

รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

A Study of Educational Management Model for Teachers Professional Development

ลัดดา ศิลาน้อย (Ladda Silanoi)^{1,*}

ธีรชัย เนตรถนอมศักดิ์ (Teerachai Netthanomsak)²

อังคณา ตุงคะสมิต (Angkana Tungkasamit)³

จรรยา บุญมีประเสริฐ (Janya Boonmeeprasert)⁴

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามบริบทของสภาพแวดล้อม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 เขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 รวม 150 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการวิจัยและพัฒนา คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่สังเคราะห์ขึ้น

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยการ

วิเคราะห์หาค่าสัดส่วนด้วยสถิติทดสอบ (Chi-square) และทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

ขั้นที่ 4 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการวิจัยสรุปว่า

1) ผลการสังเคราะห์จากเอกสารได้รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู 5 รูปแบบ คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School – based Management: SBM) การใช้ชุดการเรียนรู้ (Instructional Module) การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-base Instructional) การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Network) และการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

2) ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ครูส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.24, n = 89, N = 143) เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานใน

¹ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน (กลุ่มวิชาเฉพาะการสอนสังคมศึกษา) คณะศึกษาศาสตร์
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ รองผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู

³ อาจารย์ สาขาวิชาสังคมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ผู้ช่วยเลขานุการศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น (มอดินแดง) กรรมการบริหารศูนย์พัฒนาวิชาชีพครู

* Corresponding author, e-mail: Ladda_si@kku.ac.th

การจัดการเรียนรู้ และ

3) ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยสถิติทดสอบ (Chi-square) ได้ค่าสัดส่วนของครูที่เห็นด้วยมากกว่าครูที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ 80 โดยเห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมในทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 94.63 ขึ้นไปทุกข้อ ส่วนผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องระดับประเทศและระดับภูมิภาคพบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสมประกอบไปด้วย ขั้นตอนวางแผน ขั้นตอนกระบวนการ ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผล และขั้นปรับปรุง พัฒนา

Abstract

The purposes of this research were to synthesize the educational management model for developing the teaching profession, to study the educational management model for developing the teaching profession in upper Northeastern region, and to develop the teaching profession according to related circumstances. The 150 persons of purposive sampling group consisted of teachers from Kalasin Educational Service Area Office 2, Khon Kaen Educational Service Area Office 5, and Nongbualampoo Educational Service Area Office 1. The data collecting was conducted by the 4-step process of research and development consisting of

1) Study and synthesize the educational management model for developing the teaching profession utilizing the relevant data and research studies,

2) Study the teachers' opinions relating to the synthesis of educational management model for developing the teaching profession,

3) Analyze the confirmatory factor using

the proportional analysis created by the testing statistics, so-called, Chi-square, and verify the model by using the seminar based-group of professionals known as Connoisseurship, and

4) Evaluate and improve the developed model.

This research is summarized that

1) The data synthesis of the educational management model for developing the teaching profession results in 5 models; Workshop using School –based Management(SBM), Instructional Module, Web-base Instructional, Training by Setting Network Group, Obtaining the Extra Credits after Completing the Training Course Successfully for the Purpose of Transferring to Master Degree Program

2) The survey found that teachers' opinions in upper Northeastern region (62.24 %, n = 89, N = 143) mostly agreed with model 1(Workshop using School –based Management)

3) According to the result in the analysis of confirmatory factor using the proportional analysis(Chi-square), it was found that there were 80% of teachers agreeing with the model and at least 94.63 % of them who agreed with all models. Moreover, from the result in the seminar based-group of professionals covering the relevant national and regional levels, it was found that the workshop using School-based management (SBM) under the appropriate action of research process consisted of 4 steps; Planning, Processing, Supervising & Following up, and Improvement & Development.

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารจัดการ วิชาชีพครู

Keywords: Educational Management Model, Teachers Professional

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตราที่ 52 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่มีหน้าที่ผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สภาคณบดี คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2549) และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 8 ให้ครูสภาพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ออก เพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลและปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมาตรา 25 (4) กำกับให้มีการส่งเสริมยกย่องและพัฒนาวิชาชีพ ไปสู่ความเป็นเลิศในสาขา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

ด้วยบทบาทและหน้าที่ตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษา รวมทั้งพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องทำหน้าที่ผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ทางสถาบันผลิตครูทั่วประเทศได้รวมตัวกันจัดตั้งสภาคณบดีเพื่อตั้งเครือข่ายการวิจัย การผลิตครูและการพัฒนาครูโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประสานให้คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ร่วมมือกันสร้างความเข้มแข็ง ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งประสานกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการในการผลิตครูใหม่ และพัฒนาครูประจำการ รวมทั้งร่วมมือกันวิจัยพัฒนาระบบและนวัตกรรมการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สภาคณบดี

คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2549) ทั้งนี้จากปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่พบปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เนื่องจากสถาบันผลิตครูไม่สามารถผลิตครูให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการได้ เป็นเพราะคนเก่งไม่เรียนครู ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครู ทั้งนี้เป็นเพราะค่าตอบแทนครูต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ สอดคล้องกับ รุ่ง (2542) ที่กล่าวว่า ภาพลักษณ์ของครูได้เปลี่ยนไป คนที่เรียนครูกลายเป็นคนที่สอบสาขาอื่นไม่ได้ ชาวที่ปรากฏตามสื่อมักเป็นเรื่องในทางลบ และส่งผลเสียต่อวิชาชีพครูอย่างยิ่ง เช่น ครูขายเกรด ครูทำร้ายเด็ก ครูขายยาบ้า ครูมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึง การที่ครูทิ้งอาชีพเดิมไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้ดีกว่า เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ผลงานวิจัยของ ดาวรุ่ง (2547) ยังกล่าวถึง การศึกษาที่ขาดคุณภาพและความเสมอภาค เนื่องจากขาดครูเก่งและครูดี ทำให้การผลิตคนไม่เป็นไปตามเป้าหมายและผลที่คาดหวัง คุณภาพการศึกษาของไทยอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง ความรู้ ความสามารถของเด็กไทยโดยเฉลี่ยอ่อนลง ทั้งในด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างมีเหตุผล การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา ความรู้ทางวิชาการ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย รวมทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านลักษณะนิสัย ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่ดี มีความประพฤติดี จริยธรรม ระเบียบวินัย การทำงานเป็นหมู่คณะ เป็นต้น คุณภาพครูตกต่ำลง ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากกระบวนการผลิต และการพัฒนาครูอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ดังนั้น ในฐานะที่ครูมีหน้าที่ในการพัฒนาคน ต้องแบกรับภาระในการสร้างคนไทยในยุคใหม่ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูรูปแบบใหม่ด้วย จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพราะ ครูคือ ผู้พัฒนาคน และคุณภาพของคน ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบันจึงควรมุ่งให้เกิดการรับรู้และการเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์จากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ ตลอดจน

มุ่งให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อและค่านิยมที่จะนำไปสู่ การประพฤติปฏิบัติตามกรอบแนวคิดของกระบวนทัศน์ ใหม่เหล่านั้น Ubben (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2547) ได้กล่าวถึง รูปแบบที่ได้นำเสนอเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู ไว้ 5 รูปแบบด้วยกันคือ

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของ ครูเองโดยเชื่อว่าผู้ที่จะกำหนดความต้องการและความ จำเป็นในการพัฒนาคือตนเอง
2. รูปแบบการสังเกตและการประเมินโดยการให้ เพื่อนครูสังเกตและมีผลย้อนกลับเพื่อนครูด้วยกัน
3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเป็นการ เรียนรู้ที่เกิดจากการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยการกำหนดปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาลู่ลง ด้วยตนเองในชั้นเรียน
4. รูปแบบการฝึกอบรมเป็นการถ่ายทอดความรู้ ที่เกิดจากการกระทำภายนอกโดยการนำสิ่งที่ได้จากการ อบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน
5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหาใช้ได้ทั้งบุคคลราย กลุ่ม เป็นการค้นหาปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง หมายถึง การทำวิจัยในชั้นเรียน

เป็นที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา วิชาชีพครูที่มีเหตุมีผลเพื่อการพัฒนาการศึกษาในระดับ ประเทศที่ทุกหน่วยงานจำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันในการ บริหารจัดการเพื่อให้บรรลุในจุดหมายที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คณะ ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการหาวิธีการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่มี คุณภาพโดยเฉพาะในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ยัง ต้องการโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอีกหลายประการ ดังนั้นศูนย์พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีภารกิจที่ สอดคล้องกับกระบวนทัศน์ที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น จึงได้ จัดทำโครงการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหาร จัดการวิชาชีพครูเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและสภาพ ปัญหาของการพัฒนาครูดังกล่าว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. สืบเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
2. ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา วิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
3. ตรวจสอบประสิทธิภาพและพัฒนาารูปแบบ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูตามบริบทของ สภาพแวดล้อม

วิธีการวิจัย

ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูสังกัด สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัด ขอนแก่น จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัด หนองคาย จังหวัดชัยภูมิ และจังหวัดเลย
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ โรงเรียนห้วยเม็กวิทยาคม จำนวน 49 คน และโรงเรียน ทวนคำจรรยาศิลป์ จำนวน 25 คน ครูสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษา เขต 5 จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ โรงเรียนชุมชน บ้านวังเพิ่ม จำนวน 29 คน และโรงเรียนชาียงวิทยายน จำนวน 13 คน ครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 จังหวัด หนองบัวลำภู ได้แก่ โรงเรียนโนนสังวิทยาสรรค์ จำนวน 15 คน และโรงเรียนบ้านหนองแวง จำนวน 19 คน โดย ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวม ทั้งสิ้น 150 คน

รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนดำเนินการ 4 ขั้นตอน

- ขั้นที่ 1** ศึกษาและสืบเคราะห์รูปแบบการบริหาร จัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูจากเอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่สังเคราะห์ขึ้น

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ขั้นที่ 4 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการครู จากนักวิชาการในหน่วยงานทางการศึกษา จากหน่วยงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สภาการอุดมศึกษา คุรุสภา วิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูของแต่ละหน่วยงาน โดยอยู่บนพื้นฐานกรอบแนวคิดของกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นการอบรม ขั้นตรวจสอบ และขั้นปรับปรุง ได้ 5 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School - based Management: SBM)

รูปแบบที่ 2 การใช้ชุดการเรียนรู้ (Instructional Module)

รูปแบบที่ 3 การเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-base Instructional)

รูปแบบที่ 4 การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Network)

รูปแบบที่ 5 การนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนได้จากการศึกษาข้อมูลทั้ง 5 รูปแบบและที่ได้จากการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความต้องการต่อโครงสร้างของการพัฒนาวิชาชีพครู ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนา

วิชาชีพครูทั้ง 5 รูปแบบ นำแบบสอบถามไปหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล 5 คน ทำการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ นำไปปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ หาค่าความเชื่อมั่นกับครูผู้สอนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน จำนวน 42 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83 นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จังหวัดขอนแก่น และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 150 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา

3. กรอบแนวคิดในการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบยืนยันว่า รูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยอาศัยวิธีการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีขั้นตอนของการพัฒนากลอบแนวคิดในการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ศึกษาข้อมูล และเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเชี่ยวชาญและเป็นที่ยอมรับระดับประเทศด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นของรูปแบบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา จากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดในการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ตามผลการทดสอบสัดส่วนด้วยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและสังเคราะห์รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารจัดการครู จากนักวิชาการในหน่วยงานทางการศึกษา จากหน่วยงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสมมิตร สภาการอุดมศึกษา คุรุสภา

ขั้นที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่สังเคราะห์ขึ้น โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสัดส่วน เพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 ด้วยวิธีทางสถิติในการทดสอบค่าสัดส่วน โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ขั้นที่ 4 ประเมินและปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยการศึกษาความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้วิธีการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับในการพัฒนาวิชาชีพครู ระดับภูมิภาคและระดับประเทศ จำนวน 5 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร (ดร.ศรีสมร พุ่มสะอาด) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (รศ.ดร.บุญชม ศรีสะอาด) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนิเทศการศึกษา (ดร.เกษร ทองแสน) ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา (ศ.ดร.ธีระ รุญเจริญ) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา (นายกมล ศิริบรรณ)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แนวทางการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ตามกรอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการสร้างข้อสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิที่รวบรวมและปรับปรุงรูปแบบที่พัฒนาขึ้นตามข้อมูลที่ได้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ตามรูปแบบการวิจัยและพัฒนาที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และข้อเสนอแนะ ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1) ผลจากการสังเคราะห์จากเอกสารรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู มี 5 รูปแบบ ซึ่งเรียกชื่อตามวิธีการฝึกอบรม/ แนวคิดของการฝึกอบรมที่ใช้ในรูปแบบนั้นๆ เป็นหลัก ดังนี้คือ

- รูปแบบที่ 1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School – based Management: SBM)
- รูปแบบที่ 2 การฝึกอบรมโดยการใช้ชุดการเรียน (Instructional Module)
- รูปแบบที่ 3 การฝึกอบรมโดยการเรียนรู้ผ่านบทเรียนออนไลน์ (Web-base Instructional)
- รูปแบบที่ 4 การฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย (Network)
- รูปแบบที่ 5 การนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

2) ผลจากการสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ครู ร้อยละ 62.24 เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้

3) ผลจากการหาองค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัดส่วน และจากการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องระดับประเทศและระดับภูมิภาค รวมทั้งการประเมิน ปรับปรุงผลจากการสัมมนา

พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู โดยใช้รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความเหมาะสมซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขึ้นวางแผน เกิดจากความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ผู้ให้การอบรมประเมินความต้องการของผู้เข้าอบรม กำหนดข้อตกลงและรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับขอบข่ายหลักสูตร บทบาทหน้าที่ ระยะเวลาการอบรม

ขั้นที่ 2 ขึ้นกระบวนการ ผู้ให้การอบรมแสดงภาพรวมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงานที่ใช้กระบวนการวิจัยในการอบรม กิจกรรมการอบรมมุ่งเน้นการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้ให้การอบรมเป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ ผู้รับการอบรมต้องมีการบันทึกข้อสังเกตอย่างต่อเนื่อง เมื่อนำผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการจัดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน

ขั้นที่ 3 ขึ้นนิเทศ ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่ใช้ การสังเกตการสอน การให้ข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์ วิจัยปัญหา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินตนเอง และจากผลงานเพื่อการปรับปรุงข้อบกพร่อง

ขั้นที่ 4 การปรับปรุง พัฒนา การนำผลที่เกิดขึ้นจากการอบรม ร่วมกันสรุปจุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนาเพื่อการปรับปรุงงาน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยรางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน หรือการนำผลการอบรมไปใช้เทียบโอนผลการเรียนในระดับบัณฑิต หรือบัณฑิตศึกษา

ดังแผนภาพรูปแบบ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ (School – based Management: SBM) (รูปที่ 1)

อภิปรายผล

รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ จากการที่คณะผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากแหล่งความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ประกอบไปด้วย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สภาการอุดมศึกษา และครูสภา โดยข้อมูลทั้ง 5 แหล่ง ซึ่งคณะผู้วิจัยใช้ประกอบการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ได้ผลเป็น 5 รูปแบบด้วยกัน ได้แก่ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ รูปแบบการใช้ชุดการเรียน รูปแบบการเรียนผ่านบทเรียนออนไลน์ รูปแบบการฝึกอบรมโดยการจัดตั้งกลุ่มเครือข่าย รูปแบบการนำผลการฝึกอบรมมาใช้ในการเทียบโอนเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และทั้ง 5 รูปแบบนี้ ได้ระบุนรายละเอียดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารไว้อย่างชัดเจน และแสดงถึงขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบ ประกอบด้วย ขึ้นวางแผน ขึ้นการอบรม ขึ้นการตรวจสอบ และขึ้นปรับปรุง แต่มีรายละเอียดในขั้นตอนที่แตกต่างกันตามรูปแบบนั้นๆ แสดงให้เห็นว่า ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบุคลากรทางการศึกษา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยมุ่งหวังให้บุคลากร มีคุณภาพ มีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง สอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ควรมีลักษณะเป็นการพัฒนารายบุคคลและทั้งองค์กร ยึดหลักโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียน ใช้รูปแบบที่หลากหลาย จัดโดยผู้บริหารและครูแกนนำทั้งหมด เรียนรู้ด้วยตนเอง จากกระบวนการเรียนการสอน เน้นทั้งการสอนทั่วไป และทักษะเฉพาะ ดังแนวคิดของ Ubben (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์, 2547) ที่นำเสนอแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง โดยเชื่อว่า ผู้ที่จะกำหนดความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาคือตนเอง รูปแบบการสังเกตและการประเมิน โดยการให้เพื่อนครูสังเกตและมีผลย้อนกลับเพื่อนครูด้วยกัน รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนา เป็นการ



รูปที่ 1. กรอบแนวคิดของการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการเรียนรู้

เรียนรู้ที่เกิดจากการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยการกำหนดปัญหาและหาวิธีการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงด้วยตนเองในชั้นเรียน รูปแบบการฝึกอบรม เป็นการถ่ายทอดความรู้ที่เกิดจากการกระทำภายนอกโดยการนำสิ่งที่ได้จากการอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน รูปแบบการสืบเสาะค้นหา ใช้ได้ทั้งบุคคลและรายกลุ่ม เป็นการค้นหาปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง หมายถึงการทำวิจัยในชั้นเรียน

เมื่อนำรูปแบบที่ได้จากการสังเคราะห์ ไปสอบถามครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ครู ร้อยละ 62.24 มีความต้องการที่จะพัฒนาด้วยรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้มากกว่ารูปแบบอื่นๆ เป็นเพราะรูปแบบนี้ อยู่บนแนวคิดพื้นฐานการบริหารจัดการ โดยที่สถานศึกษา สามารถกำหนดความต้องการของสถานศึกษาขึ้นเอง โดยคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หรือคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง นักเรียน มีอิสระและความรับผิดชอบที่จะใช้ทรัพยากรไปแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างคล่องตัว และตรงกับความต้องการของโรงเรียน (รพีพรรณ, 2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี (2546) ที่สรุปรูปแบบของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นพื้นฐานที่สำคัญของรูปแบบการพัฒนาครู สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548) ที่สรุปว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการอบรมครูที่จัดขึ้นในโรงเรียน โดยโรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการ แผนการอบรมมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน และผู้เข้าฝึกอบรม มีครูผู้นำปฏิบัติการเรียนรู้เป็นหลัก ผู้เข้าอบรมสมัครใจเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติจริงลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมเรียนรู้ ระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ในลักษณะกัลยาณมิตร การอบรมใช้กระบวนการ

ครบวงจร PDCA ที่ทำให้เกิดวัฏจักรของการพัฒนาครูแบบยั่งยืน เงื่อนไขของความสำเร็จของรูปแบบในการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความเอาใจใส่ และสนับสนุนอย่างจริงจัง

ผลทดสอบด้วยการยืนยันตามองค์ประกอบสัดส่วนพบว่า สัดส่วนของครูเห็นด้วยมากกว่าผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 80 โดยเห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมในทุกขั้นตอน คิดเป็นร้อยละ 94.63 ขึ้นไป เมื่อมีการวิเคราะห์สัดส่วนเป็นรายข้อในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าร้อยละของผู้เห็นด้วยทุกรายข้อ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยความเห็นที่มีค่าสัดส่วนร้อยละ 100 เป็นเรื่องของความต้องการให้ประเมินปัญหาและความต้องการของการอบรมกับผู้เข้าร่วมการอบรมด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และเห็นด้วยกับการให้ผู้เข้าอบรมพบผู้ให้การอบรม เพื่อให้คำปรึกษาหารือ และให้ข้อเสนอแนะ สำหรับการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งให้ผู้ให้การอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ผู้รับการอบรมประชุมสรุปผลการจัดกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ และให้ผู้ให้การอบรมวิเคราะห์ผลการประเมิน ตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงในการจัดอบรมครั้งต่อไป ทุกระยะ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในประเด็นที่ว่า เป็นการพัฒนาที่เกิดขึ้นตามสภาพปัญหา และความต้องการ เป็นการฝึกอบรมที่เกิดจากความสมัครใจของครู มิใช่การบังคับ เป็นการร่วมคิด ร่วมศึกษา ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรม เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริงลงสู่ห้องเรียน เป็นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง หลายครั้ง หลายวิธีการ ทั้งในลักษณะประชุมกลุ่ม พบปะเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมแก้ปัญหา และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นการฝึกอบรมที่มีการนิเทศ ผลจากการสัมมนาอิงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นข้อมูลเชิงยืนยันในเรื่องของรูปแบบได้เป็นอย่างดี ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ ต่างเห็นด้วยในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่เพื่อการปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรมีการเพิ่มเติม ตัดทอนรายละเอียด เพื่อให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจนขึ้น โดยเน้น

เรื่องของขั้นตอนของรูปแบบ ควรเป็นขั้นวางแผน ขั้นกระบวนการพัฒนา ขั้นนิเทศติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะ ขั้นสุดท้ายเป็นขั้นของการอบรม พัฒนา โดยมุ่งให้ทุกคนได้คิดร่วมกัน ซึ่งขั้นตอนดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของการใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยอาศัยกระบวนการวิจัยเป็นการพัฒนา ปรับปรุง จนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มี 2 รูปแบบ คือรูปแบบที่สัมพันธ์กับแนวคิดของงานวิจัยนี้ เป็นรูปแบบจากล่างสู่บน (Bottom Up) เกิดจากทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ผู้บริหารพิจารณา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกาวรัตน์ (2543) ที่เสนอว่า รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรประกอบด้วย 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้จักนักเรียน เป็นรายบุคคล

ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อประเมินการสอน ของครู

ระยะที่ 3 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนา นวัตกรรมในการสอน

แสดงให้เห็นว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ด้วยการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น เป็นรูปแบบที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรที่จะนำไปทดลองในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม กิจกรรมหรือเทคนิคในแต่ละขั้นตอน อาจมีข้อจำกัดในบริบทที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการใช้ แต่ควรยึดหลักการตามขั้นตอนเป็นแนวทาง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยนำเสนอสิ่งที่พบและ คาดว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่จะนำงานวิจัยไปใช้ ทั้งในเรื่องของการจัดอบรม และการนำเสนอโครงการ

หรือการวิจัย ได้แก่

1. การจัดโครงการอบรมใดๆ ก็ตาม ควรสร้าง จุดเริ่มต้น เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งผู้เข้ารับการอบรม และผู้ให้การอบรม ด้วยการเปิดใจยอมรับถึงสิ่งที่กำลัง ทำร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางเดียวกัน นั่นคือ รู้ความต้องการ ปัญหาของผู้เข้าอบรม ความชัดเจนใน กระบวนการ วิธีการของผู้ให้การอบรม

2. การวิจัยครั้งนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงานของหลายฝ่ายทั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา สถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ผู้วิจัยต้องมีการ วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการประสาน งาน ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และใช้ศักยภาพของผู้วิจัย ในเรื่องของความเข้าใจ และเห็นความสำคัญของโครงการ ดังกล่าว

3. ในการทดลองหรือจัดทำรูปแบบของการอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรที่จะใช้วิธีการสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ วิธีการ สำหรับผู้บริหาร หรือ ผู้นำทางวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนได้ร่วมแรงร่วมใจ ดำเนิน การด้วยตนเองทุกขั้นตอน โดยไม่ต้องพึ่งหน่วยงานอื่น ซึ่ง จะมีผลต่อความต่อเนื่องและยั่งยืน

4. ในการจัดอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรที่จะให้ครูที่เข้าอบรม เกิดความรู้สึก ความต้องการที่เกิด จากตัวผู้เข้าอบรมเอง มิใช่ถูกบังคับ ดังนั้นผู้บริหารและ ทุกฝ่ายที่มีส่วนร่วมต้องหาวิธีการที่จะเปิดใจให้ทุกคนเห็น ความสำคัญด้วยตนเอง

5. ผู้บริหาร และผู้ให้การอบรม ควรมีการวิจัย ