผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบเป็นโครงการที่ดีมาก และมีประสิทธิภาพสูง มีกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการบริหารการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ควรมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องต่อไปเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ

7.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่ายเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นการทำงานของผู้ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันคือ ในกลุ่มโรงเรียนโสตศึกษาที่มีการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาพร้อม ๆ กันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันถึงแม้โครงการผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบได้เสร็จสิ้นไปแล้ว สถานศึกษาด้านแบบและสถานศึกษาเครือข่ายยังคงดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันและอยู่ระหว่างขยายเครือข่ายทั่วประเทศต่อไป

7.3) การบริหารจัดการ โรงเรียนของผู้บริหารต้องมีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับหลังจากนั้นจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมเจ้าสังกัด คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานในพื้นที่ เป็นต้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชนเป็นอันดับแรก

2. ผลการร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ผู้วิจัยนำข้อค้นพบจากการวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงร่างรูปแบบซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

(5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและ (6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้สามารถสนองตอบความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติและประสบการณ์ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึงจากข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ระบุว่าครู อาจารย์ของกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวน 661,229 คน (ปีการศึกษา 2551) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบและกระบวนการเดิมซึ่งใช้การฝึกอบรมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจำนวนมากได้ระดับหนึ่งในจำนวนจำกัด ประกอบกับปัจจุบันมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติการกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอนจากเดิมที่เป็นผู้สอน (Teacher) มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) รวมทั้งจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความสนใจ ความสามารถและความถนัดของผู้เรียนตามความหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการบูรณาการความรู้ในสาขาต่าง ๆ ด้วยการใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีพันธกิจในการเป็นศูนย์กลางประสานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้แต่งตั้งหน่วยงานเครือข่ายเพื่อให้ร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติการกิจร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน จึงพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนาร่วมกันในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาและมาตรการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงมีความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการนำแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาบูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษابรรลุเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ดังนี้

2.1) แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ดำเนินการและรับผิดชอบการพัฒนาหลายหน่วยงาน จำเป็นต้องประสานความร่วมมือในลักษณะการมีส่วนร่วมเพื่อให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาโดยมีเป้าหมายและแนวทางเดียวกันในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จึงนำกรอบความคิดและแนวทางในการพัฒนาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977), WHO / UNICEF (1978), Shadid and Other (1982) ปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2548) การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงประกอบด้วย (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล

2.2) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของผู้เกี่ยวข้อง เป็นการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนางานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของ Marquardt (1999) Marsh and Johnson (2005) MacNaughton and et al. (2007) และ สุชาติ รังสินันท์ (2545) การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่นำมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

2.3) แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกมีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันของ Johnson and Johnson (1994), Stahl (1994) และ Foote (1997) แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาประยุกต์ใช้ ได้แก่ (1) การเรียนรู้โดยการพึ่งพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักษะการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

นอกจากนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ดังกล่าวจำเป็นต้องมีกลไกหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายที่เป็นแนวทางประสานการทำงานร่วมกัน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545) รุ่งโรจน์ เพชรบุรณิน (2546) พระมหาสุทนต์ อากาศโร (2548) มาบูรณาการเป็นองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายประกอบด้วย (1) องค์กร / โครงสร้าง (2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการดำเนินงานดังนี้

- 3.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง
- 3.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 4.1) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

4.2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.3) เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษابรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.4) เพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการ
ศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการเรียน การสอน
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์นั้นได้กำหนดเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับ
ปฏิบัติการ โดยในแต่ละระดับมีองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 3
องค์ประกอบคือ (1) องค์กร / โครงสร้าง (2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

สำหรับรายละเอียดของแต่ละระดับและองค์ประกอบดังกล่าวมีดังนี้

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายใน
ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย เน้นการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จากส่วนราชการและหน่วยงาน
ระดับสูงที่มีหน้าที่โดยตรงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานระดับ
ปฏิบัติการในพื้นที่นำไปเป็นแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบและมี
ประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้

5.1.1) องค์กร / โครงสร้าง กำหนดให้มีคณะกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อ
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่มาจากผู้บริหาร
ระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน
การกำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ และมีผู้แทนจากหน่วยงานระดับปฏิบัติการร่วมเป็นกรรมการ โดยมีผู้บริหาร
ระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหาร
ระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ผู้แทนคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทนสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่ม พัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่เลขานุการประสานความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายได้แก่ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาคด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระดับกระทรวงและกำหนดแนวทางการพัฒนา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและทุกสังกัด ตลอดจนดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเฉพาะด้านในส่วนที่เป็นการทดลองนำร่องของกระทรวงศึกษาธิการ

5.1.2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ ในระดับประสานงานหน่วยงาน เครือข่ายนี้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการในองค์กร / โครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและ สะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาคด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำ วิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็น ผู้ประสานการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังนี้

(1) กำหนดเป้าหมาย / วัตถุประสงค์การพัฒนาที่ครอบคลุม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของ กระทรวงศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี หรือรายปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของ สังคมในแต่ละช่วงเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง

(2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองความต้องการ ของสังคมไทย

5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการตามองค์กร / โครงสร้าง ร่วมกันกำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนด สถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จาก การฟังพาทัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไป ปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ใน การสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประสาน การดำเนินงานตามขั้นตอนกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา

(1.1) ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา เช่น แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาล และ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

(1.2) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.3) กำหนดกลุ่มเป้าหมายครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ จะเข้ารับการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.4) กำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.5) เสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.6) สำรวจสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.7) สนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความสำคัญของ ปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.8) กำหนดทรัพยากรและสิ่งแวดลอมเพื่อให้ร่วมกันค้นหา ปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.9) ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัญหาและความ ต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.10) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(1.11) กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยรวมทั้งได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในข้อ 1.1 – 1.10

(2) การวางแผน

(2.1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากร ทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2.2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2.3) สรรหาผู้เกี่ยวข้องข้องในการวางแผนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมเป็นคณะทำงานในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2.4) กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้เกี่ยวข้องข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2.5) สนับสนุนให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2.6) ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มที่เป็นภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการอย่างชัดเจน

(2.7) ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานในภาพรวมของ กระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

(3) การตัดสินใจ

(3.1) ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3.2) เสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3.3) ตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการจากการประเมินหรือวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ

(3.4) ตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3.5) ตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3.6) ตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3.7) ตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4) การดำเนินงาน

(4.1) ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4.2) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4.3) พัฒนาระบบการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของแต่ละสังกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(4.4) กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4.5) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของแต่ละสังกัดมีประสิทธิภาพ

(4.6) บริหารทรัพยากรและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของแต่ละสังกัด

(4.7) ประชุมประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละสังกัดอย่างต่อเนื่อง

(4.8) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(5) การได้รับประโยชน์

(5.1) การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5.2) บุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

(5.3) กำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาแต่ละหลักสูตรในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(5.4) กำหนดวิธีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(5.5) กำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(5.6) ประโยชน์ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

(5.7) นำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(5.8) นำผลการพัฒนาเสนอกระทรวงศึกษาธิการเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาในอนาคต

(6) การติดตามและประเมินผล

(6.1) กำหนดวิธีการ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.3) กำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.4) กำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลในภาพรวมของแต่ละสังกัดไว้ล่วงหน้า

(6.5) ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.6) ประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมกรอบการประเมินในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.7) ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตรในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(6.8) สรุปและรายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาดมกรอบการประเมินในภาพรวมของแต่ละสังกัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

5.2) ระดับปฏิบัติการ

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย แต่ละหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบของรูปแบบได้แก่

5.2.1) องค์การ / โครงสร้าง การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ในระดับปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ทำให้ผู้บริหารหน่วยงานในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งเครือข่าย แต่ละหน่วยงานซึ่งมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยมีผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทำหน้าที่ประธานรองผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่รองประธาน คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่เข้ารับการพัฒนา ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่ายทำหน้าที่เลขานุการ เพื่อนำแนวทางที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้ไปปฏิบัติตามลักษณะและบริบทของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมและหลากหลาย โดยให้มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของหน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน

(3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเนื้อหาหลักสูตรทางวิชาการที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการเฉพาะทางเพื่อให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูง สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงาน กศน.จังหวัด พัฒนาในเนื้อหาหลักสูตรที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนในบทบาท การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ โดยดำเนินการตามกรอบแนวทางขององค์กร / โครงสร้าง เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้

5.2.2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ ในระดับปฏิบัติการนี้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการตามองค์กร / โครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงานโดยมีจุดเน้นที่สำคัญดังนี้

(1) กำหนดเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยแยกให้ชัดเจนระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์สอดคล้องกับที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนด ภารกิจของหน่วยงานต้นสังกัด และความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์มีจุดเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะครู และเน้นความเป็นมืออาชีพ

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยคณะกรรมการตามองค์กร / โครงสร้างร่วมกันกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

กับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อน การเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการ แก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มา ประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา

(1.1) ศึกษา วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาแต่ละหน่วยงานเครือข่ายจากนโยบายรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. และ สำนักงาน กศน. จังหวัด

(1.2) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.3) กำหนดกลุ่มเป้าหมายครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่จะเข้ารับการพัฒนา

(1.4) กำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

(1.5) เสนอปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

(1.6) สำรวจสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.7) สนับสนุนให้มีการศึกษา วิเคราะห์ความสำคัญ ของปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.8) กำหนดทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ร่วมกัน ค้นหาปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.9) ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัญหาและความ ต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.10) จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

(2) การวางแผน

- (2.1) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.2) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.3) สรรหาผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมเป็นคณะทำงาน
- (2.4) กำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.5) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.6) สนับสนุนให้มีการวางแผนการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.7) ออกแบบการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน
- (2.8) วางแผนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.9) วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (2.10) ควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่ออกแบบไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

(3) การตัดสินใจ

- (3.1) ศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.2) ศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงานทุกครั้งที่จะตัดสินใจ
- (3.3) เสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3.4) ตัดสินใจเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการประเมินและวิเคราะห์ทางเลือกต่าง ๆ

(3.5) ตัดสินใจกำหนดจุดเน้นของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย

(3.6) ตัดสินใจกำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.7) ตัดสินใจกำหนดวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.8) ตัดสินใจกำหนดสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.9) กำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3.10) ตัดสินใจเลือกแผนปฏิบัติการและวิธีการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) การดำเนินงาน

(4.1) ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา

(4.2) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.3) ดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ได้วางแผน / ตัดสินใจไว้

(4.4) พัฒนาระบบการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(4.5) กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.6) กำหนดวิธีการหรือแนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.7) สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ

(4.8) บริหารทรัพยากรและงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4.9) ประชุมประสานงานเพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

(4.10) สรุปและรายงานผลการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) การได้รับประโยชน์

(5.1) หน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนาด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5.2) บุคลากรในหน่วยงานเครือข่ายได้รับการพัฒนาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

(5.3) กำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร

(5.4) กำหนดวิธีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน

(5.5) กำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

(5.6) ประโยชน์ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

(5.7) การยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5.8) นำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานต้นสังกัดของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา

(5.9) นำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(5.10) นำผลการพัฒนาเสนอกระทรวง ศึกษาธิการเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาในอนาคต

(6) การติดตามและประเมินผล

(6.1) กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6.2) วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6.3) กำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6.4) เสนอความคิดเห็นในการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกชั้นตอน

(6.5) กำหนดการติดตามและประเมินผลไว้ล่วงหน้า

(6.6) ประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหา การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(6.7) ประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ใน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมกรอบการประเมิน

(6.8) ติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตร

(6.9) ทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผล เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด

(6.10) สรุปและรายงานการติดตามประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมกรอบการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

การนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปปฏิบัติเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จำเป็นต้องมีกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และมาตรการ

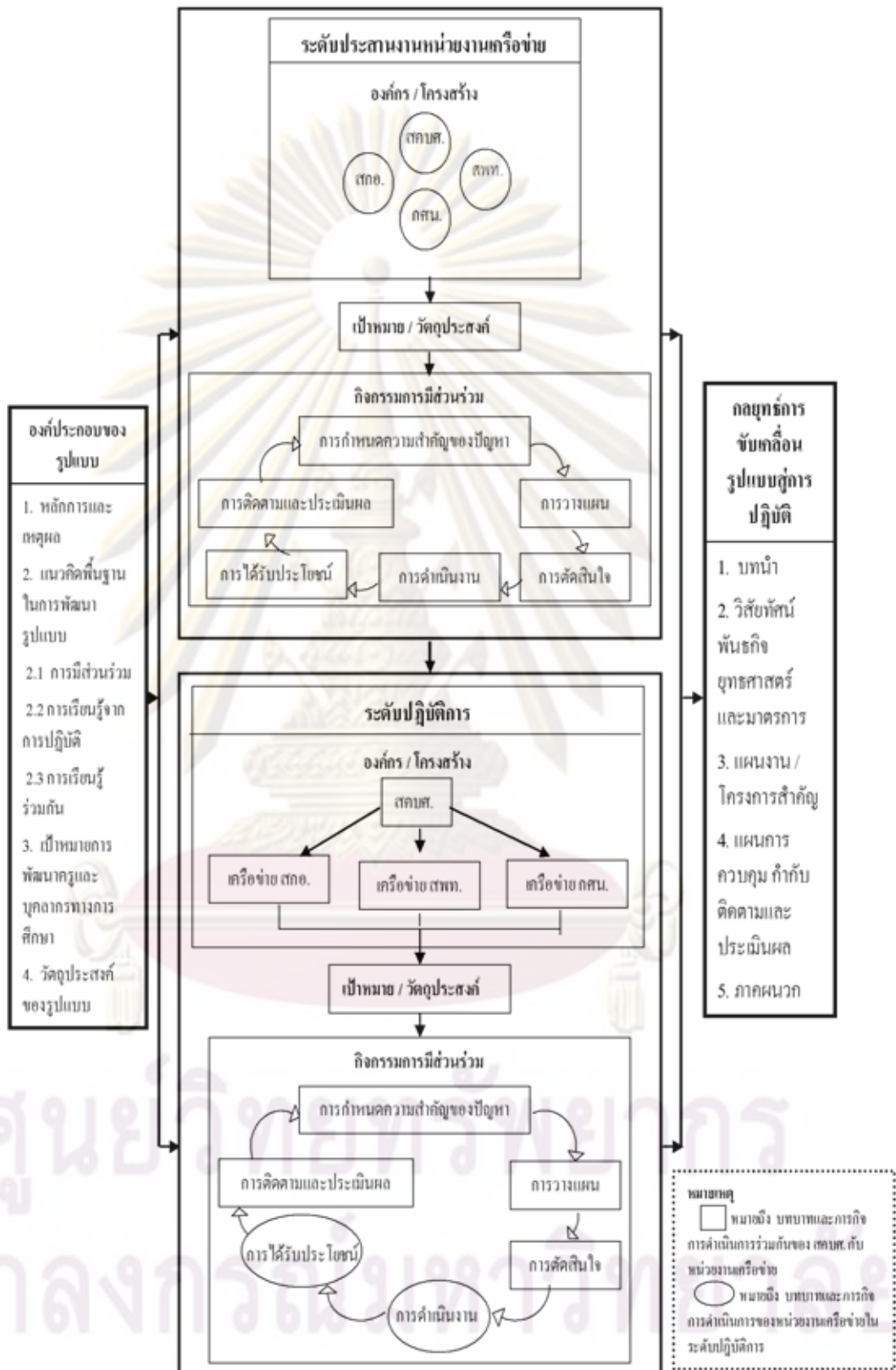
ส่วนที่ 3 แผนงาน / โครงการที่สำคัญ

ส่วนที่ 4 แผนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล

ส่วนที่ 5 ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 5.1 ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู

กณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

2. ผลการตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

ควรนำเสนอในเชิงที่เน้นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าปัญหาการเรียนการสอนของครู

2) ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

หัวข้อ ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่หนักแน่นพอ จึงเสนอให้เปลี่ยนเป็น หลักการของรูปแบบ หรือ หลักการสร้างรูปแบบ หรือ แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ และเห็นว่าแนวคิดที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบเหมาะสมแล้ว

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่เหมาะสมและน้อยเกินไป จึงให้แก้ไขเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา ส่วนเป้าหมายข้อ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสม

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

วัตถุประสงค์ของรูปแบบข้อ 2 การกำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีเป้าหมายเดียวกัน และข้อ 3 การพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ควรรวมกันเป็น “เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกันและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด”

5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามร่างรูปแบบมีคำว่า “องค์ประกอบ” อยู่ 2 แห่ง คือ องค์ประกอบของรูปแบบ โดยกำหนดไว้ 6 องค์ประกอบ และองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการใช้คำซ้ำ ควรปรับองค์ประกอบที่ 5 เป็นระดับการมีส่วนร่วม

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย

5.1.1) องค์กร / โครงสร้าง ตามร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ

หน่วยงานเครือข่าย ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์กร / โครงสร้างที่นำเสนอและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

(1) ควรแก้ไขเป็นองค์กรและโครงสร้างเพื่อให้ครอบคลุมถึงที่
นำเสนอคือการเสนอในรูปแบบคณะกรรมการที่เป็นโครงสร้างการทำงานร่วมกัน

(2) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้วิจัย
นำเสนอครั้งนี้ว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันมี
หน่วยงานรับผิดชอบหลายหน่วยงาน แต่ละหน่วยงานต่างคนต่างทำในกลุ่มเป้าหมายของตนเอง
สคบศ. ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสานการพัฒนาในภาพรวมเพื่อเชื่อมโยงความเป็นเอกภาพใน
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

(3) การนำเสนอรูปแบบในงานวิจัยนี้ไม่ใช่การเปลี่ยนโครงสร้าง
การทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแต่เป็นการหาแนวทาง หรือนวัตกรรมการทำงานร่วมกันอีก
รูปแบบหนึ่งซึ่งในปัจจุบัน ยังไม่มีการดำเนินงานในส่วนนี้ องค์กรและโครงสร้างที่นำเสนอครั้งนี้
เป็นองค์กรและ โครงสร้างของคณะกรรมการที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของ สคบศ.และหน่วยงานเครือข่าย จึงไม่ใช่องค์กรและโครงสร้างตามสายการบังคับ
บัญชาในการปฏิบัติราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านจึงเห็นว่าเหมาะสมแล้ว โดยให้องค์กรนี้เป็น
องค์กรที่เป็นความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระดับ
ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ ได้มาร่วมมือกันในทุกขั้นตอน ไม่ใช่
ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง

(4) การจัดองค์กรและโครงสร้าง ควรกำหนดให้มีบทบาทหน้าที่
ของคณะกรรมการอย่างชัดเจนทั้ง 2 ระดับ โดยให้ระดับผู้ว่าแต่ละระดับใครเป็นผู้ทำหน้าที่
เลขานุการในการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน นั่นคือระดับการประสานงานหน่วยงานเครือข่ายควรเป็น
บทบาทของ สคบศ. ส่วนระดับปฏิบัติการเป็นหน้าที่ของหน่วยงานเครือข่ายที่เป็นประธา
นกรรมการ โดยกำหนดให้มีส่วนงานที่ทำหน้าที่เลขานุการด้วย

(5) การปฏิบัติภารกิจของ สคบศ. ในฐานะหน่วยประสานงาน
หรือหน่วยเลขานุการในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย จะต้องประสานงานกับหน่วยงาน
เครือข่ายเพื่อให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยจัดงบประมาณให้
สคบศ. ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ ดำเนินการพัฒนา

(6) ในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายส่วนของ สคบศ.
ควรเพิ่มให้ชัดเจนว่าส่วนงานใดของ สคบศ. เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานลักษณะเครือข่าย

(7) ควรปรับปรุงรูปแบบขององค์กรและโครงสร้างระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายให้มีการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 เครือข่าย ระดับปฏิบัติการให้เป็น การประสานงานในแนวราบไม่ใช่เป็นสายการบังคับบัญชา

5.1.2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ ตามร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่าย ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ที่นำเสนอไว้ และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

(1) ควรแก้ไขเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพราะการพัฒนา รูปแบบต้องมีทั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์

(2) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การมีส่วนร่วมใน ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายควรรวมเป็นข้อเดียว และแก้ไขข้อมูลบางส่วน คือ “กำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี และรายปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละช่วงเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้อง กับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการและ คอบสนองความต้องการของครู”

5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม ตามร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่าย ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับขั้นตอนกิจกรรมการมีส่วนร่วมทั้ง 6 ด้านและมี ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

(1) ไม่ควรมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมมากเพราะในทาง ปฏิบัติจะทำตามรายละเอียดและขั้นตอนที่ระบุค่อนข้างยาก ควรให้เป็นไปตามลักษณะและบริบท ของแต่ละเครือข่าย โดยเปิดโอกาสให้แต่ละเครือข่ายสามารถบริหารจัดการกระบวนการทำงานของ ตนได้ตามความเหมาะสม

(2) กิจกรรมการวางแผนและการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ต้อง ดำเนินการควบคู่กันอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้วจึงควรเขียนความหมายให้เห็นความแตกต่างของกิจกรรม ทั้งสองอย่างชัดเจน

5.2) ระดับปฏิบัติการ

5.2.1) องค์กร / โครงสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับองค์กร / โครงสร้างที่นำเสนอและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

- (1) ควรแก้ไขเป็นองค์กรและโครงสร้างเพื่อให้ครอบคลุมถึงที่นำเสนอคือการเสนอในรูปแบบคณะกรรมการที่เป็นโครงสร้างการทำงานร่วมกัน
- (2) ควรปรับปรุงองค์กรและโครงสร้างระดับปฏิบัติการให้เป็นการประสานงานในแนวราบไม่ใช่เป็นสายการบังคับบัญชา
- (3) ควรเพิ่มผู้เกี่ยวข้องเช่น ผู้แทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชนตามที่ผู้วิจัยเห็นสมควร

5.2.2) เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ที่นำเสนอและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ ควรแก้ไขเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับขั้นตอนกิจกรรมการมีส่วนร่วมทั้ง 6 ด้านและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

- (1) ไม่ควรมีรายละเอียดของแต่ละกิจกรรมมากเพราะในทางปฏิบัติจะทำตามรายละเอียดและขั้นตอนที่ระบุค่อนข้างยาก ควรให้เป็นไปตามลักษณะและบริบทของแต่ละเครือข่าย โดยเปิดโอกาสให้แต่ละเครือข่ายสามารถบริหารจัดการกระบวนการทำงานของตนได้ตามความเหมาะสม
- (2) กิจกรรมการวางแผนและการตัดสินใจเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันอยู่ตลอดเวลาอยู่แล้วจึงควรเขียนความหมายให้เห็นความแตกต่างของกิจกรรมทั้งสองอย่างชัดเจน

6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

6.1) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบที่นำเสนอไว้ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่เหมาะสม เพราะเป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแจกเอกสารซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้ ควรเขียนเป็นกระบวนการที่ทำให้รูปแบบขับเคลื่อนได้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่าง ๆ หรือนำเสนอเป็นปัจจัยความสำเร็จของความร่วมมือหรืออาจใช้วิธีการจัดการความรู้ที่เป็นการทำงานที่สำเร็จและล้มเหลวของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่าย

6.2) การจัดทำกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบควรรศึกษาแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทยในประเด็นการมีส่วนร่วมที่เป็นมาตรการในการดำเนินการ โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อให้กลยุทธ์สำเร็จโดยผู้รับบริการพึงพอใจ

6.3) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบควรรจะเป็นกลไกความสำเร็จของความร่วมมือในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ต้องมีโดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าจะให้ประสบความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้มีองค์ประกอบอะไรบ้าง

7) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะดังนี้

7.1) วัตถุประสงค์และผลที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติการกิจของ สคบศ. เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

7.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันยึดหลัก School Base Training หรือ Site Base Training จึงควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาครูที่โรงเรียนหรือหน่วยงานในพื้นที่

7.3) ควรเขียนนิยามศัพท์คำว่า การพัฒนารูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบการมีส่วนร่วม องค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ กิจกรรมการมีส่วนร่วม กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้อ่านงานวิจัยเข้าใจไปในแนวทางเดียวกัน

7.4) ผู้วิจัยควรชี้แจงให้ชัดเจนว่า บทบาทหน้าที่และภารกิจของ สคบศ. คือการประสานการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา แต่ในงานวิจัยนี้ดำเนินการเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น และนำเสนอไว้ในงานวิจัยว่า รูปแบบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเป็นรูปแบบที่สามารถใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยทั่วไปได้

7.5) งานวิจัยนี้ควรเสนอระเบียบ แนวทางปฏิบัติ กฎกระทรวง หรือแนวทางที่ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่ต้องรอให้มีคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน ซึ่งอาจเป็นแนวปฏิบัติที่ว่าด้วยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยระบุให้ชัดเจนว่ามีหน่วยงานหรือใครรับผิดชอบในส่วนใดบ้าง และมีบทบาทหน้าที่อย่างไร

7.6) สคบศ. มีหน้าที่ประสานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการจำนวนกว่า 600,000 คน ซึ่งไม่สามารถพัฒนาให้ครอบคลุมโดยเร็วได้ จึงกำหนดให้มีหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานเครือข่ายตามรูปแบบในงานวิจัยนี้เป็นการปฏิบัติการกิจที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ หากจะให้แต่ละเครือข่ายมีคุณภาพและมาตรฐานการพัฒนาที่ใกล้เคียงกัน

ทั้ง ศคส.และหน่วยงานเครือข่ายจะต้องร่วมกันกำหนดมาตรฐานและระบบการติดตามและประเมินผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

3. ผลการปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ปรากฏผลดังนี้

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้บุคคลต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาทุกรูปแบบทุกระดับและทุกประเภทสนองความต้องการของผู้รับบริการ จากรายงานการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาหลายหน่วยงานทำให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อน เนื่องจากขาดการประสานแผน การพัฒนาครูระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ การพัฒนายังไม่ตรงกับความต้องการของครู เน้นหลักการและทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถนำผลจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ และขาดการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีพันธกิจในการเป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนาศักยภาพครูที่เน้นการสร้างแนวร่วมและเครือข่ายการพัฒนา สอดคล้องกับรายงานการวิจัยที่กล่าวถึงระบบใหม่ในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรวิชาชีพครูและสถานศึกษา ประกอบกับครูอาจารย์ในกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวน 661,229 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2551) จึงจำเป็นต้อง

อาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทั่วถึง และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เพื่อให้การปฏิบัติการกิจร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน จึงพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและ พัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาและ มาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นำองค์ความรู้ที่ได้รับจาก การพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนา บุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไป ตามหลักการและเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงนำแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียนมา บูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ดังนี้

2.1) แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานที่ดำเนินการและรับผิดชอบการพัฒนาหลายหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาโดยมีเป้าหมายและแนวทาง เดียวกันในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องประสานความร่วมมือในลักษณะการมี ส่วนร่วม จึงนำกรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด การมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977), WHO / UNICEF (1978), Shadid and Other (1982) ปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2548) การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาจึงประกอบด้วย (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การ ตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล

2.2) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของผู้เกี่ยวข้อง โดยการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนางานทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Marquardt (1999) Marsh and Johnson (2005) MacNaughton and et al. (2007) และ สุชาติ รังสินันท์ (2545) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงประกอบด้วย (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

2.3) แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นการเรียนรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Johnson and Johnson (1994), Stahl (1994) และ Foote (1997) การเรียนรู้ร่วมกันจึงประกอบด้วย (1) การเรียนรู้โดยการฟังพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักษะการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

นอกจากนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดการมีส่วนร่วม แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันดังกล่าว จำเป็นต้องมีกลไกหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายที่เป็นแนวทางประสานการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2545) รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2548) ดังนั้น การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานดังนี้

3.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

3.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

4.2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกัน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4.3) เพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงกำหนดเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย และระดับปฏิบัติการ โดยในแต่ละระดับประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายคือ (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

สำหรับรายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในระดับประสานงาน

หน่วยงานเครือข่าย เน้นการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จากส่วนราชการและหน่วยงานระดับสูงที่มีหน้าที่โดยตรงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่นำไปเป็นแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยกรมมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.1.1) **องค์กรและโครงสร้าง** กำหนดให้มีคณะกรรมการโดยมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่มาจากผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และมีผู้แทนจากหน่วยงานระดับปฏิบัติการเข้าร่วมเป็นกรรมการ โดยมีผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ผู้แทนคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทนสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่เลขานุการประสานความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายได้แก่ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาคด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาระดับกระทรวงและกำหนดแนวทาง การพัฒนา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและทุกสังกัด ตลอดจน

ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเฉพาะด้านในส่วนที่เป็นการทดลองนำร่องของ
กระทรวงศึกษาธิการ

5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายนี้
มุ่งเน้นให้คณะกรรมการในองค์กรและโครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่
(1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อน
การเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการ
แก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล
มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็น
ผู้ประสานการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี
และรายปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละช่วงเพื่อให้
การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้างร่วมกัน
กำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย
นำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของ
ปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน
(3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้
ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศ
และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประสานการดำเนินงานตามขั้นตอน
กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์แนวทางและ
เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ
การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนด
แนวทางการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2) การวางแผน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและรายละเอียดการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3) การตัดสินใจ ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรม เนื้อหาหลักสูตร และวิธีการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4) การดำเนินงาน ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่คูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา การกำหนดบทบาท หน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการพัฒนา

(5) การได้รับประโยชน์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงานโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดสิ่งที่คุณและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนา การนำผลการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ และแนวทางการนำเสนอผลการพัฒนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการติดตามและประเมินผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนา สรุปและรายงานผลการติดตามและประเมินผล

5.2) ระดับปฏิบัติการ

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย แต่ละหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง การมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้บริหารหน่วยงานในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของเครือข่ายแต่ละหน่วยงานซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาดังนี้

(1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

- (1.1) คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประธานกรรมการ
- (1.2) รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย รองประธานกรรมการ
- (1.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. กรรมการ
- (1.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรรมการ
- (1.5) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน กรรมการ
- (1.6) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน กรรมการ
- (1.7) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน กรรมการ
- (1.8) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา กรรมการ
- (1.9) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากร กรรมการและ
ทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เลขานุการ
หรือผู้แทน

(2) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- (2.1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ
- (2.2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ที่ได้รับมอบหมาย รองประธาน
กรรมการ
- (2.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. กรรมการ
- (2.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรรมการ
- (2.5) คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (ในพื้นที่
ที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน กรรมการ
- (2.6) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน กรรมการ
- (2.7) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน กรรมการ
- (2.8) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา กรรมการ

(2.9) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากร กรรมการและ
ทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เลขานุการ
หรือผู้แทน

(3) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด

(3.1) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ประธานกรรมการ

(3.2) รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด รองประธาน
กรรมการ

(3.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. กรรมการ

(3.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรรมการ

(3.5) คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (ในพื้นที่
ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด) หรือผู้แทน กรรมการ

(3.6) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรรมการ
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด) หรือผู้แทน

(3.7) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน กรรมการ

(3.8) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา กรรมการ

(3.9) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากร กรรมการ
ทางการศึกษาของสำนักงาน กศน.จังหวัด และ
หรือผู้แทน เลขานุการ

ทั้งนี้ โดยนำแนวทางที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้ไปปฏิบัติตามลักษณะและบริบทของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมและหลากหลาย โดยให้มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของหน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาคด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเนื้อหาหลักสูตรทางวิชาการที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการเฉพาะทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงาน กศน.จังหวัด พัฒนาในเนื้อหาหลักสูตรที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานการเรียนการสอนในบทบาท ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานของหน่วยงาน ทั้งนี้โดยดำเนินการตามกรอบแนวทางขององค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับปฏิบัติการนี้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการตามองค์กรและ โครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาคด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน โดยมีจุดเน้นที่สำคัญดังนี้

(1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยแยกให้ชัดเจนระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนด ภารกิจของหน่วยงานต้นสังกัด ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีจุดเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะครู และเน้นความเป็นมืออาชีพ

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยคณะกรรมการคณาจารย์และโครงสร้างร่วมกัน กำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหามาปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามขั้นตอนกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์สภาพทั่วไป แนวทางและเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ (รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. และสำนักงาน กศน. จังหวัด) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(2) การวางแผน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมเป็นคณะทำงาน ในการวางแผน กำหนดแผนพัฒนากลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อ ดำเนินการพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(3) การตัดสินใจ ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดและรวบรวม ข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อจัด กิจกรรมการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร นวัตกรรมพัฒนา มาตรฐานและเกณฑ์การพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(4) การดำเนินงาน ได้แก่ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุน ทรัพยากร บริหารทรัพยากรและงบประมาณเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามี ประสิทธิภาพ และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(5) การได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนร่วม ได้รับการพัฒนาด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร กำหนดวิธีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพิจารณาคำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(6) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ กำหนดกรอบ ประเด็น เกณฑ์ เครื่องมือ การติดตามและประเมินผล วิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล สรุปและรายงานการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อปรับปรุงและพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการตรวจสอบและปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่ายจากผู้ทรงคุณวุฒิ

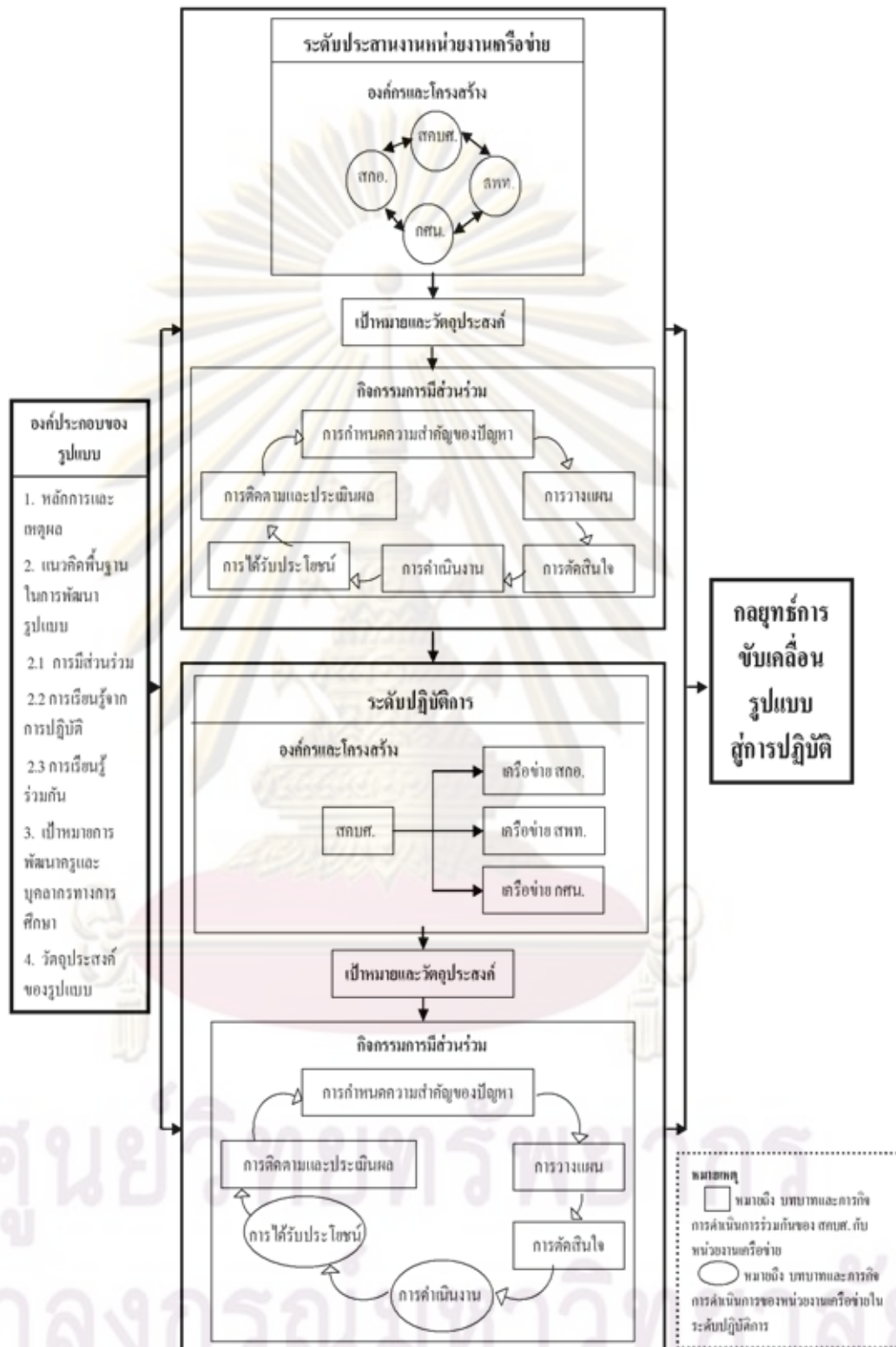
ผลการร่างรูปแบบ	ผลการตรวจสอบ	ผลการปรับปรุงรูปแบบ
1) หลักการและเหตุผล เน้นปัญหาการเรียนการสอนของครูฯ	ควรเน้นปัญหาการพัฒนาครูฯ	แก้ไขเป็นการเขียนที่เน้นปัญหาการพัฒนาครูฯ
2) ความเชื่อมั่นฐานในการพัฒนารูปแบบ	ควรใช้คำว่าแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ และเห็นว่าแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้เหมาะสมแล้ว	แก้ไขเป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ
3) เป้าหมายการพัฒนาครูฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ควรแก้ไขเป็นพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา	แก้ไขเป็นพัฒนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมง ต่อปีการศึกษา
4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (4.1) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนากর্মมีส่วนร่วม (4.2) กำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีเป้าหมายเดียวกัน (4.3) พัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่	ข้อ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาให้มีเป้าหมายเดียวกัน และ ข้อ 3 พัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ควรรวมเป็นข้อเดียว	แก้ไขโดยรวมเป็นข้อเดียวคือ “เพื่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกันและบรรลุตามเป้าหมายที่

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ผลการร่างรูปแบบ	ผลการตรวจสอบ	ผลการปรับปรุงรูปแบบ
กำหนด (4.4) มาตรการส่งเสริมสนับสนุนการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้		กำหนด”
5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมฯ	การร่างรูปแบบกำหนดไว้ 6 องค์ประกอบองค์ประกอบที่ 5 คือองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม ใช้คำว่า องค์ประกอบซ้ำกัน จึงให้ปรับองค์ประกอบที่ 5 เป็นระดับการมีส่วนร่วม	แก้ไขเป็นระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูฯ ประกอบด้วย.....
5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย		
5.1.1 องค์กร / โครงสร้าง	1. ภาพใน Model ให้มีความเชื่อมโยง 2. ควรแก้เป็นองค์กรและโครงสร้าง	1. แก้ไขโดยเชื่อมโยงภาพใน Model 2. แก้ไขเป็นองค์กรและโครงสร้าง
5.1.2 เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	1. ควรแก้เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2. ควรรวมเป็นข้อเดียว และแก้ไขความต้องการของสังคมไทย เป็น “ความต้องการของครู”	1. แก้ไขเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 2. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูฯ ทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายของกระทรวง ศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี และรายปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละช่วง เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวง ศึกษาธิการ และตอบสนองความต้องการของครู
5.1.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา 2) การวางแผน 3) การตัดสินใจ 4) การดำเนินงาน 5) การได้รับประโยชน์ 6) การติดตามและประเมินผล	1. ไม่ควรมีรายละเอียดมากในแต่ละกิจกรรม 2. ควรให้ความหมายของการวางแผน และการตัดสินใจให้ชัดเจน	แก้ไขเป็นกำหนดประเด็นหลักสำคัญของกิจกรรมแต่ละด้าน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ผลการร่างรูปแบบ	ผลการตรวจสอบ	ผลการปรับปรุงรูปแบบ
5.2) ระดับปฏิบัติการ 5.2.1 องค์กร / โครงสร้าง	1. ควรแก้เป็นองค์กรและโครงสร้าง 2. ปรับ Model ให้เป็นการประสานงานแนวราบ 3. เพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิภาครัฐหรือเอกชน	1. แก้ไขเป็นองค์กรและโครงสร้าง 2. ปรับ Model เป็นการประสานงานแนวราบ 3. เพิ่มผู้ทรงคุณวุฒิภาครัฐหรือเอกชน
5.2.2 เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ควรแก้เป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์	แก้ไขเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์
5.2.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา 2) การวางแผน 3) การตัดสินใจ 4) การดำเนินงาน 5) การได้รับประโยชน์ 6) การติดตามและประเมินผล	1. ไม่ควรมีรายละเอียดมากในแต่ละกิจกรรม 2. ควรให้ความหมายของการวางแผนและการตัดสินใจ ควรให้ชัดเจน	กำหนดเป็นประเด็นหลักสำคัญของกิจกรรมแต่ละด้าน
6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ	1. ร่างกลยุทธ์ไม่เหมาะสมเพราะเป็นการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ซึ่งในทางปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้ 2. ควรเขียนเป็นกระบวนการที่ทำให้รูปแบบขับเคลื่อนได้ โดยนำเสนอปัจจัยความสำเร็จของความร่วมมือในการนำรูปแบบไปใช้	แก้ไขโดยนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 5.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (หลังการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ)

4. ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการประชุม ตรวจสอบรูปแบบจากคณะกรรมการ ในหน่วยงานเครือข่าย เพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้

4.1 ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจาก คณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี) ผลการตรวจสอบรูปแบบที่ได้ จากการประชุมและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามหลังเสร็จสิ้นการประชุมเกี่ยวกับการนำ รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปใช้ในการปฏิบัติงาน สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบ รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และมีความคิดเห็น เพิ่มเติมดังนี้

2.1) สิ่ง que ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้จากการประชุมตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน สามารถรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้ครอบคลุมปัญหาและความต้องการจากการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันได้ มีองค์กรและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบเครือข่าย ที่ต้องทำงานร่วมกัน โดยการปฏิบัติงานและเรียนรู้ร่วมกัน

2.2) สิ่ง que ผู้เข้าร่วมประชุมได้เรียนรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ รูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครู รูปแบบการติดตามผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการกระตุ้นให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ครู อาจารย์ โดยขอคำปรึกษาจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย 5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง 5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว

5.2) ระดับปฏิบัติการ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้างสำหรับหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ซึ่งคณะดีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์เป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 10 คนมาประชุม โดยคณะกรรมการมาประชุมครบ ผู้เข้าประชุมมีความคิดเห็นว่า คณะกรรมการที่ออกแบบไว้โดยรวมเหมาะสมแล้ว และเพื่อให้ครอบคลุมหน่วยงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ขอให้เพิ่มผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ ผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาและผู้แทนครูเป็นกรรมการ

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ คณะกรรมการมีความคิดเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้น ชัดเจนและเหมาะสมแล้ว

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน มีความคิดเห็นว่าในแต่ละกิจกรรมได้กำหนดข้อมูลที่ต้องศึกษาและแนวทางการพัฒนาที่ต้องดำเนินการไว้

เป็นขั้นตอนและกระบวนการนั้น ครอบคลุมงานที่ปฏิบัติ สามารถนำไปดำเนินการได้ สำหรับสาระสำคัญของแต่ละกิจกรรมได้แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีในแต่ละกิจกรรมดังนี้

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ดำเนินการโดยภาพรวมในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในการประชุมครั้งนี้จึงมีสาระสำคัญดังนี้

(1.1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงาน กศน.จังหวัดที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา

(1.2) ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมของทุกสังกัดในปัจจุบันคือ ต่างคนต่างพัฒนาทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการพัฒนาเพื่อเตรียมคนไว้ล่วงหน้าตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา การพัฒนาที่มีความซ้ำซ้อนทั้งตัวบุคคลและหน่วยงาน การพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยปฏิบัติ ครูสังกัด กศน.บางกลุ่มไม่มีวุฒิทางครู การพัฒนาเพื่อเพิ่มวุฒิกูไม่คล่องตัวเพราะต้องเข้ารับการพัฒนานิวเสาร์ - อาทิตย์ซึ่งครู กศน.ต้องปฏิบัติงานสอน โรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นเรียน ส่วนความต้องการในการพัฒนาครูที่สำคัญคือ การพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กเนื่องจากจังหวัดกาญจนบุรีมีโรงเรียนขนาดเล็ก 62 โรงเรียน จึงควรพัฒนาครูในกลุ่มนี้ก่อน และควรพัฒนาครูสังกัดสำนักงาน กศน.จังหวัดที่ไม่มีวุฒิกูด้วย

(1.3) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ใช้รูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูและผู้ใช้ครู โดยเน้นพัฒนาครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ในด้านเทคนิคและวิธีการสอนแบบบูรณาการในโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่พัฒนาตามกลุ่มสาระ

(2) การวางแผน จากการศึกษาข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว คณะกรรมการจึงวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้

(2.1) กลุ่มที่ควรพัฒนาได้แก่ครูโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น ครูสังกัด กศน.มีวุฒิปริญญาตรีแต่ไม่มีวุฒิกู และผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่มีวุฒิปริญญาโทให้ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

(2.2) งบประมาณที่ต้องพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งงบประมาณของคณะครุศาสตร์ 100,000 บาท พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 5 โรงเรียน ส่วนที่เหลือให้หน่วยงานต้นสังกัดประมาณการของงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาการพัฒนาให้หน่วยงานที่จะส่งครูเข้าพัฒนาร่วมกันพิจารณาตามความเหมาะสมโดยไม่ กระทบเวลาการเรียนการสอน เช่น ช่วงปิดภาคเรียนเป็นต้น หน่วยงานที่จะร่วมกันวางแผนได้แก่ คณะครุศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน.จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การสนับสนุนการพัฒนา

(3) การตัดสินใจ

(3.1) กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการเลือกให้พัฒนา ได้แก่โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น สำหรับเนื้อหาหลักสูตร กิจกรรมและกระบวนการ พัฒนาคูโรงเรียนขนาดเล็กได้แก่ แนวทางและวิธีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ผู้เข้ารับการอบรม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนในความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้วิทยากรจาก คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

(3.2) สำหรับครู กศน.ที่มีวุฒิปริญญาตรีแต่ ไม่มีวุฒิกู และผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่มีวุฒิปริญญาโทให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา และสำนักงาน กศน.จังหวัด จัดทำโครงการร่วมกับคณะครุศาสตร์ เพื่อพัฒนาต่อไป โดยกำหนดช่วงเวลาที่ ไม่กระทบต่อการเรียนการสอน

(4) การดำเนินงาน

ในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้ ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย โดยแต่งตั้งบุคคลจากหน่วยงานที่เป็นคณะกรรมการและมีส่วนร่วม ในการพัฒนาได้แก่ บุคลากรของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผู้แทนจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 - 4 ผู้แทนสำนักงาน กศน.จังหวัด โดยกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ประสานงานและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา เตรียมสื่อ อุปกรณ์ เตรียมคู่มือ Pre - test และ Post - test โดยมีนักศึกษาระดับปริญญาตรีของคณะครุศาสตร์ เป็นผู้ร่วมอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการพัฒนา

(5) การได้รับประโยชน์

กำหนดกรอบการรับประโยชน์คือครู โรงเรียน ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีได้รับการพัฒนาโดยใช้งบประมาณของ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี และสิ่งที่ผู้เข้ารับการพัฒนางานจะได้รับคือความรู้และ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนได้ การนำผลการพัฒนาเสนอผู้เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป โดยคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีนำเสนอผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย

ราชภัฏกาญจนบุรีและสรุปผลการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียนเสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดของโรงเรียน

(6) การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลของหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ เฉพาะการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็ก โดยติดตามหลังการพัฒนาว่า มีการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้หรือไม่ เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนาส่งผลงานที่เกิดขึ้นหลังการพัฒนาให้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีพิจารณาแล้วจึงจะได้รับวุฒิบัตร ผู้ที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาได้แก่ คณะทำงาน หัวหน้าโครงการและคณะผู้ดำเนินงานโครงการทุกคน โดยกำหนดรูปแบบ รายละเอียดในการสรุป รายงานผลการติดตามและประเมินผล สำหรับการติดตามและประเมินผลการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ให้ใช้รูปแบบที่หลากหลายโดยมีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชน ร่วมกันติดตามและประเมินผลหรืออาจใช้รูปแบบรายงานหรือคู่มือปฏิบัติงานจริง

6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คณะกรรมการมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

6.1) รูปแบบที่ดำเนินการตรวจสอบครั้งนี้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่สามารถนำรูปแบบนี้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้และเป็นประโยชน์กับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดโดยภาพรวม สิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้รูปแบบมีประสิทธิภาพสูงคือ การแต่งตั้งคณะทำงานย่อยของแต่ละสังกัดเพื่อเตรียมข้อมูลให้ครบถ้วนก่อนการประชุมคณะกรรมการตามที่กำหนดในงานวิจัยนี้

6.2) การนำรูปแบบไปใช้ในการปฏิบัติงาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาควรจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานเครือข่าย โดยประสานงานอย่างเป็นระบบ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้เพียงพอกับทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการระดมสรรพกำลัง การสร้างเครือข่ายในการติดตามและประเมินผล จะทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ และหน่วยงานระดับสูงในระดับกระทรวง ควรกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน

6.3) ควรพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีหลายรูปแบบ เช่น การใช้สื่อทางไกล, การใช้ E - training เพื่อเป็นการลดเวลาดำเนินการพัฒนาอีกทางหนึ่ง โดยรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูโรงเรียนประถมศึกษา ครูสังกัด กสศ. จังหวัด ไม่ควรเหมือนกัน มีความจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบให้แตกต่างกัน เพราะสภาพ ปัญหา และความต้องการของครูแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน

ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจาก
คณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
(หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต 1) ผลการตรวจสอบรูปแบบที่ได้
จากการประชุมและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามหลังเสร็จสิ้นการประชุมเกี่ยวกับการนำ
รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาของสถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปใช้ในการปฏิบัติงาน สาระสำคัญสรุป
ได้ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วน
ร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบ
รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และมีความคิดเห็น
เพิ่มเติมดังนี้

2.1) สิ่ง que ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้จากการประชุมตรวจสอบรูปแบบคือ
ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและเห็นด้วยกับ
การทำงานในลักษณะนี้ เพราะทำให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนางานแบบมีส่วนร่วม ได้รับ
แนวทางการทำงานในลักษณะเครือข่ายจากสถานการณ์จริงของผู้เข้าประชุมที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์คือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2) สิ่ง que ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ใน
การปฏิบัติงานได้แก่ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เป็นความร่วมมือโดยการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับ
การทำงานในสถานการณ์จริง มีการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การได้รับความคิดเห็น
ที่หลากหลาย มีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันและดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่เข้าประชุม
ตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย 5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง 5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว

5.2) ระดับปฏิบัติการ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่ายอมรับแล้ว และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้าง สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คนมาประชุมร่วมกัน โดยคณะกรรมการมาประชุมครบ ผู้เข้าประชุมมีความคิดเห็นว่ายอมรับแล้ว เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาครูฯ จึงขอให้เพิ่มผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครูเข้ามาเป็นกรรมการด้วย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งการระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ มาใช้ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการกระจายอำนาจและให้ทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ คณะกรรมการมีความคิดเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้นชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมแล้ว

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน และมีความคิดเห็นในภาพรวมว่าชัดเจน เหมาะสม สามารถดำเนินการได้ และจากการได้พิจารณาร่วมกันใน

แต่ละกิจกรรมได้แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่าย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 ในแต่ละกิจกรรมดังนี้

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา

(1.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทราเขต 1 มีครูและบุคลากรทางการศึกษาในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 2,505 คน ในจำนวนนี้มีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาน้อยจำนวนร้อยละ 10 ส่วนที่ไม่ได้รับการพัฒนาไม่มี

(1.2) ปัญหาการพัฒนา คือ การพัฒนามีความซ้ำซ้อนกันหลายหน่วยงาน และบางครั้งไม่ไปในทิศทางเดียวกัน ครูสอนไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จการศึกษา การพัฒนาไม่สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาไม่ครอบคลุมเท่าเทียมกันทุกกลุ่มเป้าหมายมีผลมาจากแนวนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาที่ผ่านมาไม่ต่อยอดจบเพียงหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพหรือต่อยอดการศึกษาไม่ได้

(1.3) แนวทางการพัฒนาครูต้องเน้นให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการโดยใช้สมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ต้องยึดแผนการพัฒนาดตนเอง (Individual Plan : ID Plan) การพัฒนาครูมีจุดเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาการสอน การใช้เทคโนโลยีให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและนำไปทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพต่อไป สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการศึกษา การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและมีจิตสำนึกสาธารณะที่ดีและการบริการ

ส่วนความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาจะต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งความรู้ความสามารถและทักษะการสอน เทคนิคการสอนในแต่ละกลุ่มสาระ เทคนิคการบริหารแนวใหม่ การใช้โปรแกรม Software ต่าง ๆ ทักษะที่ต้องพัฒนาตามลำดับคือ (1) ด้านการเขียน ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ขาดทักษะการนำเสนอทางด้านวิชาการและการเขียนรายงาน (2) ด้านการอ่าน โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยการอ่านยังไม่สูง (3) ทักษะด้านการสอน (4) ทักษะด้านการวัดและประเมินผล (5) ทักษะด้านการประชาสัมพันธ์

(2) การวางแผน

จากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว คณะกรรมการได้วางแผนการพัฒนาดังนี้

(2.1) กลุ่มเป้าหมายที่มีความจำเป็นควรพัฒนาตามลำดับได้แก่ ครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย ครูโรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชาที่สอนในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 เนื่องจากครูในโรงเรียนขนาดเล็กและครูที่มีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับ

วิชาที่สอนขาดความรู้และทักษะด้านการสอน จึงควรพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนให้ดียิ่งขึ้น ที่สำคัญควรยึดแผนการพัฒนาคณะเองหรือ ID Plan

(2.2) ระยะเวลาในการพัฒนาควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน หรือเสาร์ – อาทิตย์ และควรวางแผนการพัฒนารายเดือนอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจนทั้งหลักสูตร เนื้อหาวิชาที่จะพัฒนาและวิธีการพัฒนา โดยได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ

(2.3) วิธีการพัฒนาควรเป็นการประชุม การอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการศึกษาคูณสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ หรือจัดเป็นโครงการร่วมพัฒนากับคณะครุศาสตร์ในพื้นที่ลักษณะความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษา หลักสูตรต่อเนื่องและต่อยอดที่จะนำไปเทียบโอนเป็นหน่วยกิตในอนาคตได้

(2.4) ทรัพยากรด้านงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาสำหรับครูผู้สอน ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คนละ 5,000 บาทต่อปี

(2.5) หน่วยงานที่เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในการวางแผนการพัฒนาคณะและบุคลากรทางการศึกษา คือ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงาน กศน.จังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสถาบันพัฒนาคณะ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสนับสนุนด้านวิชาการและงบประมาณ

(3) การตัดสินใจ

(3.1) กลุ่มเป้าหมายที่เลือกให้ได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกคือครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาน้อย โดยประสานงานข้อมูลที่จะนำมาพิจารณากับหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป

(3.2) หลักสูตร เนื้อหาวิชาที่พัฒนาควรได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาคณะ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัย สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา หรือสำนักงาน ก.ค.ศ. เพื่อให้ผลของการพัฒนาสามารถต่อยอดในการนำไปใช้ได้จริงในอนาคตต่อไป

(3.3) การกำหนดหลักสูตรสำหรับผู้บริหารควรเน้นความเป็นผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร คุณธรรม จริยธรรม หลักธรรมาภิบาลหรือ Good Governance ความรับผิดชอบของผู้บริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ICT ส่วนหลักสูตรสำหรับครู ควรเน้น 3 เรื่อง คือ เนื้อหาสาระในวิชาที่สอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน จรรยาบรรณความเป็นครู และควรเสริมหลักสูตรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ICT

(3.4) การกำหนดสื่อและนวัตกรรมในการพัฒนาควรให้เหมาะสม โดยมีเนื้อหาตรงกับวิชาที่สอนและเน้นคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารควรเน้นสมรรถนะผู้บริหาร การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงานสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ สำหรับการกำหนดวิทยากรต้องเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการ พัฒนา ซึ่งได้จากการประสานงานกับมหาวิทยาลัย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางในพื้นที่

(3.5) มาตรฐานหรือเกณฑ์การพัฒนาในแต่ละกลุ่มเป้าหมายควรกำหนดให้ชัดเจน เช่น ระยะเวลาการเข้ารับการพัฒนาน้อยร้อยละ 80 มีรายงานผลการนำความรู้ไปใช้และการประเมินผลภาพรวมของโครงการด้วย โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้อยอมรับการพัฒนาและสามารถต่อขอการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นด้วย

(4) การดำเนินงาน

(4.1) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา ควรแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคู่มือการพัฒนา การทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test) และหลังการพัฒนา (Post-test) ตรวจสอบพัฒนาการของผู้เข้ารับการ พัฒนา วิธีการพัฒนาไม่ควรมุ่งเน้นการอบรมอย่างเดียวและครั้งเดียวจบ แต่ให้ดำเนินการเป็นช่วง ๆ ทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติงาน มีผลการพัฒนาตนเอง หลังจากนั้น นำผลงานที่เป็นประสพการณ์มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจึงจะถือว่าจบหลักสูตร ซึ่งจะใช้เวลารุ่นละประมาณ 1 ปี โดยให้ความสำคัญกับผลการเรียนของนักเรียน ต่อไปในอนาคตจะเป็นข้อมูลในการต่อไปประกอบวิชาชีพของครูด้วย

(4.2) สำหรับวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุน ทรัพยากรและงบประมาณการดำเนินงานพัฒนาได้รับจากมหาวิทยาลัย สำนักงาน ก.ค.ศ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และภาคเอกชน โดยมีการประเมินวิทยากร และประเมินผลงานของผู้เข้ารับการ พัฒนาซึ่งได้กำหนดเครื่องมือในการประเมินผลไว้แล้ว

(5) การได้รับประโยชน์

(4.1) กำหนดกรอบประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนามุ่งเน้นคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนมากกว่าวิทยฐานะและเน้นประโยชน์จากการพัฒนาที่ให้ครูตระหนักว่าจะทำอย่างไรให้คุณภาพผู้เรียนดีขึ้น โดยกำหนดให้จัดทำผลงานและรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ

(4.2) สำหรับสื่อและนวัตกรรมที่ได้จากการดำเนินงานพัฒนาที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้พิจารณาการกระจายผลประโยชน์ตามความเหมาะสม

(6) การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลให้ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ให้มีชิ้นงาน ผลงาน หรือร่องรอยการนำความรู้ไปใช้หลังการพัฒนาและให้สอดคล้องกับหลักสูตรการพัฒนา เช่น ความรู้ ทักษะหรือเจตคติ การจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Port Folio) หรือการกำหนดให้ผู้ผ่านการพัฒนาต้องนำผลการติดตามและประเมินผลเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับทราบและยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือมีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาโดยแต่งตั้งคณะทำงานจากบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนา สำหรับเครื่องมือและวิธีการติดตามและประเมินผลให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดตามความเหมาะสมในแต่ละหลักสูตร

6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6.1) ควรกำหนดวิธีการที่จะให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดูแบบมีผลในทางปฏิบัติในอนาคต โดยการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการตลอดปีอย่างต่อเนื่องและไม่เกิดความซ้ำซ้อนทั้งด้านเนื้อหาวิชาและระยะเวลาการพัฒนา

6.2) การนำรูปแบบที่ได้รับการตรวจสอบแล้วไปใช้ปฏิบัติงาน ต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา การทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจน ควรใช้วิธีการประชุมหาแนวทางปฏิบัติและทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและปฏิบัติตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ให้ครบถ้วน โดยให้ประสานงานระหว่างหน่วยงานเครือข่ายอย่างจริงจัง และดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยไม่เน้นระบบราชการเกินไป

ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

(หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี) ผลการตรวจสอบรูปแบบที่ได้จากการประชุมและการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามหลังเสร็จสิ้นการประชุมเกี่ยวกับการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปใช้ในการปฏิบัติงาน สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) **หลักการและเหตุผล** คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

2) **แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ** คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และมีความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

2.1) **สิ่งที่ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้จากการตรวจสอบรูปแบบได้แก่** สภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกัน การพัฒนาครูฯ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมทั้งแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับทราบข้อมูลตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2) **สิ่งที่ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงาน** ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ เพื่อวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการที่เป็นระบบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีหน้าที่และภารกิจสอดคล้องกัน การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันนำมาใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จได้

3) **เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

4) **วัตถุประสงค์ของรูปแบบ** คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย 5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง 5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5.2) ระดับปฏิบัติการ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้าง สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดซึ่งผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน กศน.จังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงาน จำนวน 14 คน คณะกรรมการมาประชุม 12 คน ไม่มาประชุม 2 คน

ผู้เข้าประชุมมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการที่ออกแบบไว้โดยรวมเหมาะสมแล้ว เพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขอให้เพิ่มผู้แทนสถานศึกษา (ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ) ผู้แทนครู และผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด เพราะงานของ กศน.มีการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เกี่ยวกับประเด็นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีมาตรฐานและคุณภาพที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ คณะกรรมการมีความคิดเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้นชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมแล้ว

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการพิจารณารายละเอียดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 กิจกรรม มีความคิดเห็นในภาพรวมว่าชัดเจนเหมาะสม สามารถดำเนินการได้และจากการได้พิจารณาร่วมกันในแต่ละกิจกรรมได้แนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี ในแต่ละกิจกรรมดังนี้

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา

(1.1) โดยที่ลักษณะงานของ กศน. มีหลากหลาย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในข่ายพัฒนามีทั้งครูอาสาสมัคร ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและยังมีครูสายวิชาชีพ ครูภูมิปัญญา ผู้รู้ในชุมชน ซึ่งรับผิดชอบแหล่งเรียนรู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย ไม่มีใบอนุญาต ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่าครูของ กศน. มีกี่ประเภท แต่ละประเภทมีพื้นฐานอย่างไร มีข้อจำกัดและปัญหาอะไร จะพัฒนาเรื่องใดอย่างไร ซึ่งสำนักงาน กศน. จังหวัดจะดำเนินการต่อไป

(1.2) ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมได้แก่ การพัฒนาซึ่งมีความซ้ำซ้อน ทั้งกลุ่มผู้รับการพัฒนาและหน่วยงานที่จะพัฒนา ผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (National Test : NT) ของนักเรียน กศน. อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ แสดงว่าปัญหาอยู่ที่ครูผู้สอนเพราะครูสายสามัญ กศน. ไม่เพียงพอ เช่น มีครุคณิตศาสตร์เพียง 1 คน ครูวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษไม่มี ครูภาษาไทยมี 2 – 3 คน การประเมินมาตรฐานด้านผู้เรียนของสำนักงานประเมินมาตรฐานและรับรองคุณภาพการศึกษา : สมศ. ในศูนย์การศึกษานอกกระบวน และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ มี 3 อำเภอ ไม่ผ่านเกณฑ์ที่ สมศ. กำหนด มาตรฐานความเป็นครู โดยเฉพาะความมีคุณธรรมและน้ำใจค่อนข้างต่ำ ทั้งไม่มีการเตรียมคนไว้ล่วงหน้าทำให้บางตำแหน่งแต่งตั้งไม่ได้เพราะบุคลากรมีคุณสมบัติไม่ครบ นอกจากนั้นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชมีผู้พิการ 200 คน เฉพาะผู้พิการทางสายตาประมาณ 20 คน ต้องเตรียมห้องสมุดเพื่อสนองความต้องการของผู้พิการด้วย ส่วนนักศึกษาที่จบจาก กศน. ขาดทักษะทางด้านภาษาไทยในการสรุปความ การอ่านจับประเด็น การจดบันทึก การทำโน้ตย่อ ซึ่งต้องดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนด้วย

(1.3) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ กศน. ต้องใช้รูปแบบที่หลากหลาย พัฒนาให้สอดคล้องกับปัญหาและบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย เน้นการจัดการความรู้ควบคู่กับเทคนิคการจัดการเรียนการสอน

(1.4) ความต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นเร่งด่วนคือครูสายสามัญในวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาไทย การเตรียมห้องสมุดเพื่อพัฒนาผู้พิการทางสายตา และพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะสรุปความและอ่านจับประเด็น

(2) การวางแผน

จากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการ และความสำคัญของปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการจึงวางแผนการพัฒนาดังนี้

(2.1) กลุ่มที่ควรพัฒนาได้แก่ครูสอนวิชาสามัญ ในกลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาไทย การพัฒนาสื่อห้องสมุด เพื่อรองรับผู้พิการทางสายตาของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชและพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อเพิ่มทักษะเกี่ยวกับการอ่านจับประเด็น การจดบันทึก การทำโน้ตย่อ การทำข้อสอบและวิธีท่องจำ

(2.2) งบประมาณที่ใช้ได้แก่งบประมาณของสำนักงาน กศน.จังหวัด สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช วิธีการพัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรมและวิทยากรให้จัดหลากหลาย รูปแบบสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย สำหรับช่วงเวลาการพัฒนาจะต้องไม่กระทบต่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน

(2.3) หน่วยงานที่เข้าร่วมวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สำนักงาน กศน.จังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด เป็นต้น

(3) การตัดสินใจ

(3.1) กลุ่มที่ควรได้รับการเลือกให้พัฒนาได้แก่ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้วิชาภาษาไทยระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนการพัฒนาสื่อห้องสมุดเพื่อรองรับผู้พิการทางสายตา และพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อนั้นทักษะเกี่ยวกับการอ่านจับประเด็น การจดบันทึก การทำโน้ตย่อ การทำข้อสอบและการท่องจำ

(3.2) ระยะเวลาการพัฒนาครูสอนภาษาไทยจัดในช่วงเดือนสิงหาคม โดยใช้งบประมาณจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการพัฒนาครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและพัฒนาสื่อห้องสมุด พิจารณาช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับวิทยากร สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ได้รับจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

(4) การดำเนินงาน

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาสำนักงาน กศน.จังหวัดพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานพัฒนาครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาท หน้าที่ให้ชัดเจน โดยให้ร่วมกันพิจารณาเกี่ยวกับวิทยากร สื่อ นวัตกรรม จัดทำคู่มือการพัฒนาที่มีรายละเอียดครอบคลุม เครื่องมือประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา โดยมีการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre - test)

และหลังการพัฒนา (Post – test) ประเมินศักยภาพพื้นฐานโดยการ Focus Group หรือประเมินการเรียนรู้เพื่อจัดกลุ่มที่เหมาะสมพร้อมทั้งกรอบการได้รับประโยชน์หลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา

(5) การได้รับประโยชน์

กำหนดกรอบประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนา กำหนดกรอบร่วมกันไว้ชัดเจนว่า สิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาจะได้รับคือความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน สิ่งที่หน่วยงานหรือบุคคลที่มีส่วนร่วมและวิทยากรจะได้รับได้แก่การพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาตนเองในภาพรวม โดยมีหลักการพิจารณาผู้เข้ารับการพัฒนามันเป็นหลักว่าผู้ได้รับการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียน ส่วนสื่อและนวัตกรรมที่ใช้ในการพัฒนาให้ผู้ใช้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาได้รับตามความเหมาะสม

(6) การติดตามและประเมินผล

ในขั้นตอนนี้เป็นการดำเนินการหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนา คณะกรรมการได้กำหนดกรอบกว้าง ๆ โดยมีสาระสำคัญที่นำเสนอเป็น 2 ส่วนคือการประเมินผลความสำเร็จของโครงการในภาพรวม โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน และประเมินทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลลัพธ์ (Output) ประเมินหลักสูตร ประเมินการทำงานของผู้นำการพัฒนา ประเมินผลสำเร็จว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การพัฒนาตามประเด็นปัญหาขององค์กรหรือไม่ ส่วนการติดตามและประเมินผลผู้เข้ารับการพัฒนาให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผลงานหรือชิ้นงานโดยมอบศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเป็นผู้ติดตามและประเมินผล หรืออาจใช้ระบบการรายงานหรือมีคณะกรรมการจากผู้แทนที่เกี่ยวข้องเข้าไปมีส่วนร่วม โดยกำหนดเกณฑ์ คู่มือและวิธีการประเมินที่เป็นรูปธรรม

6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

6.1) รูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็นรูปแบบที่ดี โดยเฉพาะองค์กรและโครงสร้างที่มาจากภาคส่วนต่าง ๆ และกิจกรรมหลักทั้ง 6 ด้าน หากนำไปใช้จริงให้เป็นรูปธรรม จะเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาและการศึกษาของชาติ

6.2) ควรประชุมคณะกรรมการบ่อยครั้ง และให้แต่งตั้งคณะทำงานย่อยในแต่ละสังกัดเพื่อเตรียมข้อมูลนำเสนอคณะกรรมการชุดนี้ โดยทุกสังกัดจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งจำนวนที่ชัดเจน ระดับความรู้พื้นฐาน สิ่งที่ต้องพัฒนาและความต้องการในการพัฒนา โดยหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีฐานข้อมูลกลางที่สามารถใช้ได้ทุกสังกัด

6.3) ควรมีการประชุมชี้แจงคณะกรรมการให้เข้าใจบทบาท การกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน โดยให้แต่ละหน่วยงานนำเสนอภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบแสดงผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนของบุคลากรและวิธีการลดจุดอ่อนที่หลากหลายให้เข้าใจตรงกัน

ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายจากคณะกรรมการ ในหน่วยงานเครือข่ายโดยภาพรวม

ผู้วิจัยนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบจากคณะกรรมการ ในหน่วยงานเครือข่าย 3 หน่วยงาน สรุปผลการตรวจสอบรูปแบบโดยภาพรวมได้ดังนี้

1) หลักการและเหตุผล คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว และมีความคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้

2.1) สิ่งที่ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้จากการประชุมตรวจสอบรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ได้รับทราบปัญหา ความต้องการในการปฏิบัติงานจริง โดยมีบุคลากรจากองค์กรและโครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบเครือข่ายที่ต้องทำงานร่วมกันโดยการปฏิบัติงานและเรียนรู้ร่วมกัน

2.2) สิ่งที่ผู้เข้าประชุมได้เรียนรู้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการและวางแผนการพัฒนาโดยใช้การมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง การระดมทรัพยากรจากหน่วยงานที่มีบทบาท หน้าที่และภารกิจสอดคล้องกัน มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติและ

การเรียนรู้ร่วมกันซึ่งเป็นการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและเป็นวิธีการทำงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นว่าเหมาะสม

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย 5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง 5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ 5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5.2) ระดับปฏิบัติการ คณะกรรมการที่เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นว่าเหมาะสมแล้วและมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมดังนี้

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง

คณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานที่กำหนดไว้ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้างที่ออกแบบไว้เหมาะสมแล้ว เพื่อให้มีความสมบูรณ์ ครอบคลุมยิ่งขึ้นให้เพิ่มผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครูเข้ามาเป็นกรรมการ และสำนักงาน กศน. จังหวัดมีครูที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมสายอาชีพ นอกจากนี้ผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครูแล้วขอให้เพิ่มผู้แทนจากวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดด้วย

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์

คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระดับปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้นชัดเจน ครอบคลุมและเหมาะสมแล้ว

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน

พิจารณาแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละประเด็นที่กำหนดรายละเอียดไว้ 6 ด้าน แล้วมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าในแต่ละกิจกรรมกำหนดข้อมูลที่ต้องการศึกษา แนวทางการพัฒนาที่ต้องดำเนินการไว้เป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเหมาะสม ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละประเด็นของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีสาระสำคัญของแต่ละกิจกรรมสรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา คณะกรรมการได้พิจารณาภารกิจของหน่วยงานเครือข่ายและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละหน่วยงาน โดยมีข้อมูลที่สำคัญคือ

(1.1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ไม่มีข้อมูลพื้นฐานจาก สพท. และ สำนักงาน กศน.จังหวัด แต่มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการสำรวจข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 2,505 คน ในจำนวนนี้มีพัฒนาน้อย 10% ที่ไม่ได้รับการพัฒนาไม่มี และสำนักงาน กศน.จังหวัดบุคลากรมีหลายกลุ่ม ข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบางกลุ่มยังไม่ชัดเจน แต่จะแต่งตั้งคณะทำงานศึกษาวิเคราะห์และรวบรวมต่อไป

(1.2) ปัญหาการพัฒนาที่สอดคล้องกันทุกหน่วยงานเครือข่ายคือ ยังมีการพัฒนาที่ซ้ำซ้อนจากหลายหน่วยงาน ครูสอนไม่ตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา การพัฒนาไม่สอดคล้องและทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เฉพาะหน่วยงานเครือข่าย สำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรีและคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มีปัญหาที่ไม่ได้มีการเตรียมคนไว้ล่วงหน้า หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์มีปัญหาครู กศน. มีวุฒิปริญญาตรีแต่ไม่มีวุฒิศึก การเพิ่มวุฒิไม่คล่องตัว ส่วนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดผลการทดสอบการศึกษาแห่งชาติ (National Test : NT) ของนักเรียนต่ำ ปัญหาจากครูสายสามัญไม่เพียงพอ

(1.3) แนวทางการพัฒนาครูที่สอดคล้องตรงกันคือให้ใช้รูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เน้นสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และแผนการพัฒนาตนเอง (Individual Plan : ID Plan) เน้นการพัฒนาการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน. จังหวัด ต้องให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และเน้นการจัดการเรียนรู้ควบคู่กับการเรียนการสอน

(1.4) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ต้องการพัฒนาครู โรงเรียนขนาดเล็ก สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการพัฒนาครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย และครู โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดพัฒนาครูสายสามัญได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์

(2) การวางแผน จากการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของทุกหน่วยงานเครือข่ายเพื่อวางแผนการพัฒนาในภาพรวมดังนี้

(2.1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนา คือ หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ต้องการพัฒนาครู โรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น และพัฒนาครูในสังกัดสำนักงาน กศน. จังหวัดที่ไม่มีวุฒิคูร หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องการพัฒนาครูที่ได้รับการพัฒนาน้อยและครู โรงเรียนขนาดเล็ก หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรีต้องการพัฒนาครูสอนวิชาสามัญกลุ่มสาระภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ พัฒนาสื่อห้องสมุดเพื่อรองรับคนพิการทางสายตา ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านจับประเด็น

(2.2) ระยะเวลาในการพัฒนาต้องกำหนดให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด โดยใช้เวลาที่ไม่กระทบต่อการเรียนการสอน วิธีการพัฒนาใช้สื่อ นวัตกรรมที่หลากหลาย เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย งบประมาณที่พัฒนาได้รับจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สำนักงาน กศน.จังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สำหรับเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำหนดงบประมาณการพัฒนาคนละ 5,000 บาทต่อปี

(2.3) หน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนา คือ หน่วยงานเครือข่ายหลักโดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคณะกรรมการร่วมกันดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน

(3) การตัดสินใจ กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการเลือกให้พัฒนาในปีงบประมาณ 2553 ได้แก่

(3.1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์พัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น โดยวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ใช้งบประมาณของคณะครุศาสตร์ โดยจัดโครงการร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(3.2) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย หลักสูตรพัฒนานั้น 3 เรื่อง คือ เนื้อหาการเรียนการสอน

กระบวนการจัดการเรียนการสอน จรรยาบรรณความเป็นครู และเสริมหลักสูตรด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศหรือ ICT ใช้งบประมาณจากสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

(3.3) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.

จังหวัดพัฒนาครูภาษาไทยโดยใช้วิทยากรจากสำนักงาน กศน.จังหวัด ใช้งบประมาณของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการพัฒนาห้องสมุดและครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชนใช้วิทยากรและงบประมาณจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สำหรับการใช้สื่อและนวัตกรรมการพัฒนาให้

ใช้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรและกลุ่มเป้าหมาย

(4) การดำเนินงาน คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีความคิดเห็นคือ การดำเนินงานพัฒนาให้หน่วยงานเครือข่ายหลักแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานคณาจารย์และโครงสร้างมาเป็นกรรมการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ในกระบวนการพัฒนาให้มีการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test) และการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test) ประเมินพฤติกรรม หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) การจัดทำคู่มือประกอบการพัฒนา เครื่องมือการประเมินก่อนระหว่างและหลังการพัฒนา สำหรับสื่อ วัสดุและอุปกรณ์ประกอบการพัฒนา หน่วยงานที่มีส่วนร่วมให้การสนับสนุน

(5) การได้รับประโยชน์ คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นว่ากำหนดกรอบประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาให้เน้นผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนั้นให้พิจารณาประโยชน์ที่เกิดกับผู้เข้ารับการพัฒนาและวิทยากรที่เป็นการพัฒนาโดยภาพรวมของหน่วยงาน สำหรับหน่วยงานเครือข่ายที่ร่วมกันพัฒนาให้พิจารณาการรับประโยชน์ร่วมกันทั้งสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามความเหมาะสม

(6) การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นที่มีสาระสำคัญคือ ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมิน เกณฑ์ และเครื่องมือให้ชัดเจน สำหรับผู้ที่มีหน้าที่ติดตามและประเมินผล ได้แก่ผู้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในชุมชนหรือคณะกรรมการสถานศึกษา และต้องมีกระบวนการให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จและสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วย

6) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คณะกรรมการของหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความเห็นเพิ่มเติมดังนี้

6.1) ควรกำหนดวิธีการที่จะทำให้รูปแบบที่ตรวจสอบนี้มีผลในทางปฏิบัติ เพราะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคต

6.2) สิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้รูปแบบมีประสิทธิภาพสูง มีผลในทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพคือ ต้องกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง และแต่งตั้งคณะทำงานย่อยของแต่ละสังกัดในการเตรียมข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครบถ้วนเพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้างจากการวิจัยนี้ดำเนินการพิจารณา

6.3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรจัดทำระบบสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของแต่ละหน่วยงานเครือข่ายโดยประสานงานกันอย่างเป็นระบบ จัดงบประมาณพัฒนาให้เพียงพอกับทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการระดมสรรพกำลัง การสร้างเครือข่ายการติดตามและประเมินผล จะทำให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานระดับสูงหรือผู้บริหารระดับกระทรวงต้องกำหนดแนวทางการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ชัดเจน

6.4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีหลายรูปแบบ สำหรับใช้ในการพัฒนา เพื่อเป็นการลดเวลาดำเนินการอีกทางหนึ่ง สำหรับรูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ครูโรงเรียนประถมศึกษา และครูสังกัดสำนักงาน กสศ. มีความจำเป็นต้องกำหนดรูปแบบให้แตกต่างกันตามความเหมาะสม เพราะสภาพ ปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มไม่เหมือนกัน

5. สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะโดยการประชุมตรวจสอบรูปแบบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายเพื่อเป็นแนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ ได้รูปแบบที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้บุคคลต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา ครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อให้การศึกษาทุกรูปแบบ ทุกระดับและทุกประเภทสนองความต้องการของผู้รับบริการ จากรายงานการวิจัยพบว่าการพัฒนาครูยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาหลายหน่วยงานทำให้กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาเกิดความซ้ำซ้อน เนื่องจากขาดการประสานแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การพัฒนายังไม่ตรงกับความต้องการของครู เน้นหลักการและทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถนำผลจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ และขาดการติดตามประเมินผลเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีพันธกิจในการเป็นศูนย์กลางประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการพัฒนาศักยภาพครูที่เน้นการสร้างแนวร่วมและเครือข่ายการพัฒนาสอดคล้องกับรายงานการวิจัยที่กล่าวถึงระบบใหม่ในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องมีลักษณะเป็นเครือข่ายความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา องค์กรวิชาชีพครูและสถานศึกษา ประกอบด้วยครูอาจารย์ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวน 661,229 คน (ข้อมูลปีการศึกษา 2551) จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานทุกภาคส่วนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทั่วถึงและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เพื่อให้การปฏิบัติการกิจร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน จึงพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางการพัฒนาและมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน

การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ดังกล่าว จึงนำแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาบูรณาการและประยุกต์ใช้เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษابرรุดไปข้างหน้าที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ดังนี้

2.1) แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน่วยงานที่ดำเนินการและรับผิดชอบการพัฒนาหลายหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการพัฒนาโดยมีเป้าหมายและแนวทางเดียวกันในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องประสานความร่วมมือในลักษณะการมีส่วนร่วม จึงนำกรอบความคิดและแนวทางการพัฒนาโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (1977), WHO / UNICEF (1978), Shadid and Other (1982) ปารีชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2548) การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงประกอบด้วย (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล

2.2) แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) เป็นการเรียนรู้จากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานของผู้เกี่ยวข้อง โดยการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะร่วมกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Marquardt (1999) Marsh and Johnson (2005) MacNaughton and et al. (2007) และ สุชาติ รังสินันท์ (2545) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจึงประกอบด้วย (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหา (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้ (3) การวางแผนแก้ไขปัญหา (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติ (5) การประเมินผล

2.3) แนวคิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) เป็นการเรียนรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานโดยมีปฏิสัมพันธ์เป็นกลุ่ม สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมีจุดประสงค์ของงานร่วมกัน สมาชิกกลุ่มมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Johnson and Johnson (1994), Stahl (1994) และ Foote (1997) การเรียนรู้ร่วมกันจึงประกอบด้วย (1) การเรียนรู้โดยการพึ่งพากัน (2) การปรึกษาหารือ (3) ทักษะการทำงานร่วมกัน (4) กระบวนการกลุ่ม (5) การตรวจสอบและประเมินผล

นอกจากนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดการมีส่วนร่วม แนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันดังกล่าว จำเป็นต้องมีกลไกหลักในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายที่เป็นแนวทางประสานการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2545) รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2548) ดังนั้น การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานดังนี้

3.1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา

3.2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีวัตถุประสงค์ดังนี้

4.1) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนากรมมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

4.2) เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกัน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

4.3) เพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงกำหนดเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย และระดับปฏิบัติการ โดยในแต่ละระดับประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายคือ (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

สำหรับรายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย เน้นการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการจากส่วนราชการและหน่วยงานระดับสูงที่มีหน้าที่โดยตรงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้หน่วยงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่นำไปเป็นแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง กำหนดให้มีคณะกรรมการโดยมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่มาจากผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ

กระทรวงศึกษาธิการ และมีผู้แทนจากหน่วยงานระดับปฏิบัติการเข้าร่วมเป็นกรรมการ โดยมีผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ผู้แทนคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ผู้แทนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทนสำนักงาน กศน.จังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน ทั้งนี้เพื่อให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากิดเอกภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการประสานความร่วมมือในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายได้แก่ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหามาปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาระดับกระทรวงและกำหนดแนวทางการพัฒนา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและทุกสังกัด ตลอดจนดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเฉพาะด้านในส่วนที่เป็นการทดลองนำร่องของกระทรวงศึกษาธิการ

5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายนี้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการในองค์กรและโครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการ

แก้ไขปัญหาลงไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประสานการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี และรายปี โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละช่วงเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม คณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้างร่วมกัน กำหนดแนวทางส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดย นำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาลงไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ประสานการดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์แนวทางและเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดแนวทางการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(2) การวางแผน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและรายละเอียดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(3) การตัดสินใจ ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอแนวคิดเพื่อประเมินทางเลือกในการจัดกิจกรรม เนื้อหาหลักสูตร และวิธีการพัฒนาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ

(4) การดำเนินงาน ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา การกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพื่อการพัฒนา

(5) การได้รับประโยชน์ ได้แก่ การพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคคล และหน่วยงานโดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดสิ่งที่ครู และบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนา การนำผลการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ และแนวทางการนำเสนอผลการพัฒนาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ การกำหนดวิธีการ ขั้นตอนการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและ ประเมินผล การติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนา สรุปและรายงานผล การติดตามและประเมินผล

5.2) ระดับปฏิบัติการ

การกำหนดรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย แต่ละ หน่วยงานในระดับปฏิบัติการ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนและพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มีผลในทางปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.2.1) องค์กรและโครงสร้าง การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายใน ระดับปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้บริหารหน่วยงานในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของเครือข่ายแต่ละ หน่วยงานซึ่งมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมใน การพัฒนาดังนี้

(1) หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

- | | |
|--|------------------|
| (1.1) คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| (1.2) รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย | รองประธานกรรมการ |
| (1.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. | กรรมการ |
| (1.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา | กรรมการ |
| (1.5) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน | กรรมการ |
| (1.6) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน | กรรมการ |
| (1.7) ผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครู | กรรมการ |
| (1.8) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน | กรรมการ |

(1.9) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กรรมการ

(1.10) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หรือผู้แทน กรรมการ และ เลขานุการ

(2) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(2.1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประธานกรรมการ

(2.2) รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองประธาน ที่ได้รับมอบหมาย กรรมการ

(2.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. กรรมการ

(2.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรรมการ

(2.5) คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (ในพื้นที่ที่กรรมการเป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน กรรมการ

(2.6) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน กรรมการ

(2.7) ผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครู กรรมการ

(2.8) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน กรรมการ

(2.9) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กรรมการ

(2.10) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้แทน กรรมการ และ เลขานุการ

(3) หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด

(3.1) ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด ประธานกรรมการ

(3.2) รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด รองประธาน กรรมการ

(3.3) ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. กรรมการ

- | | |
|--|-----------------------------|
| (3.4) ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา | กรรมการ |
| (3.5) คณะบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด)
หรือผู้แทน | กรรมการ |
| (3.6) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด)
หรือผู้แทน | กรรมการ |
| (3.7) ผู้แทนสถานศึกษาและผู้แทนครู | กรรมการ |
| (3.8) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน | กรรมการ |
| (3.9) ผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด
(ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด) | กรรมการ |
| (3.10) ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ
บุคลากรทางการศึกษา | กรรมการ |
| (3.11) หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทาง
การศึกษาของสำนักงาน กศน.จังหวัด
หรือผู้แทน | กรรมการ
และ
เลขานุการ |

ทั้งนี้ โดยนำแนวทางที่ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้ไปปฏิบัติตามลักษณะและบริบทของแต่ละหน่วยงานที่เหมาะสมและหลากหลาย โดยให้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและสอดคล้องกับการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ให้ยึดหลักมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

สำหรับบทบาทภารกิจในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดของหน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหามาปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศ

และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเนื้อหาหลักสูตรทางวิชาการที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ เฉพาะทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง สำหรับหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสำนักงาน กศน.จังหวัด พัฒนาในเนื้อหาหลักสูตรที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงาน การเรียนการสอนในบทบาท การกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบตามสายงานของหน่วยงาน ทั้งนี้ โดยดำเนินการตามกรอบแนวทางขององค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ระดับ ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายกำหนดไว้

5.2.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในระดับปฏิบัติการนี้ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการ ตามองค์กรและโครงสร้างร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่ (1) การกำหนดสถานการณ์ ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการฟังพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหามาปฏิบัติโดยใช้ ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผล มาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศ และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงาน โดยมีจุดเน้น ที่สำคัญดังนี้

- (1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ครอบคลุมการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยแยกให้ชัดเจนระหว่างครูและ บุคลากรทางการศึกษา
- (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับที่ระดับประสานงาน หน่วยงานเครือข่ายกำหนด การกิจของหน่วยงานต้นสังกัด ความต้องการของครูและบุคลากร ทางการศึกษา
- (3) เป้าหมายและวัตถุประสงค์มีจุดเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอน มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะครู และความเป็นมืออาชีพ

5.2.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยคณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้าง ร่วมกันกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ หน่วยงานเครือข่าย โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันได้แก่

(1) การกำหนดสถานการณ์ของปัญหาโดยการปรึกษาหารือ (2) การค้นหาแนวทางและสะท้อนการเรียนรู้จากการพึ่งพากัน (3) การวางแผนแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการกลุ่ม (4) การนำวิธีการแก้ไขปัญหาไปปฏิบัติโดยใช้ทักษะการทำงานร่วมกัน (5) การตรวจสอบและประเมินผลมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติการกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานเป็นผู้ประสานการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาคตามขั้นตอนกิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 6 ด้าน คือ

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์สภาพทั่วไป แนวทางและเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ (รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงาน กศน. และสำนักงาน กศน. จังหวัด) การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(2) การวางแผน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมเป็นคณะทำงานในการวางแผน กำหนดแผนพัฒนากลุ่มเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แนวทางการใช้ทรัพยากรเพื่อดำเนินการพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(3) การตัดสินใจ ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดและรวบรวมข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาข้อมูลและกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนา เนื้อหาหลักสูตร นวัตกรรมพัฒนา มาตรฐานและเกณฑ์การพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(4) การดำเนินงาน ได้แก่ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดบทบาท หน้าที่ของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง การสนับสนุน ทรัพยากร บริหารทรัพยากรและงบประมาณเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(5) การได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมได้รับการพัฒนาด้านระบบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร กำหนดวิธีการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน กำหนด

แนวทางการนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพิจารณาคำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

(6) การติดตามและประเมินผล ได้แก่ กำหนดกรอบ ประเด็น เกณฑ์ เครื่องมือการติดตามและประเมินผล วิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา บุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามและประเมินผล สรุปและรายงาน การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการประเมินให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อปรับปรุงและพัฒนา และงานอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานเครือข่ายและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาตามความเหมาะสม

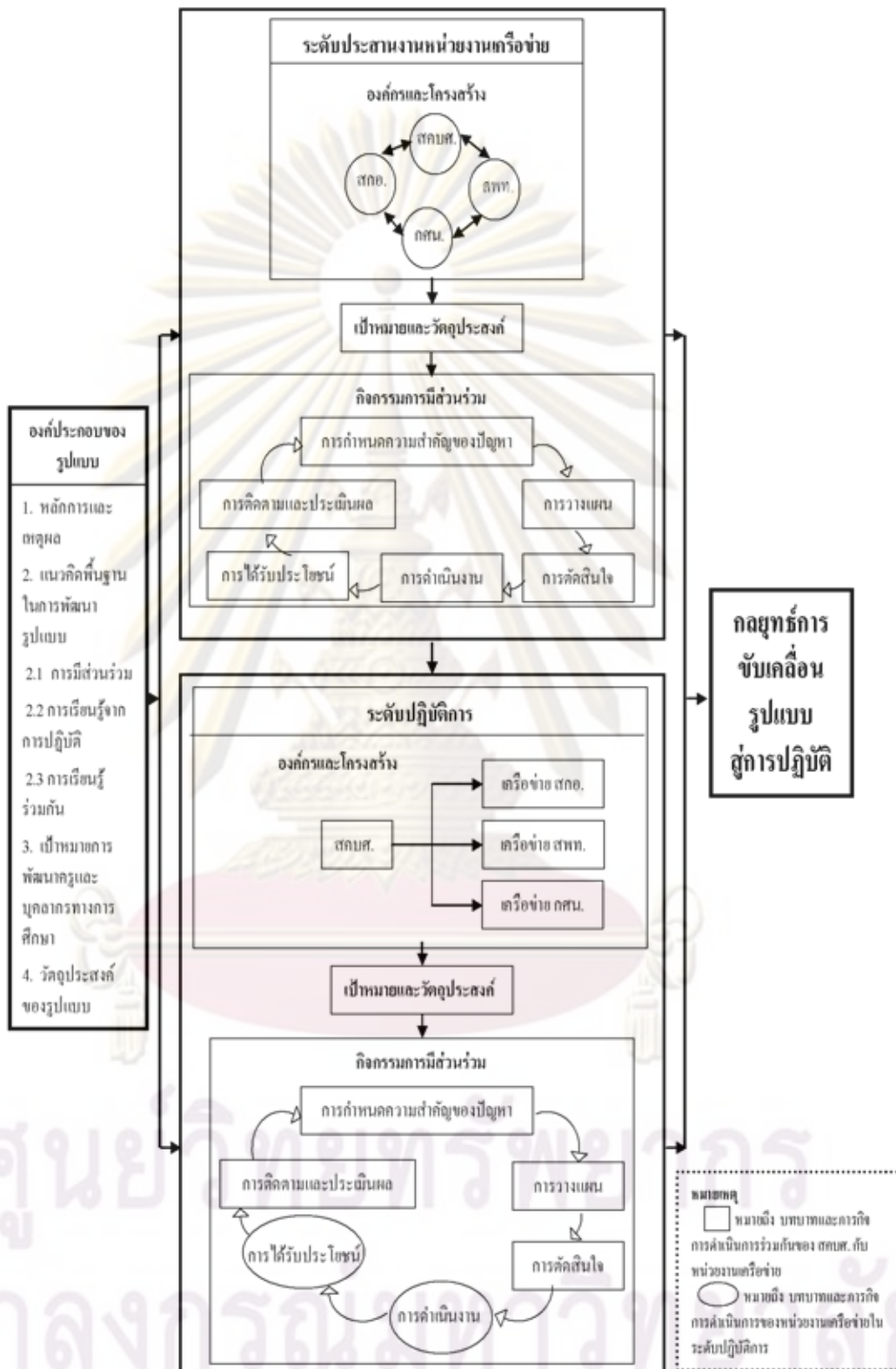
ตารางที่ 5.2 สรุปผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ หน่วยงานเครือข่ายจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย

องค์ประกอบของ รูปแบบ	สกอ.	สพท.	กสน.	ภาพรวม
1. หลักการและ เหตุผล	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม
2. แนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนา รูปแบบ	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม
3. เป้าหมายการ พัฒนาครูฯ	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม
4. วัตถุประสงค์ ของรูปแบบ	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม
5. ระดับการมีส่วนร่วมฯ				
5.1 ระดับ ประสานงาน หน่วยงาน เครือข่าย	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม
5.1.1 องค์กรและ โครงสร้าง	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็นว่ เหมาะสม	มีความคิดเห็น ว่เหมาะสม

องค์ประกอบของรูปแบบ	สกอ.	สพท.	กสน.	ภาพรวม
5.1.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม
5.1.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสม
5.2 ระดับปฏิบัติการ	เพิ่มผู้แทน	เพิ่มผู้แทน	เพิ่มผู้แทน	1. เพิ่มผู้แทนสถานศึกษาและครูทุกเครือข่าย 2. เครือข่ายกสน.เพิ่มผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด
5.2.1 องค์การและโครงสร้าง	สถานศึกษาและผู้แทนครู	สถานศึกษาและผู้แทนครู	สถานศึกษาและผู้แทนวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด	
5.2.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว	มีความคิดเห็นว่าเป็นเหมาะสมแล้ว
5.2.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน สำหรับข้อมูลจากการร่วมกันพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่ายมีดังนี้ 1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา	ไม่มีข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มเป้าหมาย ปัญหาการพัฒนาแบบต่างคนต่างทำ การพัฒนาต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครูฯ	การพัฒนาที่ซ้ำซ้อนจากหลายหน่วยงาน ครูมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน การพัฒนาต้องสอดคล้องกับ ID Plan	การพัฒนาซ้ำซ้อนครูสายสามัญไม่เพียงพอ และต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับปัญหาและบริบทของกลุ่มเป้าหมาย	การพัฒนาซ้ำซ้อนจากหลายหน่วยงาน ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการโดยเน้นการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบของรูปแบบ	สกอ.	สพท.	กสน.	ภาพรวม
2) การวางแผน	กลุ่มที่ควรพัฒนา คือครูโรงเรียนขนาดเล็กครูที่ไม่มีวุฒิครู และพัฒนาในช่วงปิดภาคเรียน หรือเสาร์ - อาทิตย์	กลุ่มที่ควรพัฒนา คือครูที่ได้รับการพัฒนาน้อยครูโรงเรียนขนาดเล็ก และครูที่ไม่มีตรงกับวิชาที่สอนพัฒนาในช่วงปิดภาคเรียน โดยใช้วิธีการพัฒนาที่สามารถต่อยอดไปในสถาบันอุดมศึกษาได้	กลุ่มที่ควรพัฒนา คือครูสายสามัญ วิธีการพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่ม เป้าหมาย และไม่กระทบเวลาการเรียนการสอน	กลุ่มที่ควรพัฒนา คือครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย ครูโรงเรียนขนาดเล็ก และครูสายสามัญ พัฒนาในช่วงปิดภาคเรียน ใช้วิธีการพัฒนา สื่อ และนวัตกรรมให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย
3) การตัดสินใจ	เลือกกลุ่มที่พัฒนา คือครูโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น เนื้อหาหลักสูตรและกิจกรรมสามารถนำไปใช้พัฒนา ผู้เรียนได้	เลือกกลุ่มที่พัฒนา คือครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย หลักสูตรเน้นการใช้ ICT กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การพัฒนา 80%	เลือกกลุ่มที่พัฒนา คือครูวิชาภาษาไทย พัฒนาในเดือนสิงหาคม โดยใช้งบประมาณของสคบส. ส่วนการพัฒนาสื่อฯ ใช้งบประมาณของมสธ.	เลือกกลุ่มที่พัฒนา คือครูที่ได้รับการพัฒนาน้อย ครูโรงเรียนขนาดเล็กและครูภาษาไทย เนื้อหาหลักสูตรเน้นการจัดการเรียนการสอนและ ICT
4) การดำเนินงาน	ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมีการทดสอบก่อนและหลังการ	ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา	ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา	ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่โดยแต่งตั้งคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและ

องค์ประกอบของรูปแบบ	สกอ.	สพท.	กสน.	ภาพรวม
	พัฒนา			มีการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนา
5) การได้รับประโยชน์	กำหนดกรอบการรับประโยชน์ที่ผู้เข้ารับการพัฒนารับรู้ได้ ความรู้ ประสบการณ์ และ นำผลการพัฒนาเสนอผู้เกี่ยวข้อง	กำหนดกรอบการรับประโยชน์โดยเน้นผลการพัฒนาที่เกิดกับคุณภาพผู้เรียน โดยสื่อและนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนาพิจารณากระจายตามความเหมาะสม	ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากการพัฒนา สื่อและนวัตกรรมที่ได้จากการพัฒนา พิจารณาตามความเหมาะสม	กำหนดกรอบการรับประโยชน์โดยเน้นผลการพัฒนาที่เกิดกับคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ประโยชน์ที่เกิดกับผู้เกี่ยวข้อง พิจารณาตามความเหมาะสม
6) การติดตามและประเมินผล	กำหนดขั้นตอนเกณฑ์และเครื่องมือติดตามและประเมินผล โดยติดตามผลหลังพัฒนาว่าได้นำความรู้ไปใช้ก่อนมอบวุฒิบัตร	จัดทำรายงานผู้บังคับบัญชาทราบและประเมินจากชิ้นงานหรือผลงานหลังพัฒนา ก่อนมอบวุฒิบัตร	ประเมินผลสำเร็จของโครงการทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์	กำหนดขั้นตอนเกณฑ์และเครื่องมือ มีการติดตามและประเมินผลจากผลงานและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนก่อนมอบวุฒิบัตร
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	สคบศ.ควรจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูฯ และพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมให้มีหลายรูปแบบ	การนำรูปแบบไปใช้หน่วยงานเครือข่ายต้องมีข้อมูลครูฯ และทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องให้ชัดเจนและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการย่อยของแต่ละสังกัด	ควรประชุมคณะกรรมการบ่อยครั้งและมีคณะกรรมการย่อยตามสังกัดเพื่อเตรียมข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา	สคบศ.จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างต่อเนื่องและมีคณะกรรมการย่อยของแต่ละสังกัด โดยทุกหน่วยงานต้องมีข้อมูลครูฯ



ภาพที่ 5.3 รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (หลังการตรวจสอบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย)

ระยะที่ 3 ผลการนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทางวิชาการ เอกสารแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบ ข้อมูลการตรวจสอบรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย 3 หน่วยงาน ดำเนินการร่างกลยุทธ์โดยมีองค์ประกอบคือ (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง (3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1) บทนำ

กลยุทธ์เป็นลักษณะการบริหารจัดการองค์กรซึ่งใช้วิธีการหรือกลวิธีให้งาน แผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์ การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จจึงบูรณาการแนวคิดและเอกสารทางวิชาการและกำหนดกลยุทธ์ซึ่งเป็นแนวทางนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นจากผลการวิจัยนี้ไปปฏิบัติ โดยเป็นแนวทางปฏิบัติให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจัง ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ดังนั้น กลยุทธ์ที่นำเสนอจึงเน้นแนวทางหรือวิธีการให้องค์กรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกลยุทธ์ที่นำเสนอให้ชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจึงจะทำให้กลยุทธ์มีประโยชน์และสามารถนำรูปแบบไปสู่ความสำเร็จได้ตามความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลในการประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างสังกัดและต่างสายการบังคับบัญชา เป็นการประสานงานที่อิงหน่วยงานเดิมที่ต่างมีภารกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ภารกิจเป็นหลักในการดำเนินงาน และนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ คู่มือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการทำงาน และหลักการทำงานร่วมกันโดยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และหลักการทำงานแบบองค์รวม (Holistic) ที่เน้นกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร

แผนและทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ โดยหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์สภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแล้วดำเนินการกำหนดแผนและจัดสรรงบประมาณให้มีความคล่องตัวและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายจึงต้องกำหนดแนวทาง มาตรการหรือวิธีการกำหนดแผนงาน งาน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเพียงพอ ตามข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ที่กำหนดให้ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ วิจัย ประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลักดันให้ใช้แผนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

2.3.1) การปรับปรุงระบบ เป็นการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานกรรมการและเลขานุการกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการตามองค์กรและโครงสร้าง โดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจังด้วยการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มีบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน

ครบถ้วนและทันสมัยเพื่อเป็นกลไกในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคณะบุคคลและบุคลากรในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการประสาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการมีส่วนร่วมเพื่อเตรียมข้อมูลพื้นฐาน กำหนดปฏิทินการประชุมเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.3.2) การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน คณะบุคคลและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายจึงต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจในหลักการทำงานร่วมกันตามหลักเกณฑ์ ระเบียบหรือคู่มือการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร คณะบุคคลและบุคคลตามองค์กรและโครงสร้างที่ออกแบบไว้จากงานวิจัยนี้

2.4) การรวมพลัง

กลยุทธ์ที่นำมาใช้ทั้งระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ เป็นการทำงานลักษณะคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งจากหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิบัติงานจึงต้องได้รับความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นการร่วมแรง ร่วมใจและรวมพลังของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน งานและโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความรอบรู้ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง แสดงความคิดเห็นในเชิงพัฒนา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการอื่นๆ ร่วมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายพิจารณา กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในแต่ละระดับให้ชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในลักษณะความเป็นเจ้าของงานร่วมกันดังนี้

3.1.1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจัดการประชุมสัมมนาระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.1.2) ผู้บริหารระดับสูงระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการตระหนัก ให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง

3.1.3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายส่งเสริมความเข้มแข็งของบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติการขับเคลื่อนงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยบูรณาการกระบวนการทำงานกับหน่วยงานเครือข่ายที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดของหน่วยงานเครือข่ายกำหนดให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแผนปฏิบัติการหรือแผนงานของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

3.2) การร่วมเป็นเจ้าภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1) หน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมทำงานในลักษณะมืออาชีพ

3.2.2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมแสวงหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลาย และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานมากยิ่งขึ้น

3.2.3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสร้างมาตรการหรือแนวทางการประสานงานเชื่อมโยงหน่วยพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการทุกระดับทั้งแนวตั้งและแนวนอน ทั้ง สคบศ. หน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยไม่สร้างภาระให้แก่หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ เกินความจำเป็น

4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

การดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้รูปแบบไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วนสำคัญดังนี้

มาตรการที่ 1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรับผิดชอบสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับรูปแบบโดยทำความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสำนักงาน ก.ค.ศ. และผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย เป็นต้น เพื่อให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูฯ โดยการมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีเอกภาพทั้งระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ

มาตรการที่ 2 หน่วยงานเครือข่ายทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และทักษะที่สามารถนำไปพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

มาตรการที่ 3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายแสวงหาแนวทางการประสานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อไป

มาตรการที่ 4 หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานร่วมกันสร้างเครือข่ายในสังกัดของตนขึ้น เช่น หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาในสังกัดหรือหน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

มาตรการที่ 5 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานจากผู้แทนของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อดำเนินการจัดทำคู่มือ แนวทาง วิธีการและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดให้มีการประชุมชี้แจงคณะกรรมการและเลขานุการของหน่วยงานเครือข่ายให้เข้าใจรายละเอียดและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 6 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวคิด เทคนิค วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายตามบทบาทหน้าที่เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามองค์กรและโครงสร้างของหน่วยงานเครือข่ายที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรได้นำความรู้ไปพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

มาตรการที่ 7 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการประสานงานกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในการรับรองหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำวุฒิบัตรไปใช้เป็นหลักฐานในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือขอรับ ใบประกอบวิชาชีพได้

2. ตรวจสอบและนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ผลการตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่มดังนี้

1) บทนำ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลของแต่ละสังกัดให้ชัดเจนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและวางแผนการพัฒนาร่วมกันของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2) การประสานงานกับองค์กร คณะบุคคลและบุคคล ต้องเป็นการหาผู้เชี่ยวชาญมาร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดระบบหรือแนวทางการประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3) ควรเพิ่มกลยุทธ์กระบวนการวิจัยและพัฒนา ทั้งในส่วนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและปัจจัยความสำเร็จ ซึ่งจะเป็กระบวนการสร้างองค์ความรู้โดยการติดตาม ทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการพัฒนาและการบริหารจัดการ สิ่งที่เป็นประโยชน์กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรดำเนินการเรื่อง กองทุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพราะพระราชบัญญัติกำหนดให้มีกองทุนพัฒนาครู ฯ ซึ่งจะเป็ทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายอีกแนวทางหนึ่งด้วย

2.5) การขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดแผนงาน งานและโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้นำเทคนิค SWOT Matrix มาวิเคราะห์เพื่อใ้การวางแผนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน

2.6) ข้อเสนอและการยอมรับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็สิ่งสำคัญที่ทำให้หน่วยงานเครือข่ายเข้ามาร่วมเป็หน่วยงานเครือข่ายและทำงานร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา นั้นคือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต้องจัดหลักสูตรอบรมและพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (นบส.ศธ หรือ วปอ.ศธ)

2.7) สิ่งที่ต้องพิจารณาในการทำงานลักษณะองค์คณะบุคคลหรือคณะกรรมการ คือการแต่งตั้งคณะกรรมการในการมีส่วนร่วมของหน่วยงานมีความไม่แน่นอน เพราะจะเปลี่ยนตัวบุคคลตลอดเวลา เมื่อมีกิจกรรมร่วมกันทำให้ต้องทบทวนงานกันอยู่เสมอ

3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1) แรงจูงใจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็ส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำความรู้ไปใช้อย่างมั่นใจ ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบในสถานการณั้จริง ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการและสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาด้วยตนเอง

3.2) ควรเพิ่มปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงในระดับประสานงานหน่วยงาน เครือข่ายและผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายมีความตระหนัก ให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการทำงานในลักษณะเครือข่ายอย่างแท้จริง

3.3) ควรเพิ่มการประกันคุณภาพหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความมั่นใจในหน่วยงานที่จะเข้ารับบริการว่าเป็นหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยขณะนี้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ

บุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงมาตรฐานและเกณฑ์ตัวบ่งชี้คุณภาพของหน่วยงานเครือข่าย เรียบร้อยแล้ว

3.4) ให้เพิ่มเกี่ยวกับงบประมาณที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มหาวิทยาลัย สำนักงาน ก.ค.ศ. และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง คำนึงเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยรัฐบาลสนับสนุนให้มีกองทุนพัฒนาครูฯ ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหรือมีหลักการให้งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูร้อยละ 3 ของเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.5) ควรเพิ่มการสร้างความรู้ความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนาด้วยเพื่อให้รับรู้เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร การออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ และการแสวงหาผู้เชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนาและจัดระบบหรือแนวทางการประสานงานการพัฒนาครูฯ

4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

ผู้ทรงคุณวุฒิมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.1) หลังจากแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือ แนวทาง วิธีการและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติแล้วควรเพิ่มการสอบถามความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง หรือจัดทำประชาพิจารณ์ แล้วปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเป็นคู่มือแนวทาง วิธีการและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ แล้วจึงจัดประชุมชี้แจงประธานกรรมการและเลขานุการของหน่วยงานเครือข่ายทุกหน่วยงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ แนวทาง ขั้นตอน วิธีการทำงานในลักษณะการมีส่วนร่วม

4.2) ควรเพิ่มการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเครือข่ายทุกหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีต่อ ๆ ไป

4.3) มาตรการอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าเหมาะสมแล้ว

5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.1) หลังจากการนำรูปแบบจากการวิจัยนี้ไปตรวจสอบในสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน กศน.สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่ารูปแบบ

จากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้ได้จริง เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งผลถึงผู้เรียน ได้อย่างชัดเจน

5.2) กลยุทธ์ระดับนโยบายเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าหากได้รับการสนับสนุนจะทำให้การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ

5.3) ควรเพิ่มเติมเรื่องการได้รับประโยชน์ของหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและผู้เข้ารับการพัฒนาที่ต้องได้รับประโยชน์ไปพร้อม ๆ กัน เช่น สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น จะเป็นแรงจูงใจให้รูปแบบการพัฒนาประสบความสำเร็จ

5.4) หน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงานต้องมีนโยบายที่ชัดเจน ต่อเนื่อง ชัดเจน เป็นเอกภาพในการพัฒนา บทบาท หน้าที่ของแต่ละหน่วยงานโดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน

5.5) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและความสนใจของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง ในปัจจุบันสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้นำสมรรถนะเข้ามาเป็นหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประเมินตนเองเทียบกับสมรรถนะจะได้คำตอบว่าครูขาดอะไร แล้วนำไปสู่การวางแผนและดำเนินการพัฒนาที่เหมาะสมได้

5.6) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรนำแรงจูงใจในการพัฒนา มาเชื่อมโยงองค์ความรู้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดระบบให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี 3 ประการคือ (1) การพัฒนาต้องเกี่ยวข้องโดยตรงกับงานในหน้าที่ (2) สามารถนำไปใช้ได้ทันที (3) เกี่ยวข้องกับวิทยฐานะ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย

5.7) ในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายควรมีข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสังกัด และสามารถนำมาบูรณาการกันเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่แยกเป็นส่วน ๆ

5.8) ควรสร้างเครือข่ายกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพิ่มเติมเพราะเป็นหน่วยงานที่มีปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากมายเช่นกัน

5.9) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจะให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภารับรองหลักสูตรก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้สามารถนำวุฒิบัตรไปใช้เป็นหลักฐานในการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือขอรับใบประกอบวิชาชีพ

5.10) ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันคือความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งที่สำคัญคือ หลังจากพัฒนาไปแล้วได้นำความรู้ไปใช้จริง ๆ สามารถนำไปแก้ปัญหา

การเรียนการสอนได้จริง เนื่องจากปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมากเมื่อได้พัฒนาไปแล้วมักไม่ค่อยได้นำความรู้ไปใช้พัฒนาผู้เรียนของคน

3. ผลการนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีองค์ประกอบคือ (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง (3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1) บทนำ

กลยุทธ์เป็นลักษณะการบริหารจัดการองค์กรซึ่งใช้วิธีการหรือกลวิธีทำงาน แผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์ การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จจึงบูรณาการแนวคิดและเอกสารทางวิชาการและกำหนดกลยุทธ์ซึ่งเป็นแนวทางนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นจากผลการวิจัยนี้ไปปฏิบัติ โดยเป็นแนวทางปฏิบัติให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจัง ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดที่จะนำไปสู่การพัฒนาเด็กและเยาวชนให้สามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

ดังนั้น กลยุทธ์ที่นำเสนอจึงเน้นแนวทางหรือวิธีการให้องค์กรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร โดยบุคลากรในองค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกลยุทธ์ที่นำเสนอให้ชัดเจน สามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมจึงจะทำให้กลยุทธ์มีประโยชน์และสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ตามความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการปฏิบัติงานโดย คณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลในการประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ต่างสังกัดและต่างสายการบังคับบัญชา เป็นการประสานงานที่อิงหน่วยงานเดิมที่ต่างมีภารกิจใน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ภารกิจเป็นหลักในการดำเนินงาน และนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กับหน่วยงานเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรที่ เกี่ยวข้องได้แก่ คู่มือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการทำงาน และหลักการทำงานร่วมกันโดยหลัก ธรรมภิบาล (Good Governance) และหลักการทำงานแบบองค์รวม (Holistic) ที่เน้นกิจกรรมการมี ส่วนร่วม 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร

แผนและทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ โดยหน่วยงานเครือข่ายและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องวิเคราะห์สภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน แล้วดำเนินการกำหนดแผนและจัดสรรงบประมาณให้มีความคล่องตัวและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ดังนั้น สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายจึงต้อง กำหนดแนวทาง มาตรการหรือวิธีการกำหนดแผนงาน งาน โครงการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาและจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาร่วมกันอย่างเพียงพอ ตามข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding : MOU) ที่กำหนดให้ร่วมกันวางแผน ดำเนินการ วิจัย ประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา และผลักดันให้ใช้แผนในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการวิจัยประเมินผล อย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ทั้งนี้โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันจัดทำฐานข้อมูล ของแต่ละสังกัดให้ชัดเจนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและวางแผนการพัฒนาร่วมกันของหน่วยงาน ที่รับผิดชอบและทำหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแผนการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคนิค SWOT Matrix นอกจากนั้นสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษาควรประสานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากร

ทางการศึกษาเพื่อการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาคตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายอีกแนวทางหนึ่งด้วย

2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

2.3.1) การปรับปรุงระบบ เป็นการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน เครือข่ายที่ทำหน้าที่ประสานกรรมการและเลขานุการกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ตามองค์กรและโครงสร้าง โดยแต่ละหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมกันอย่างจริงจังด้วยการจัดระบบการปฏิบัติงานให้มี บุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงาน ครบถ้วนและทันสมัยเพื่อเป็นกลไกในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสวงหาผู้เชี่ยวชาญ มาร่วมพัฒนาและจัดระบบหรือแนวทางการประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนคณะบุคคลและบุคลากรในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมมีบทบาทสำคัญในการประสาน ส่งเสริมให้ เกิดการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการในการมีส่วน ร่วมเพื่อเตรียมข้อมูลพื้นฐาน กำหนดปฏิทินการประชุมเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นต้องมีกระบวนการวิจัยและ พัฒนาที่เป็นการสร้างองค์ความรู้โดยการติดตาม ทบทวน ตรวจสอบเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการพัฒนาและการบริหารจัดการ สิ่งที่เป็นประโยชน์กับครูและบุคลากรทางการศึกษาและ เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา

2.3.2) การพัฒนาบุคลากร โดยบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน คณะบุคคล และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงาน เครือข่ายจึงต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจหลักการทำงานร่วมกันตามหลักเกณฑ์ ระเบียบหรือคู่มือการทำงานแบบมีส่วนร่วม ระหว่างองค์กร คณะบุคคลและบุคคลตามองค์กรและโครงสร้างที่ออกแบบไว้จากงานวิจัยนี้

2.4) การรวมพลัง

กลยุทธ์ที่นำมาใช้ทั้งระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ เป็นการทำงานลักษณะคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งจาก หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิบัติงานจึงต้องได้รับ

ความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องซึ่งจะเป็นการร่วมแรง ร่วมใจและรวมพลังของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน งานและโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความรอบรู้ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกและมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง แสดงความคิดเห็นในเชิงพัฒนา รวมทั้งให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการอื่นๆ ร่วมรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายพิจารณา กำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายในแต่ละระดับให้ชัดเจน พร้อมทั้งแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1) การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในลักษณะความเป็นเจ้าของงานร่วมกันดังนี้

3.1.1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจัดการประชุมสัมมนาระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นประจำทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้า ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.1.2) ผู้บริหารระดับสูงระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและผู้บริหาร หน่วยงานเครือข่ายระดับปฏิบัติการตระหนัก ให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง

3.1.3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของหน่วยงานเครือข่ายโดยการประกันคุณภาพหน่วยงานเครือข่ายเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความมั่นใจในหน่วยงานที่เข้ารับบริการว่าเป็นหน่วยงานเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานและเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณภาพหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนาทีมบริหารงานบุคคลให้สามารถปฏิบัติการขับเคลื่อนงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยบูรณาการกระบวนการทำงานกับหน่วยงานเครือข่ายที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดของหน่วยงานเครือข่ายจัดสรรงบประมาณการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสมและเพียงพอโดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม

ดำเนินการในเรื่องกองทุนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้เป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายด้วย

3.1.5) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายกำหนดให้การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแผนปฏิบัติการหรือแผนงานของแต่ละหน่วยงานเครือข่าย และเพิ่มการสร้าง ความเข้าใจกับกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการ พัฒนาเพื่อให้รับรู้เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรและการออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

3.1.6) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายกำหนดให้มีกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้โดยการติดตาม ทบทวน ตรวจสอบกระบวนการพัฒนาและการบริหารจัดการเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุง การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2) การร่วมเป็นเจ้าของในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2.1) หน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมทำงานในลักษณะมืออาชีพโดยการทำงานเป็นเครือข่าย

3.2.2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่มีส่วนร่วมแสวงหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้แนวทางหรือวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลาย และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานมากยิ่งขึ้น

3.2.3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสร้างมาตรการหรือแนวทางการประสานงานเชื่อมโยงหน่วยพัฒนาบุคลากรของคณะกรรมการทุกระดับทั้งแนวดิ่งและแนวราบ ทั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยไม่สร้างภาระให้แก่หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานอื่น ๆ เกินความจำเป็น

3.2.4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่มีส่วนร่วมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความมั่นใจไปได้อย่างมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบในสถานการณ์จริง ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ ต้องการและสนใจที่จะเข้ารับการพัฒนาคด้วยตนเอง

4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

การดำเนินการตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อให้รูปแบบไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จำเป็นต้องมีมาตรการเร่งด่วนสำคัญดังนี้

มาตรการที่ 1 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งรับผิดชอบสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับรูปแบบโดยทำความเข้าใจกับผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงาน กศน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสำนักงาน ก.ค.ศ. และผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย เป็นต้น เพื่อให้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมโดยใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีเอกภาพทั้งระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ

มาตรการที่ 2 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด แนวทางการมีส่วนร่วมและจัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับแนวคิด เทคนิค วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะเครือข่ายตามบทบาทหน้าที่เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมอังกัรและ โครงสร้างของหน่วยงานเครือข่ายที่กำหนดไว้ มุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จะนำไปพัฒนางานพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพและจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งในอนาคคด้วย

มาตรการที่ 3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายแสวงหาแนวทางการประสานและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อไป

มาตรการที่ 4 หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานร่วมกันสร้างเครือข่ายในสังกัดของตนขึ้น เช่น หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างเครือข่ายกับสถานศึกษาในสังกัดหรือหน่วยงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดอื่น เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามรรลุเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

มาตรการที่ 5 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะทำงานจากผู้แทนของหน่วยงานเครือข่ายเพื่อดำเนินการจัดทำคู่มือ แนวทาง วิธีการและรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำประชาพิจารณ์และจัดให้มีการประชุมชี้แจงประธานกรรมการและเลขานุการของหน่วยงานเครือข่ายให้เข้าใจรายละเอียดและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

มาตรการที่ 6 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการประสานงานกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในการรับรองหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำวุฒิบัตรไปใช้เป็นหลักฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือขอรับใบประกอบวิชาชีพได้

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการร่าง ตรวจสอบและนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ผลการร่างกลยุทธ์	ผลการตรวจสอบ	นำเสนอกลยุทธ์
1. บทนำ เป็นการกำหนดวิธีการหรือกลวิธีให้การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	มีความคิดเห็นที่เหมาะสมแล้ว	1. บทนำ เป็นการกำหนดวิธีการหรือกลวิธีให้การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ		
2.1 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	มีความคิดเห็นที่เหมาะสมแล้ว	กำหนดคู่มือ หลักเกณฑ์และหลักการทำงานร่วมกัน
2.2 การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร	1. สคบศ. หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการจัดทำฐานข้อมูลของแต่ละสังกัดให้ชัดเจนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน 2. สคบศ.ควรมีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องกองทุนการพัฒนาครูฯ 3. การกำหนดแผนพัฒนาครูฯ ให้ใช้เทคนิค SWOT Matrix	1. สคบศ. หน่วยงานเครือข่ายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดทำฐานข้อมูลของแต่ละสังกัด 2. สคบศ.ควรมีส่วนร่วมดำเนินการเรื่องกองทุนการพัฒนาครูฯ 3. การกำหนดแผนพัฒนาครูฯ ให้ใช้เทคนิค SWOT Matrix

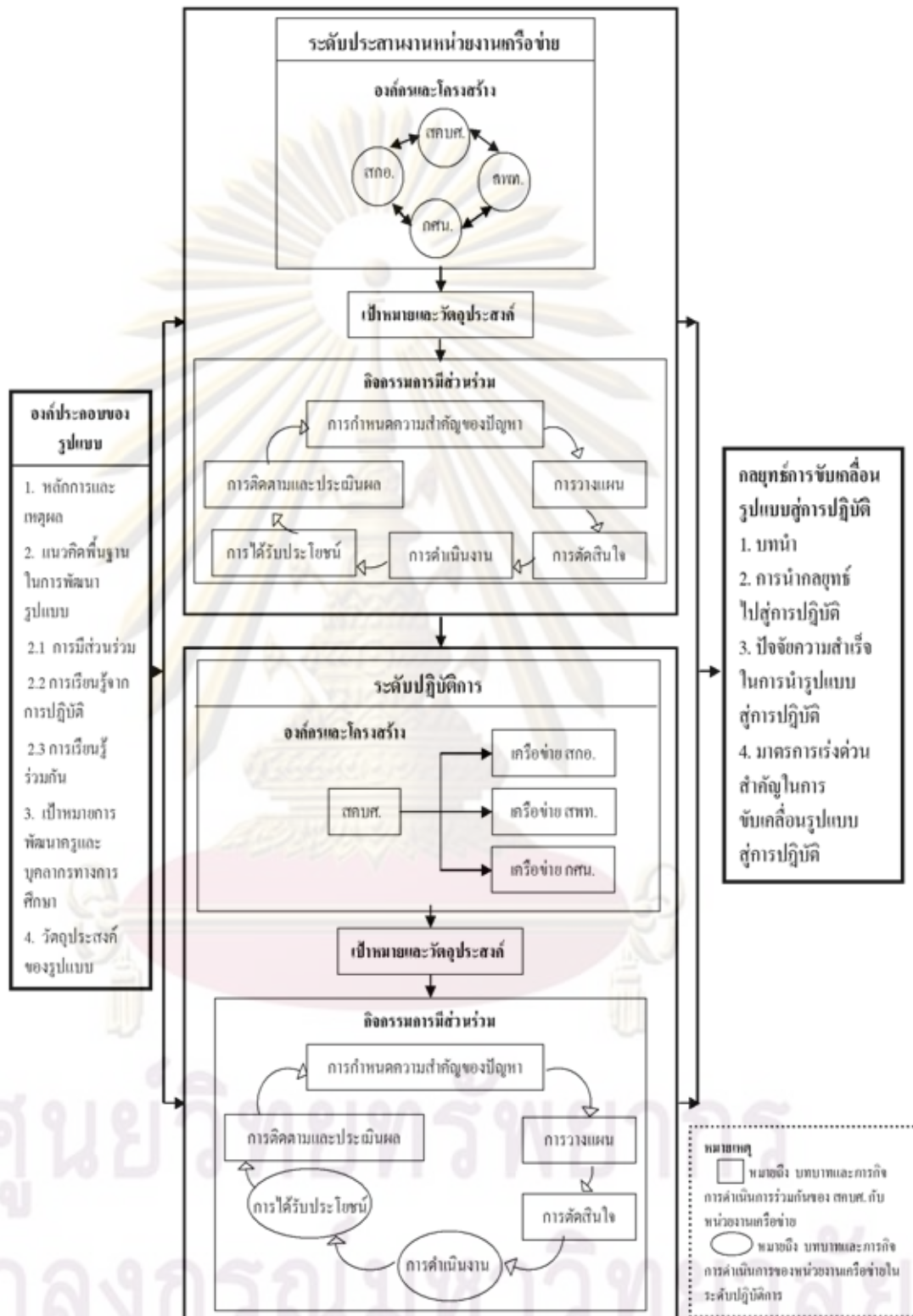
ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ผลการร่างกลยุทธ์	ผลการตรวจสอบ	ข้อเสนอกลยุทธ์
2.3 การปรับปรุงระบบและ พัฒนาบุคลากร	1. เพิ่มแสวงหาผู้เชี่ยวชาญมาร่วม พัฒนาและจัดระบบหรือแนวทางการ ประสานงานการพัฒนาครูฯ 2. เพิ่มกระบวนการวิจัยและพัฒนา	1. แสวงหาผู้เชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนา และจัดระบบหรือแนวทางการ ประสานงานการพัฒนาครูฯ 2. เพิ่มกระบวนการวิจัยและพัฒนา
2.4 การรวมพลัง	มีความคิดเห็นที่เหมาะสมแล้ว	2.4 การรวมพลังโดยการร่วมแรง ร่วมใจในการส่งเสริม สนับสนุน จากผู้เกี่ยวข้อง
3. ป้องัยความสำเร็จ 3.1 การสร้างความเข้าใจและ การมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน เครือข่าย	1. ควรเพิ่มการสร้างเข้าใจกับ กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรและการ ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ 2. เพิ่มการประกันคุณภาพหน่วยงาน เครือข่าย 3. เพิ่มกระบวนการวิจัยและพัฒนา	3. ป้องัยความสำเร็จ 1. การสร้างความเข้าใจกับ กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรและการ ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ 2. เพิ่มการประกันคุณภาพหน่วยงาน เครือข่าย 3. เพิ่มกระบวนการวิจัยและพัฒนาเพื่อ สร้างองค์ความรู้
3.2 การร่วมเป็นเจ้าของภาพใน การพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา	เพิ่มประเด็นแรงจูงใจในการพัฒนาซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จใน การพัฒนา	เพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาซึ่งเป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการ พัฒนา
4. มาตรการเร่งด่วน เพื่อนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติ มี 5 มาตรการ	เพิ่มการสอบถามความคิดเห็นหรือ ประชาพิจารณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขและ พัฒนาคู่มือการมีส่วนร่วมฯ	4. มาตรการเร่งด่วน การสอบถามความคิดเห็นหรือจัด ประชาพิจารณ์เพื่อพัฒนาคู่มือ การมีส่วนร่วมฯ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดังนั้น จึงสามารถสรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ได้ดังนี้

องค์ประกอบของรูปแบบ	รายละเอียด
1. หลักการและเหตุผล	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาหลายหน่วยงาน สคบศ. ได้แต่งตั้งหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้การปฏิบัติการกิจร่วมกันมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจน จึงพัฒนารูปแบบ เพื่อเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไป
2. แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติให้มีระบบและกระบวนการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าวจึงนำแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้แก่ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบ
3. เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน
4. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ	เพื่อส่งเสริม สนับสนุนประสานงานและพัฒนาการมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางการพัฒนาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียว บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและกำหนดมาตรการส่งเสริม สนับสนุนการนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	กำหนดไว้ 2 ระดับ คือ 1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย 2) ระดับปฏิบัติการ ในแต่ละระดับประกอบด้วยการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม
6. กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ	1) บทนำ 2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติประกอบด้วย (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง 3) บังคับความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ



ภาพที่ 5.4 โครงสร้างแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม
3. เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ดำเนินการ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

สอบถามผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายซึ่งเป็นกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย 6 ด้านคือ (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมด้านองค์กรและโครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

1. การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานที่ดำเนินงานลักษณะเครือข่ายจำนวน 2 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

2. ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในระยะที่ 1 ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการศึกษาแนวคิดทฤษฎีทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้รูปแบบที่ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) ความเชื่อพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (6) กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

3. ตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

4. ปรับปรุงรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

5. ตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย โดยการประชุมตรวจสอบรูปแบบจากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย 3 หน่วยงาน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสรุปประเด็นสำคัญจากการประชุมและการสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามจากผู้เข้าประชุมตรวจสอบรูปแบบ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

6. สรุปรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบคือ (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

(3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ระยะที่ 3 การนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

1. ร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ (3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ

2. ตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วิเคราะห์ข้อมูลโดยสรุปประเด็นสำคัญ (Content Analysis)

3. ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สรุปผลการวิจัยเป็น 3 ระยะคือ

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 85.47 และเพศหญิงร้อยละ 14.53 ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 5 - 10 ปีร้อยละ 41.45 ต่ำกว่า 5 ปีร้อยละ 35.90 และมากกว่า 10 ปีร้อยละ 22.65 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทร้อยละ 75.71 ระดับปริญญาเอกร้อยละ 20.73 และระดับปริญญาตรีร้อยละ 3.56

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย พบว่า

2.1 สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านทั้ง 3 หน่วยงาน ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้ง 3 หน่วยงานเช่นกัน เมื่อพิจารณาสภาพ ปัญหาและความต้องการในแต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังนี้

(1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดความต้องการที่จำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) การวางแผน สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการวางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) การตัดสินใจ สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดวิทยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์ปัญหา ข้อจำกัดของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ กำหนดเนื้อหาหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) การดำเนินงาน สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนา ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การพัฒนาระบบการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ

(5) การได้รับประโยชน์ สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดสิ่งที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับจากการพัฒนาในแต่ละหลักสูตร ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดมาตรการให้หน่วยงานของครูและบุคลากรทางการศึกษานำผลการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

(6) การติดตามและประเมินผล สภาพการมีส่วนร่วม ได้แก่ การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมกรอบการประเมิน ปัญหาการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนความต้องการการมีส่วนร่วม ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย พบว่า

(1) องค์กรและโครงสร้าง ได้แก่ ควรจัดองค์กรและโครงสร้างการมีส่วนร่วมให้มีเอกภาพ โดยมีทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติที่สามารถประสานงานกันระหว่างสถาบันผลิตครู, สถาบันพัฒนาครูของแต่ละสังกัดและสถาบันการศึกษาที่ใช้ครูอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม โดย สคบศ. เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ประสานระดับนโยบายที่เป็นรูปธรรมให้ชัดเจน ส่วนหน่วยงานเครือข่ายในพื้นที่เป็นผู้ปฏิบัติ

(2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้แก่ ควรกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติว่าหน่วยงานเครือข่ายจะมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดบ้าง และควรดำเนินการ ในลักษณะร่วมคิด ร่วมปฏิบัติทุกขั้นตอน

(3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่ ควรกำหนดการจัดกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่กำหนดความสำคัญของปัญหา กลุ่มเป้าหมาย เนื้อหา หลักสูตร กระบวนการดำเนินงาน ติดตามประเมินผล ในทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่น การรับรู้ปัญหา ค้นหาสาเหตุ กำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนการพัฒนาโดยการวางแผนตัดสินใจ จัดทำหลักสูตร คู่มือ นวัตกรรม ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามวิเคราะห์วิจัย สรุปและนำผลการพัฒนาเสนอหน่วยงานต้นสังกัด

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ผลการตรวจสอบและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

1. ผลการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จากโครงการผู้บริหารสถานศึกษาดันแบบ พบว่า

1.1 องค์กรและโครงสร้าง มีคณะกรรมการที่ประกอบด้วย ผู้แทนจากสถานศึกษาดันแบบ และสถานศึกษาเครือข่าย มอบหมายภารกิจ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของ

คณะกรรมการ มีการประชุมเพื่อกำหนดนโยบาย แนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน เป็นระยะและต่อเนื่อง

1.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้จริง

1.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วม ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม ได้แก่ (1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา (2) การวางแผน (3) การตัดสินใจ (4) การดำเนินงาน (5) การได้รับประโยชน์ (6) การติดตามและประเมินผล

1.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับความร่วมมือและให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยใช้วิธีการร่วมคิด ร่วมกันพัฒนา ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย พบว่ารูปแบบประกอบด้วย (1) หลักการและเหตุผล (2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ (3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ (5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย (5.2) ระดับปฏิบัติการ มีสาระสำคัญแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) หลักการและเหตุผล

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีหลายหน่วยงานดำเนินการพัฒนาทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความซ้ำซ้อน พัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบกับครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนมาก การพัฒนาให้ทั่วถึงและต่อเนื่องกระทรวงศึกษาธิการจึงต้องแต่งตั้งหน่วยงานเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้ร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติการกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันมีรูปแบบและแนวทางที่ชัดเจนจึงพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายขึ้นเพื่อเป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

2) แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบ

แนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่สำคัญได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน นอกจากนั้นได้นำแนวคิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกันและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ

3) เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ 2 ประการคือ (1) ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อปีการศึกษา (2) การพัฒนามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

4) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (2) เพื่อกำหนด แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการให้มีเป้าหมายเดียวกัน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด (3) เพื่อกำหนดมาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้และพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5) ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กำหนดระดับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายเป็น 2 ระดับ คือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ แต่ละระดับให้มีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายประกอบด้วย (1) องค์กรและโครงสร้าง (2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม รายละเอียดของแต่ละระดับมีดังนี้

5.1) ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย เน้นการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ โดยผู้บริหาร ระดับสูงจากหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.1.1) องค์กรและโครงสร้าง กำหนดให้มีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหาร ระดับสูงของสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นประธานกรรมการ คณะกรรมการประกอบด้วยผู้บริหาร ระดับสูงในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้แทนจาก หน่วยงานในระดับปฏิบัติการ สำหรับบทบาท การกิจในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษามี 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติ การกิจมีประสิทธิภาพ

5.1.2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ มุ่งเน้นให้คณะกรรมการร่วมกันกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัด ทุกกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการช่วงละ 5 ปี และรายปี โดยปรับปรุงให้ เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละช่วงเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และตอบสนองความต้องการ ของครู โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้าง บรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ

5.1.3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในกิจกรรม 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติ การกิจมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของ กระทรวงศึกษาธิการ

5.2) ระดับปฏิบัติการ เน้นให้หน่วยงานเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปฏิบัติการกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียน การสอน พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีผลในทางปฏิบัติ โดยสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยประสานงานและเชื่อมโยงระดับ ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมประกอบด้วย

5.2.1) **องค์กรและโครงสร้าง** โดยผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานทำหน้าที่ประสานกรรมการและพิจารณามอบหมายให้หน่วยหรือกลุ่มงานหรือบุคคลที่รับผิดชอบ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทำหน้าที่เป็นเลขานุการ สำหรับคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้แทนหน่วยงานที่มีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของหน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงาน สำหรับบทบาท การกิจในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามี 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศ และเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ

5.2.2) **เป้าหมายและวัตถุประสงค์** มีจุดเน้นในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง สอดคล้องกับระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย การกิจของหน่วยงานต้นสังกัด ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน มาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมวิทยฐานะครูและความเป็นมืออาชีพ โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ

5.2.3) **กิจกรรมการมีส่วนร่วม** ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกิจกรรม 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล โดยนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศและเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติภารกิจมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการตามบริบทของแต่ละหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการ

ระยะที่ 3 ผลการนำเสนอกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีองค์ประกอบคือ (1) บทนำ (2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย (2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร (2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร (2.4) การรวมพลัง (3) ปัจจัยความสำเร็จ

ในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ (4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีสาระสำคัญคือ

1) บทนำ

การกำหนดกลยุทธ์เป็นวิธีการหรือกลวิธีในการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่พัฒนาขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยให้มีส่วนร่วมกันอย่างจริงจัง ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาให้การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ โดยองค์กรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานำไปใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละองค์กร และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมต่อไป

2) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

2.1) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องต่างสังกัดและต่างสายการบังคับบัญชา ได้แก่ ภูมิภาค ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการทำงาน และหลักการทำงานร่วมกันโดยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และหลักการทำงานแบบองค์รวม (Holistic) ที่เน้นกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้าน คือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล

2.2) การกำหนดแผนและการจัดสรรทรัพยากร เป็นการกำหนดแนวทาง มาตรการหรือวิธีการกำหนดแผนงาน งาน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดสรรงบประมาณ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างเพียงพอ สำหรับการกำหนดแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ SWOT Matrix มาดำเนินการ นอกจากนั้นสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรประสานงานการจัดตั้งกองทุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติซึ่งจะเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายอีกแนวทางหนึ่งด้วย

2.3) การปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร เป็นการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานเครือข่ายที่ทำหน้าที่ประสานกรรมการและเลขานุการกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ ตามองค์กรและโครงสร้าง ให้รับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง มีเครื่องมือ อุปกรณ์การทำงานครบถ้วน และทันสมัยเพื่อเป็นกลไกในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสวงหาผู้เชี่ยวชาญมาร่วมพัฒนา และจัดระบบหรือแนวทางการประสานงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความ

คล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานเครือข่าย หน่วยงานที่มีส่วนร่วมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงาน คณะบุคคล และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้

2.4) การรวมพลัง เป็นกลยุทธ์ที่นำมาใช้เป็นการร่วมแรง ร่วมใจและรวมพลังของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการรวมพลังทั้งงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร แผนการพัฒนา โดยเฉพาะผู้ที่เป็นตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงาน งาน และโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกกลุ่มเป้าหมาย มีความรอบรู้ ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีจิตสำนึกและมีมนุษยสัมพันธ์ต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้มีส่วนร่วมและรวมพลังกันอย่างจริงจัง

3) ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีประเด็นสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในลักษณะความเป็นเจ้าของงานร่วมกัน โดยผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายตระหนัก ให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจัง โดยถือว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นภารกิจและงานของหน่วยงาน และการร่วมเป็นเจ้าของภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยหน่วยงานที่มีส่วนร่วมดำเนินการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

4) มาตรการเร่งด่วนสำคัญในการขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารจากส่วนราชการและหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความตระหนัก ให้ความสำคัญกับรูปแบบที่ได้จากการวิจัย และทำความเข้าใจให้ชัดเจนเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนา และร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สามารถพัฒนาวิชาชีพ การทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย จัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานและประชุมชี้แจงเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกัน และดำเนินการประสานงานกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในการรับรองหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนดำเนินการพัฒนา เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำวุฒิบัตร ไปใช้เป็นหลักฐานในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย มีประเด็นสำคัญที่ได้จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. สภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายมีส่วนร่วมกันในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพอสมควร อาจจะเกิดจากหน่วยงานที่เข้ามาเป็นเครือข่ายของ สคปส. เข้าใจว่าหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่แล้วจึงเข้ามาเป็นเครือข่ายโดยความสมัครใจ และพฤติกรรมการกิจของตนไปตามปกติและยังไม่ทราบภารกิจในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายว่ามีลักษณะใด อย่างไร

อีกประการหนึ่งอาจจะเป็นเพราะแนวทางที่กำหนดไว้เดิมเป็นแนวทางกว้าง ๆ ความชัดเจนน้อยทำให้การปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และภารกิจของหน่วยงานยังมีความคล่องตัวน้อย หรืออาจจะเป็นเพราะตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ที่กระทรวงศึกษาธิการแต่งตั้งหน่วยงานเครือข่ายยังมีกิจกรรมเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานเครือข่ายน้อยจึงต้องทำกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายคือการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่สมาชิกในเครือข่ายต้องทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การประชุมสัมมนาร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันเกิดการเชื่อมโยงในระดับที่แน่นแฟ้นมากขึ้น และองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายเกี่ยวกับการมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกในและนอกเครือข่ายเป็นการเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมร่วมกัน การร่วมแสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน การติดตามและประเมินผล (โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข 2546 อ้างถึง ในพระมหาสุทิตย์ อากาศโร)

สำหรับความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานเครือข่ายทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการศึกษาของชาติ ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความเป็นมืออาชีพ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการสอนในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) สอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหามาตรการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) ที่กล่าวว่า “ครู” เป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยรวม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) การตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายได้นำข้อมูลจากการศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ข้อมูลจากการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วม ผสมกับแนวคิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันมาประกอบการพิจารณาร่าง ตรวจสอบและพัฒนา รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ได้รูปแบบที่มีหลายองค์ประกอบเฉพาะ ที่สำคัญได้แก่ การกำหนดระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี 2 ระดับคือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย และระดับปฏิบัติการ ในแต่ละระดับกำหนด การมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการที่เรียกว่า องค์กรและ โครงสร้าง การกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม 6 ด้านได้แก่ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผลนั้น มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 องค์กรและโครงสร้าง

ผลจากการวิจัยพบว่า ได้กำหนดองค์กรและโครงสร้างการมีส่วนร่วมให้มี คณะกรรมการจากผู้แทนหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระดับ ประสานงานหน่วยงานเครือข่ายและระดับปฏิบัติการมาร่วมดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาจากคนที่ต่างคนต่างดำเนินการพัฒนาที่ขาดประสิทธิภาพ ให้มีส่วนร่วมกันพัฒนา ทำให้มีเอกภาพในการพัฒนามากขึ้น โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งทำหน้าที่ตามบทบาท

และภารกิจในการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย สอดคล้องกับข้อสังเกตและ ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำ กระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ ศธ 0213 / 351 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2552 เกี่ยวกับการดำเนิน โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าควรมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็น กรรมการ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงาน และการบริหารงานของสถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในรูปของคณะกรรมการ โดยมีอำนาจหน้าที่เห็นชอบแผนปฏิบัติการ เสนอแนะเงินโยกย้าย ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแก่กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งกำกับ ดูแล ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย

อีกประเด็นหนึ่งการทำงานในลักษณะคณะกรรมการหรือองค์คณะบุคคล เป็นกลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดการเครือข่ายซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2547) ได้สรุปไว้ว่า เป็นการรวมตัวของบุคคล องค์กร หน่วยงาน เพื่อร่วมคิด ร่วมกระทำกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อให้บังเกิดผลในทาง ที่ดี การเป็นแนวร่วมเพื่อดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันคกกลงที่จะร่วมมือ ประสานและเชื่อมโยงโดยมีข้อตกลงและวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นระบบของหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ มีความสัมพันธ์แบบสองทาง (Two – way Relationship) โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการประสานงานกัน และสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการเครือข่ายของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ที่กำหนดให้ใช้ หลักองค์คณะบุคคล ที่มุ่งให้มีการบริหารจัดการหรือสนับสนุนการบริหารจัดการภายใต้ การดำเนินงานในรูปองค์คณะบุคคลหรือรูปคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันดำเนินการตัดสินใจและ รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกลุ่มเป้าหมาย

ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการทำงานแบบองค์คณะบุคคลหรือ คณะกรรมการคือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะต้องมีความเข้าใจปัญหาและมีสำนึกในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน มีประสบการณ์ปัญหาาร่วมกัน มีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งการรับรู้ร่วมกันเป็นหัวใจของ เครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายมีความต่อเนื่องและทำให้การประสานงานและการขอความร่วมมือในการ ดำเนินการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) สอดคล้องกับ รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่ายว่าประกอบด้วยกรรมการและ ผู้ประสานงานเพื่อให้เกิดการจัดการที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ประสานงานที่ทำให้สมาชิกสามารถนำพา เครือข่ายขับเคลื่อนไปด้วยพลังร่วม

2.2 เป้าหมายและวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยพบว่า ในรูปแบบนี้มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เป็น 2 ระดับคือ ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนระดับปฏิบัติการ เป็นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแยกเป็นสังกัด โดยเน้นการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดในลักษณะนี้นอกจากมีความสอดคล้องกับองค์กรและโครงสร้างแล้ว ทำให้หน่วยงานในระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่ายที่มีอำนาจตัดสินใจและระดับปฏิบัติการได้ร่วมปรึกษาหารือกันในลักษณะหน่วยงานเครือข่ายที่ต้องเชื่อมโยงการทำงานกัน ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจุดประสงค์ของแต่ละหน่วยงานเครือข่ายดังที่ พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2548) กล่าวว่า ความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึงการร่วมกันอย่างมีจุดหมายเพื่อ ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้น

นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับรุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่ายว่า ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจนเพราะมีความสำคัญ ต่อการเข้าร่วมและคงอยู่ของสมาชิก ตลอดจนสามารถสนองตอบความต้องการหรือภารกิจของ ตนเองหรือองค์กรได้ และยังสอดคล้องกับบันทึกข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบและ ประเมินผลประจำกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ 0213 / 403 ลงวันที่ 28 กันยายน 2552 ซึ่งเสนอแนะว่าการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควร มุ่งเน้นกระบวนการ พัฒนาระบบเครือข่าย สร้างระบบเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งนี้ควรมีบุคคลหรือคณะทำงานเพื่อเชื่อมหรือประสานการดำเนินงานของแต่ละ โครงการให้มีเป้าหมายหลักร่วมกัน ในการพัฒนาระบบเครือข่าย สร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน รวมทั้งให้การดำเนินงานครอบคลุมทุกพื้นที่ และการดำเนินงานด้านเครือข่ายหรือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรให้บรรลุใน แผนปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างยั่งยืน

2.3 กิจกรรมการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานเครือข่ายที่ต้อง ดำเนินการร่วมกันมี 6 ด้านคือ การกำหนดความสำคัญของปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การร่วมกิจกรรมมีลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนา จนถึงการได้รับประโยชน์ การติดตามและประเมินผล สอดคล้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมใน การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาของปาริชาติ วัลย์เสถียรและคณะ (2548) ที่ระบุว่ากระบวนการมี ส่วนร่วมในการศึกษาชุมชนที่เป็นการร่วมกันค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา จัดลำดับ

ความสำคัญของปัญหา การวางแผน การดำเนินงานพัฒนา การได้รับประโยชน์จากการพัฒนา ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกันของบุคคลและสังคม การติดตาม และประเมินผลเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

อนึ่ง การดำเนินกิจกรรมการมีส่วนร่วมในลักษณะร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ดำเนินการยังเป็นไปตามแนวคิดที่ รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน (2546) และ พระมหาสุทิตย์ อากาศโร (2548) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะทำให้สมาชิกมีความรู้ดีกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย ซึ่งกิจกรรมเครือข่ายต้องเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องและเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกด้วย การมีกิจกรรมร่วมกันของสมาชิกเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้สมาชิกในและนอกเครือข่ายมีโอกาสในการพบปะหารือและมีการเรียนรู้ร่วมกัน การมีกิจกรรมต่อกันเช่น การร่วม แสดงความคิดเห็น การทำงานร่วมกัน การติดตามและประเมินผล จะช่วยให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง ที่สำคัญคือเป็นการผลักดันให้การกิจ/กิจกรรมนั้นบรรลุความสำเร็จ

นอกจากนั้น ในการดำเนินงานตามกิจกรรมทั้ง 6 ด้านนั้น เป็นลักษณะการทำงาน ร่วมกันของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจึงเป็นการทำงานที่ต้องใช้แนวคิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้ร่วมกันมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน กล่าวคือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะเน้นความเสมอภาคเท่าเทียม ทุกคนเป็นส่วนสำคัญและเป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ร่วมกันทำให้ปรับเปลี่ยนบทบาทของงานในองค์กรให้มีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างกลุ่มที่สมาชิกช่วยกันทำงานให้สำเร็จโดยมี จุดประสงค์ของงานร่วมกัน และยังเป็นแนวทางเดียวกับ อังศินันท์ อินทรกำแหง (2547) ที่ได้ กล่าวถึงแนวคิดที่เกี่ยวเนื่องกับการเรียนรู้ร่วมกันที่นำมาใช้ในการทำงานว่าการเรียนรู้ร่วมกันเป็น เครือข่ายเป็นความร่วมมือกันเมื่อมีการกิจที่ต้องทำงานประสานกับผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่นมากขึ้น เพื่อให้ภารกิจของกลุ่มบรรลุตามเป้าหมายเมื่อจำเป็นต้องประสาน ร่วมมือกันจึงเกิดการเรียนรู้ขึ้น และสอดคล้องกับที่ อาชญญา รัตนอุบล (2547) กล่าวว่า แนวทางการนำแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติสู่งานการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและการศึกษาคตามอัธยาศัยได้แก่ นำปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นโจทย์ของการเรียนรู้ วางแผนการแก้ปัญหา ลงมือเรียนรู้จากการลงมือกระทำหรือการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเชิงวิพากษ์และไตร่ตรอง สร้างสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ของแต่ละ บุคคล การประเมินและติดตามผลการเรียนรู้เพื่อแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

3. กลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

3.1 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การกำหนดแผนและจัดสรรทรัพยากร การปรับปรุงระบบและการพัฒนาบุคลากร การรวมพลัง ปัจจัยความสำเร็จและมาตรการเร่งด่วนในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ มีประเด็นสำคัญดังนี้

3.1.1 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เนื่องจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น เป็นการทำงานโดยองค์คณะบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นการแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างสังกัด ต่างสายการบังคับบัญชา หน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป็นคู่มือระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการที่เอื้อต่อการทำงานและสร้างหลักการทำงานร่วมกันโดยหลักธรรมาภิบาล หลักการทำงานแบบองค์รวม การทำงานในลักษณะนี้สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร. (2552) ที่กำหนดว่าลักษณะกลยุทธ์ที่ทรงประสิทธิภาพจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการคิดวางแผนและร่วมเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น การตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานให้สามารถระดมความคิดเห็น ความร่วมมือจากหลายฝ่าย

สำหรับแนวคิดการประสานงานนอกองค์กรนั้น สอดคล้องกับข้อสังเกต และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลประจำกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือ ที่ ศธ 0213 / 351 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2552 เกี่ยวกับการดำเนินโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครมีผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการด้วยเพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงาน และการบริหารงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาครมีระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปของคณะกรรมการของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่เห็นชอบแผนปฏิบัติการ เสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแก่กระทรวง ศึกษาธิการ รวมทั้งกำกับ ดูแล ประสานและส่งเสริมการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย

3.1.2 การกำหนดแผนและจัดสรรทรัพยากร เป็นการกำหนดให้ สคบศ. และหน่วยงานเครือข่าย มีการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและจัดสรรงบประมาณที่สมดุล เพียงพอกับการกิจ สอดคล้องกับที่ พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์ (2540) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นวิธีการที่เกี่ยวกับการแบ่งสรรทรัพยากรที่ทำให้เกิดผลที่เป็นข้อได้เปรียบและสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายวัตถุประสงค์พร้อมกัน และสอดคล้องกับ Plunkett et. al (2005) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบของกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นต้องมีการใช้ทรัพยากร (Resource deployment) ซึ่งเป็นการกำหนดว่าองค์กรจะใช้ทรัพยากร เช่น ด้านการเงินและทรัพยากรมนุษย์

เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร และสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับปฏิบัติ (Operating Level) ซึ่งเป็นกลยุทธ์สำหรับการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์วิธีที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2540) และยังสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร. (2552) กล่าวว่า การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ควรกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานและพยายามจัดสรรงบประมาณตามหน่วยวัดผลงาน โดยพยายามให้อิสระแก่ผู้บริหารในการใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

3.1.3 การปรับปรุงระบบและการพัฒนาบุคลากร เป็นการจักระบบ การประสานงานและสร้างกลไกการทำงาน สอดคล้องกับที่ จินตนา บุญบงการและณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2544) กล่าวว่า การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม ผู้ที่รับผิดชอบต่อการดำเนินกลยุทธ์ต้องประสานงานให้กลยุทธ์และขั้นตอนการปฏิบัติดำเนินไป อย่างราบรื่นและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดแก่องค์กร และยังสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร. (2552) เกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติว่าต้องมีการจัดแบ่งงาน ไม่ให้เป็นภาระแก่ผู้ปฏิบัติงานบางคนมากเกินไป ให้มีการจัดกำลังคนที่มีความสามารถในการ สื่อสาร กระตือรือร้น สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ร่วมงานที่ดี มีการจัดระเบียบ วิธีการดำเนินงานและวิธีการประสานงานให้มีระบบสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน และยังสอดคล้องกับ จินตนา บุญบงการและณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2544) ที่กล่าวว่าสิ่งสำคัญในการนำกลยุทธ์ไป ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้นจะต้องพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะใน การปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้

3.1.4 การรวมพลัง เป็นการระดมสรรพกำลังมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ บังเกิดผลในการปฏิบัติ การกำหนดกลยุทธ์นี้มีความสำคัญมากเพราะสถานศึกษาและหน่วยงาน ทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการมีเครือข่ายอยู่ทั่วประเทศ มีทรัพยากรที่เป็นปัจจัยการบริหาร จัดการมากมายทั้งวัสดุ อุปกรณ์ บุคลากรและงบประมาณ แต่ยังไม่มีการรวมให้เป็นพลังที่จะ ช่วยเหลือและสนับสนุนกันอย่างจริงจัง ถ้าสามารถรวมพลังได้จะทำให้การจัดการศึกษาและการมี ส่วนร่วมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีพลังและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ Plunkett et.al (2005) ที่กล่าวว่า การรวมพลังและความร่วมมือกับพันธมิตรในธุรกิจหรืองาน ลักษณะเดียวกันหรือขยายส่วนแบ่งการตลาดเป็นการลดค่าใช้จ่าย การใช้เทคโนโลยีร่วมกันและทีม บริหารเดียวกัน และยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มปป.) มาตรา 9 (5) ว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาต้องยึดหลักการระดมทรัพยากรจากแหล่ง ต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และมาตรา 58 ว่า ให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้าน

งบประมาณ การเงินและทรัพย์สินทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบัน สังคมอื่นและต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา เป็นต้น

3.2 ปัจจัยความสำเร็จในการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ เป็นการสร้างความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายในลักษณะความเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ทั้งการประชุมสัมมนา สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร กำหนดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และกำหนดให้มีการวิจัยและพัฒนา และการเป็นเจ้าภาพในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันทั้งแสวงหาผู้เชี่ยวชาญทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมสร้างมาตรการลดความซ้ำซ้อนของงาน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนา สอดคล้องกับที่จินดา บุญงการ และณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2544) กล่าวว่า การทำความเข้าใจกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับ ผู้นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ โดยผู้รับผิดชอบจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจเพื่อกำหนดเป็นแนวทาง ปฏิบัติ เพราะช่องว่างระหว่างกลยุทธ์กับผู้ปฏิบัติเป็นปัญหาสำคัญของความล้มเหลวในการ ประยุกต์กลยุทธ์กับชีวิตจริงและยังสอดคล้องกับ Mitchell Robert (โรงเรียนนายเรืออากาศ, 2553) ที่ระบุว่าในการปฏิบัติงานต้องกระจายแผนงานไปยังทุกภาคส่วนขององค์กรที่สอดคล้องกับ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน เข้าใจได้ว่าเป้าหมายของคนคืออะไร และควร ดำเนินการในเรื่องใด ทำให้หน่วยงานระดับล่างเข้าใจความหมายที่ไม่คลาดเคลื่อน ผู้บริหารจึง ควรมอบหมายงานและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการดำเนินงานดังกล่าวเป็นการลด ความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงานโดยตรง

3.3 มาตรการเร่งด่วนในการขับเคลื่อนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า จาก ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันที่เกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต จึงควรมี มาตรการเร่งด่วนสำคัญจำนวน 6 มาตรการเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาตามรูปแบบจากงานวิจัยนี้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับ Steiner (1989) ที่กล่าว ไว้ว่าลักษณะของกลยุทธ์คือความเป็นอนาคตจากผลของการตัดสินใจในปัจจุบัน หมายความว่า การวางกลยุทธ์เป็นความสืบเนื่องของเหตุ (Cause) และผล (Effect) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ที่ ผู้บริหารต้องตัดสินใจดำเนินการ โดยผู้บริหารเชื่อว่าเหตุในปัจจุบันจะก่อให้เกิดผลดีในอนาคต และการตัดสินใจของผู้บริหารจะต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในทุกด้านอยู่ในระดับมากนั้น แสดงว่าหน่วยงานเครือข่ายมีความประสงค์จะให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานเครือข่ายได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันจัดทำคู่มือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติและกำหนดหลักการทำงานร่วมกัน รวมทั้งร่วมกันพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมที่หลากหลาย สร้างระบบการติดต่อประสานงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่หน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเชื่อมโยง และใช้ข้อมูลพัฒนาครูร่วมกันได้สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีความเข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วมกันมากขึ้นตามความต้องการของหน่วยงานเครือข่าย

1.2 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาศึกษารูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้ และนำไปทดลองใช้กับหน่วยงานเครือข่ายทั้ง 3 หน่วยงานคือ หน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด แล้วสรุปผลเพื่อให้รูปแบบมีประสิทธิภาพมากขึ้น และดำเนินการให้หน่วยงานเครือข่ายทุกระดับและหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการได้ทำความเข้าใจและมีความตระหนักร่วมกันในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน ให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 หน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการประสานและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างความตระหนักร่วมกับหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดแล้วนำแนวทางไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ

1.4 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานเครือข่ายร่วมกันจัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทั้งระยะสั้น ระยะยาวและนำแผนไปใช้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยั่งยืนและต่อเนื่อง บรรลุเป้าหมาย ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีการปรับแผน ระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้า ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงตามสถานการณ์

1.5 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานเครือข่าย ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดและหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ ความสามารถและมีความเข้าใจในรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบคือแนวคิดทฤษฎีการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การเรียนรู้ร่วมกันและแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย เพื่อให้สามารถนำรูปแบบไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.6 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประสานงานกับหน่วยงานเครือข่ายในระดับปฏิบัติการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานย่อยของแต่ละสังกัดเพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์นโยบายและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละสังกัดก่อนดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดมบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการระดับปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง

1.7 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานเครือข่าย และหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวางระบบและกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและ กำหนดแนวทางและมาตรฐานที่สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพ ครุมาเป็นครู และ จูงใจให้ครูพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติการกิจของตน ซึ่งเป็นการสนองนโยบาย และเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552 – 2561

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรดำเนินการวิจัยเพื่อติดตามผลการนำรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายไปใช้ในหน่วยงานเครือข่าย

3 หน่วยงาน เพื่อนำมาศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงานต่อไป

2.2 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรทำวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายใดหน่วยงานเครือข่ายหนึ่ง โดยเฉพาะ เช่น คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน กศน. จังหวัด เป็นต้น เพื่อให้ได้รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลาย มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

2.3 สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ควรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในสังกัดอื่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 1 – 12 บุคคลเครือข่ายหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

2.4 หน่วยงานเครือข่ายแต่ละหน่วยงานควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายของแต่ละสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาระดับประถมศึกษา กับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา หรือสำนักงาน กศน.จังหวัดกับวิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัด เป็นต้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเคียว.

กองส่งเสริมเครือข่าย สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน. [ออนไลน์] 2552. แหล่งที่มา : <http://www.oppn.opp.go.th/research03.php>. [2552, มีนาคม 11].

ขนิษฐา กาญจนรังษินนท์. 2547. เครื่องมือส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาชุมชน. เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการพัฒนาชุมชน. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ. [ออนไลน์] 2552. แหล่งที่มา : <http://www.ns.mahidol.ac.th/KM/article/actionlearning.pdf>. [2552, มิถุนายน 22].

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. การมีส่วนร่วม. [ออนไลน์] 2551. แหล่งที่มา : <http://med..md.kku.ac.th/site data/mykku/med/ 701000019/participation.doc>. [2551, พฤศจิกายน 15].

จินตนา บุญบงการ และ ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. 2544. การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ธงชัย สันติวงษ์. 2540. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นภาพรณี หะวานนท์. 2541. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพแห่งประเทศไทย.

นฤมล นิราทร. 2543. การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เนาวนิตย์ สงคราม. 2550. การพัฒนารูปแบบการสร้างความรู้ด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการเรียนรู้ร่วมกันสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุยฎิบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บัณฑาร อ่อนคำ. 2538. กระบวนการทำงานกับองค์กรเกษตรกร. ใน 60 ปี บัณฑาร อ่อนคำ ยิ่งนานยิ่งมั่นคง. กรุงเทพฯ : สามเสนการพิมพ์.

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ. 2548. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.

กรุงเทพฯ : โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546. สื่อสารกับสังคมเครือข่าย. กรุงเทพฯ :

เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชน
ท้องถิ่นพัฒนา สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม.

พระมหาสุทนต์ อากาศโร. 2548. เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ. กรุงเทพฯ :

โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.).

พิชัย ทองดีเลิศ. 2547. การนำเสนอรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์

สำหรับนิสิตระดับปริญญาตรีที่มีรูปแบบการเรียนต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎ
บัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิสนุ ฟองศรี. 2551. เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.

พันธ์ศักดิ์ พลสารมย์. 2540. การพัฒนากระบวนการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวคิด

การบริหารงานแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฎบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี จุฬาวังนทล. 2543. รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู.

มปท. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

มานพ ช้อนฝั้น. 2550. การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผน

พัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัด

เชียงใหม่. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

รุ่งโรจน์ เพชรบูรณิน. 2546. เครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต

คอร์รัปชัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

โรงเรียนนายเรืออากาศ. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). [ออนไลน์] 2553.

แหล่งที่มา : <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5376485&Ntype=4>. [2553, มกราคม 2].

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545. โรงเรียน : องค์การแห่งการเรียนรู้ (แนวคิดทางการบริหารการศึกษา).

พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อักษรวิพัฒนา.

วีระวัฒน์ ปันนิดาบัย. 2545. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ : ยิ่งทำยิ่งรู้ ยิ่งอยู่ยิ่งชำนาญ การพัฒนา

โดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ครั้งที่ 1.

- วันชัย วัฒนศัพท์. 2543. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน โครงการ
เพื่อการพัฒนาแก้ปัญหาของชุมชน. กรุงเทพฯ : ศูนย์สันติวิธีเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย.
สถาบันพระปกเกล้า.
- ศศิ โปธิ์สุวรรณ. 2549. รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทาง
การศึกษา กรณีศึกษา : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศูนย์ปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ (MOC) รายงานสารสนเทศทางการศึกษาระดับประเทศ
ปีการศึกษา 2551. [ออนไลน์] 2551. แหล่งที่มา : <http://www.moc.moe.go.th/nod/587>
[2551, ธันวาคม 8].
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550. มาตรฐานและตัวบ่งชี้หน่วยงาน
เครือข่าย. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2551. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการไทย (พ.ศ.2551 – 2555) มปท.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2551. แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (เอกสาร
อัครา).
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. มปป. การพัฒนามาตรฐาน ตัวบ่งชี้
เกณฑ์ และเครื่องมือการประเมินหน่วยงานเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทาง
การศึกษา. มปป.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, และศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 2550. รายงานการวิจัยการติดตามสภาวะการณั้ครูรายจังหวัด (Teacher
Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณั้และปัญหาในการ
ทำงานของครู. มปป.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2548. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา, (เอกสารอัครา).
- สริญา ภูมิภู. 2550. การมีส่วนร่วมของสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนด้านการผลิตและการแปรรูป
ทางการเกษตรในจังหวัดลำปาง. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ศอาดจิต เพ็ชรมีศรี. 2551. การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการบริหารงานวิชาการตามแนวคิด
การจัดการความรู้ของวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
คุณวุฒิปรัชญา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาดา รังสีนันท์. 2545. การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สุเทวีวดี มโหฬาร. 2550. การมีส่วนร่วมของผู้ใช้แรงงานรับจ้างรายวันในภาคเกษตรกรรมใน
กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี จันทร์วานิช. 2547. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541. วิชาชีพครูในยุควิกฤต. กรุงเทพฯ :
พินันท์พับลิชชิง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543. ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ :
พินันท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ
ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : พินันท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2547. เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. มปป. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รูปแบบและการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบ. [ออนไลน์]
2552. แหล่งที่มา : <http://www.obec.go.th/technology/b2.doc>. [2552, กรกฎาคม 17].
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2548. พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change
Management). [ออนไลน์] 2552. แหล่งที่มา : [http://www.opdc.go.th/oldweb/Mission/
File_download/22_12_47/ChangeManagement.pdf](http://www.opdc.go.th/oldweb/Mission/File_download/22_12_47/ChangeManagement.pdf). [2552, พฤศจิกายน 15].

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2550. รายงานการประเมินคุณภาพ
ภายนอกครั้งแรก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2544-2548). พิมพ์ครั้งที่ 1 สำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2550. กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2545. รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนา
ครูและบุคลากรเรียนรู้เพื่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน.
กรุงเทพฯ : ไทยแอนด์เคการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2545. รายงานการวิจัยนำร่องระบบเครือข่ายการพัฒนาครู
ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของนักเรียน
อำเภอหนอง จังหวัดตรัง. กรุงเทพฯ : ไทยแอนด์เคการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2549.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. สถิติการศึกษาไทยปีการศึกษา 2548. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2549.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา
(พ.ศ. 2542 – 2551) กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
(พ.ศ. 2552 – 2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2551.
กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. สภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียน
การสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สมโภชน์ นพคุณ. 2545. การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ. หนังสือที่ระลึกประจำปี
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน เล่มที่ 18 ปี พ.ศ. 2545 จากเรื่อง สพข.กับการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้ในการฝึกอบรม.
- เสรี พงศ์พิศ. 2548. เครือข่าย. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2545. รายงานวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่าย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- อมรวิชัย นาคทรรพ. 2546. ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู. รายงานการศึกษาในคณะทำงานด้านการผลิตและพัฒนาครู.
- อรุณ รักธรรม. 2546. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. หน่วยที่ 4 พฤติกรรมองค์กร. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช : นนทบุรี.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2546. การเรียนรู้และพัฒนาการของผู้ใหญ่. ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาชัญญา รัตนอุบล. 2547. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ : จากทฤษฎีสู่การประยุกต์ในการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย. การศึกษานอกระบบโรงเรียน : แนวทางการศึกษาและกิจกรรมที่หลากหลาย, 11 – 14. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย คุณเกษม. 2542. ศึกษาเรียนรู้. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- อุ้นดา นพคุณ. 2546. กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง. 2547. การเรียนรู้ร่วมกันสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (Collaborative Learning to Goal Success) วารสารพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 กันยายน 2547.
- อรทัย ก๊กผล. 2546. คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน ใน พหุรี สิโรต (บรรณาธิการ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ : มูลนิธิปริญญาโทนักบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรวรรณ กิมะพันธ์. 2543. การศึกษานอกระบบโรงเรียน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- โอคเลย์, ปีเตอร์และมาร์สเดน, เดวิด. 1987. แนวทางในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการศึกษา ชนบท = Approaches to Participation in Rural Development, แปลโดย นรินทร์ พัฒนพงศา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ภาษาอังกฤษ

- American Public Health Association. 1983. **Community Participation in Primary Health Care**. Prepared under Agency for International Development Contract DSPE – c – 0053, January.
- Anuradha. 1995. Collaborative Learning Enhances Critical Thinking. **Journal of Technology Education**. 7, 1 (Fall).
- Bardo, J. W. and Hartman, J. J. 1982. **Urban Society : A Systematic Introduction**. U.S.A. : F. E. Peacock publishers.
- Billington, Dorothy d. 1988. **Ego Development and Adult Education**. Doctoral Dissertation, The Fielding Institute. Dissertation Abstracts International 49 (7) University Microfilms No. 88-16,275 Press.
- Boswort, Kris and Hamilton, Sharon J. 1994. **Collaborating Learning : Underlying Process and Effective Techniques**. New Direction for Teaching and Learning. Sanfrancisco : Jossey – Bass publisher, fall.
- Boyd, Robert. D., Apps, Jerold. W., and Associates. 1980. **Redefining the Discipline of Adult Education**. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Brown, W.B., and Moberg, D. J. 1980. **Organization Theory and Management : A Macro Approach**. New York : John Wiley and Sons.
- Carter V Good. 1973. **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill.
- Cleland, D. I. and King, W. R. 1983. **Systems Analysis and Project Management**. (3rd ed.) London : McGraw-Hill Book.
- Cohen, J. M., and Uphoff, N. T. 1977. **Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation**. Rural Development Committee Center for International Studies, Cornell University.
- Cohen, J. M., and Uphoff, N. T. 1980. **Participation's Place in Rural Development : Seeking Clarify Through Specificity**. World Development 8.
- Cotton JL. Dose. 1977. Employee Involvement Work. Yes, Sometimes. **Journal of Nursing Care Quality**. 12 (2) : 33-45.
- Cusin, P. 1996. **Action Learning Revisited**. **Employee Counselling Today**. 8 (6).
- David, F. R. 1995. **Strategic Management**. New York : Prentice-Hall.

- Douglah, M. 1970. Some Perspective on the Phenomenon of Participation. **Adult Education Journal**. 20 (2).
- Eisner, E. 1976. Education connoisseuship and criticism :Their form and function in educational evaluation. **Journal of Aesthetic Education**.
- Foote, E. 1997. **Collaborative Learning in Community Colleges**. ERIC Clearinghouse for Community Colleges Los Angeles CA.
- Gokhale, A. Anuradha. 1995. Collaborative Learning Enhances Critical Thinking. **Journal of Technology Education**. 7, 1 (Fall).
- Gustavo, Wiiches – Chaux. 1992. The meaning of Participation. In Brand, Peter Charles. (ed.), **Community Participation : Proceedings**. Habinet International Seminar. Columbia : Habinet.
- Hoy, W.K., and Miskel, C. G. 2001. **Educational Administration : Theory, Research and Practice**. 6th . ed., New York : McGraw-Hill.
- Husen, Torsten & Postlethwaite, T. Neville. Ed. 1994. **The International Encyclopedia of Education**. 2nd ed. Vol. 10 Great Britain : Pergamon Press.
- Johnson, D.W. and Johnson,R.T. 1994. An Overview of Cooperative Learning. **Creativity and Collaborative Learning**. Bultimore Maryland : Paul H. Brookes Publishing C.
- Johnson, R. T. and Johnson, D. W. 1986. **Action Research: Cooperative Learning in the Science Classroom. Science and Children**. New York : McGraw-Hill.
- Jonassen, D.H., Reeves, T.C. 1996. Learning with Technology : Using computer as cognitive tools. **Handbook of Research on Educational and Communication Technology**, ed. D.H. Jonassen, New York : Simon and Schuster McMillan.
- Keeves, P. J. 1988. Model and model building. Education Research, methodology and measurement; **An International Handbook**. Oxford : Pegamon Press.
- Lasky, Barbara and Tempane, Irene. 2004. Practising What we teach : Vocational Teachers Learn to Research Through Applying Action Learning Techniques. **Journal of Further and Higher Education**, 28, 1 (Feb) : 79 – 94.
- Lee J.Cary, Editor. 1970. **Community Development as a Process**. Columbia : University of Missouri Press.

- MacNaughton, Glenda and et al. 2007. Rethinking Approaches to Working with Children Who Challenge : Action Learning for Emancipatory Practice International. **Journal of Early Childhood** 39, 1 : 39 – 57.
- Marquardt, Michael J. 1999. **Action Learning in Action : Transforming Problems and People for World - Class Organizational Learning**. Paolo Alto, California : Davies – Black Publishing.
- Marsh, Catherine; Johnson, Carrie. 2005. **Kanbay’s Global Leadership Development Program : A Case Study of Virtual Action Learning**. The Academy of Human Resource Development International Conference (AHRD), Estes Park CO, 24-27 (Feb Symp. 10-2) : 237 – 244.
- McEnvoy, G., & Buller, P. 1990. Five Uneasy Pieces in the Training Evaluation Puzzle. **Training and Development Journal**, 44 (8) : 39 – 42.
- McGill, I., and Brockbank, A. 2004. **The Action Learning Handbook**. RoutledgeFalmer, Taylor & Francis Group.
- Midgley, J., Hall, A., Hardiman, M., and Narine, D. 1986. **Community Participation, Social Development and the State**. New York : Methuen.
- Owens, R.G. 2001. **Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform**. 7th ed., Boston : Allyn & Bacon.
- Plunkett et.al. 2005. **Management : Meeting and Exceeding Customer Expectation**. Thomson South – Western.
- Razik, T.A., and Swanson, A.D. 2001. **Fundamental Concepts of Educational Leadership**. 2nd ed., New Jersey : Merrill Prentice – Hall.
- Sayfarth, J. T. 1999. **The Principal : New Leadership for New Challenges**. New Jersey : Prentice – Hall. Inc.
- Schank, P.S. “An Integrated Program for Effectiveness Organizational Change Within a School District Involving Staff Students, and Citizen Participation,” **Dissertation Abstracts International**. 46(6) : 1473-A; May, 1985.
- Senge, P. M.. 1993. Disciplines of the Learning Organization. **The Fifth Disciplines**. London : Century Business : 5-10.

- Sergiovanni, T.J. 2001. **The Principalship: A Reflective Practice Perspective.** 4th. Ed.,
Boston : Allyn & Bacon.
- Shadid, W., Prins, W., and Nas, P. J.M. 1982. "Access and Participation: A Theoretical Approach," in **Participation of the poor in development**, Edited by Benno Galgart and Eieke Buijs., Leiden : University of Leiden.
- Stahl, R.J. 1994. **The Essential Elements of Collaborative Learning in the Classroom.**
Bloomington, IN : Clearinghouse for Social Studies / Social Science Education.
- Steiner, George A. 1989. **Strategic Planning What Every Manager Must Know.**
New York : The Free Press.
- Sue, Gilly M. 2003. **The heart of adult peer group learning : Living the Learning Together.**
Fielding Graduate Institute.
- Ubben, G. C, Hughes, L. W; C.J. 2001. **The Principal : Creative Leadership for Effective Schools.** 4th. ed, Boston : Allyn & Bacon.
- United Nations, Department of International Economic and Social Affairs. 1981.
Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and National Development Report of the Meeting or the Adhoc Group of Experts, Held at UN. Headquarter from 22 – 26, 1972 New York : United Nations.
- WHO / UNICEF, 1978. **Report of the International Conference on Primary Health Care.**
New York : N.P. Press.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด / หน่วยงาน
1	ดร.จักรพรรดิ วัฒนา	เลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
2	ดร.สมบัติ สุวรรณพิทักษ์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ
3	รศ.ดร.ศิริเดช สุชีวะ	หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา
5	ดร.ยิ่ง กิรติบุรณะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา อำเภอท่าแพงแสน จังหวัดนครปฐม
6	รศ.ดร.สนอง โลหิตวิเศษ	อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
7	ผศ.ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา	อาจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อตรวจสอบ
 ร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
 วันพุธที่ 8 เมษายน 2552 เวลา 09.00 – 12.00 น.
 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อ	ตำแหน่ง / สังกัด / หน่วยงาน
1	ดร.จักรพรรดิ วัฒนา	ประธานกรรมการหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2	ดร.คงศักดิ์ เจริญรักษ์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา
3	ดร.ยิ่ง กิรีดิบุรณะ	สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4	ดร.จินตนา สักดิ์ภู่อารัม	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
5	ดร.สนธิรัก เทพเรณู	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
6	ดร.สงบ อินทรมณี	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.)
7	นางสาวกรรณิการ์ บารมี	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
8	ดร.พรรณี สุวัดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์)
9	ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
10	นายกุลธร เถศสุริยะกุล	ผู้อำนวยการสำนักงาน กสน. จังหวัดสมุทรปราการ (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กสน.จังหวัด)

รายชื่อผู้เข้าประชุมตรวจสอบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
จากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์
วันจันทร์ที่ 27 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น.
ณ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

1. คณบดีคณะครุศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์เยาวภา ทนันทชัยบุตร)	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัครวิทย์ โทชะเรือง)	รองประธานกรรมการ
3. ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. (นายบุญส่ง ล้อประกานต์สิทธิ์)	กรรมการ
4. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (นายนิวัฒน์ วีระสุนทร)	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน (ว่าที่ พ.ศ.สุธรรม เรืองพยุศักดิ์)	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งมหาวิทยาลัย) หรือผู้แทน (นางสมพร อ่อนลออ)	กรรมการ
7. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน (นายมนัส ภาคภูมิ)	กรรมการ
8. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน (นางสาววราภรณ์ สมประสงค์)	กรรมการ
9. ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
10. หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ คณะครุศาสตร์หรือผู้แทน (นางสายชล เทียนงาม)	กรรมการและเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าประชุมตรวจสอบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
จากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
วันอังคารที่ 21 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น.
ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี)	ประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย (นายสนธยา รักษากิจ)	รองประธานกรรมการ
3. ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. (นายบุญเลิศ ค่อนสอาด)	กรรมการ
4. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (นายนนทวิวัฒน์ ภูยาธร)	กรรมการ
5. คณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน (รองศาสตราจารย์วิภากรณ์ บุญยงค์)	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) หรือผู้แทน (นางขวัญใจ จันทร์เจริญ)	กรรมการ
7. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน (นายอเนก เทพสุภรณ์กุล)	กรรมการ
8. ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	กรรมการ
9. หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้แทน (นางสาวชรัศน์ นิยมพานิช)	กรรมการและเลขานุการ

รายชื่อผู้เข้าประชุมตรวจสอบ

รูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
จากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด
วันพฤหัสบดีที่ 23 กรกฎาคม 2552 เวลา 08.30 – 16.30 น.
ณ สำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี

1. ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด (นายวรวิทย์ กิตติคุณศิริ)	ประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด (นางโกลศ หลักเมือง)	รองประธานกรรมการ
3. ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. (นายทวีศักดิ์ ไทยประดิษฐ์)	กรรมการ
4. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา -	กรรมการ
5. คณะบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งสำนักงาน กศน.จังหวัด) หรือผู้แทน (ว่าที่ร้อยตรีวิรัช อธิรัตนปัญญา)	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ในพื้นที่ที่เป็นที่ตั้ง สำนักงาน กศน.จังหวัด) หรือผู้แทน (นายสายัณห์ พันนุกิจ)	กรรมการ
7. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน (นายยงค์ นพคุณ)	กรรมการ
8. ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาครัฐหรือเอกชน (ดร.ชูศักดิ์ ประเสริฐ)	กรรมการ
9. ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา -	กรรมการ
10. หัวหน้าหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน กศน. จังหวัด หรือผู้แทน (นางมณฑา บัวศิริ)	กรรมการและเลขานุการ
11. ผู้แทนหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงาน กศน. จังหวัด (นางสาวสำราญ นาคทอง)	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ
12. ผู้แทนหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ สำนักงานกศน. จังหวัด (นางศิริเรือง ชูใจ)	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
เพื่อตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ
วันศุกร์ที่ 22 มกราคม 2553 เวลา 09.00 – 12.00 น.
ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

	ชื่อ	สังกัด / หน่วยงาน
1.	นายธำรง อมโร	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย
2.	ดร.ยิ่ง กীরติบุรณะ	สถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3.	นายวีระชัย จิระชาติ	หัวหน้ากลุ่มพัฒนามาตรฐานและส่งเสริมเครือข่าย (ผู้แทนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา)
4.	นางเกศริดา เขียวสอาด	ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ (ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา)
5.	ศส.สุนีย์ แจ่มใจธรรม	แทนคณะบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์)
6.	นายสมยศ ศิริบรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา)
7.	นายวีระกุล อริณชะนาค	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดนนทบุรี (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด)
8.	นายวรวิทย์ กิตติคุณศิริ	ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี (ผู้แทนหน่วยงานเครือข่ายสำนักงาน กศน.จังหวัด)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามผู้บริหารหน่วยงานเครือข่าย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษานอก
ระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

2. หน่วยงานเครือข่ายที่ศึกษา ได้แก่ หน่วยงานเครือข่ายที่มีข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ในการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์
ศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด

3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ
ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ
หน่วยงานเครือข่ายจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง และโดยที่ผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายเกี่ยวข้องโดยตรงกับ
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด จึงมีความประสงค์ที่จะได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
เพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งปรากฏในแบบสอบถามการวิจัย

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามนี้อย่างสมบูรณ์ครบทุกข้อตามความเป็น
จริง เพื่อผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยในภาพรวม และนำผลที่ได้ไปใช้
ประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมต่อไป

4. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการการมี
ส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กับหน่วยงานเครือข่าย

ตอนที่ 3 ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านองค์กรและ
โครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารหน่วยงานเครือข่ายทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวรัตติกกร พรณสุวรรณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความตามที่จริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

- คณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

- ต่ำกว่า 5 ปี
 5 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 ปริญญาโท
 ปริญญาเอก
 อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านสภาพ ปัญหาและความต้องการ การมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อในประเด็นสภาพ ปัญหา และความต้องการการมีส่วนร่วมต่อไปนี้

สภาพ หมายถึง สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะความร่วมมือ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ปัญหา หมายถึง สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะความร่วมมือ ที่เป็นอุปสรรคและข้อขัดข้อง ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ

ความต้องการ หมายถึง สถานการณ์การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ลักษณะความร่วมมือ ที่ควรดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ

2. โปรดพิจารณาระดับการมีส่วนร่วมโดยถือเกณฑ์ดังนี้

ระดับมากที่สุด หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกครั้งหรือเกือบทุกครั้ง

ระดับมาก หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นส่วนใหญ่

ระดับปานกลาง หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บ่อยครั้ง

ระดับน้อย หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพียง บางครั้ง

ระดับน้อยที่สุด หมายถึง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นาน ๆ ครั้ง

ตัวอย่าง

ข้อ ที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	สภาพ					ปัญหา					ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
00	การคิดค้นปัญหาของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา		✓						✓			✓				

ข้อที่	ประเด็นการมีส่วนร่วม	สภาพ					ปัญหา					ความต้องการ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	และบุคลากรทางการศึกษาทุกขั้นตอน															
5	การกำหนดกรอบการติดตามและประเมินผลไว้ล่วงหน้า															
6	การประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาการติดตามและประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา															
7	การประเมินความสำเร็จของกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการประเมิน															
8	การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละหลักสูตร															
9	การทำความเข้าใจกับผู้ทำหน้าที่ติดตามประเมินผล เพื่อให้การติดตามประเมินผลมีประสิทธิภาพสูงสุด															
10	การสรุปและรายงานการติดตามประเมินผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการประเมินให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ															

ตอนที่ 3 ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านองค์กรและ
โครงสร้าง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการมีส่วนร่วม

คำชี้แจง

โปรดให้ข้อมูลการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบัน
พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์กร / โครงสร้าง การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

.....
.....
.....

2. เป้าหมาย / วัตถุประสงค์ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

.....
.....
.....

3. กิจกรรมการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย

.....
.....
.....

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....
.....
.....



แบบสัมภาษณ์

การศึกษาตัวอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

(การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะเครือข่าย)

วัน – เวลาการสัมภาษณ์

.....

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ข้อมูลทั่วไปของสถานศึกษา
2. รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้มีอะไรบ้าง
3. การพัฒนาสถานศึกษาเครือข่ายมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร
4. องค์กรและ โครงสร้างการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยอะไรบ้าง
5. เป้าหมายและวัตถุประสงค์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีการดำเนินงาน

อย่างไร

6. กิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีอะไรบ้าง
7. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
จากผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย (ตามองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบที่ได้จากการวิจัย)
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมของรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

การตรวจสอบรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่าย
จากคณะกรรมการในหน่วยงานเครือข่าย

- สถานที่ตรวจสอบรูปแบบ
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
 - สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1
 - สำนักงาน กศน.จังหวัดเพชรบุรี

ประเด็นการตรวจสอบรูปแบบ

1. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับ
หน่วยงานเครือข่ายไปใช้ปฏิบัติงาน 5 องค์ประกอบคือ

1.1 หลักการและเหตุผล

.....

.....

.....

1.2 แนวคิดพื้นฐานการพัฒนารูปแบบ

.....

.....

.....

1.3 เป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

.....

.....

1.4 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

.....

.....

.....

1.5 ระดับการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้แก่

1.5.1 ระดับประสานงานหน่วยงานเครือข่าย ประกอบด้วย

1) องค์กรและโครงสร้าง

.....

.....

.....

2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

3.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา

3.2) การวางแผน

3.3) การตัดสินใจ

3.4) การดำเนินงาน

3.5) การได้รับประโยชน์

3.6) การติดตามและประเมินผล

.....

.....

.....

1.5.2 ระดับปฏิบัติการ

1) องค์กรและโครงสร้าง

.....

.....

.....

2) เป้าหมายและวัตถุประสงค์

.....

.....

.....

3) กิจกรรมการมีส่วนร่วม

- 3.1) การกำหนดความสำคัญของปัญหา
- 3.2) การวางแผน
- 3.3) การตัดสินใจ
- 3.4) การดำเนินงาน
- 3.5) การได้รับประโยชน์
- 3.6) การติดตามและประเมินผล

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายเพื่อให้รูปแบบมีความสมบูรณ์และเหมาะสมในการนำไปใช้

.....

.....

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวรัตติกกร พรณสุวรรณ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
กับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ

1. ความเหมาะสมของร่างกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงาน
เครือข่ายสู่การปฏิบัติ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อความสมบูรณ์และเหมาะสมในการ
นำกลยุทธ์การขับเคลื่อนรูปแบบการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษากับหน่วยงานเครือข่ายสู่การปฏิบัติ
3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวรัตติกกร ผรณสุวรรณ เกิดวันที่ 1 กันยายน 2505 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปี พ.ศ. 2529 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการศึกษาจากระบบโรงเรียน ภาควิชาภาษาไทย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย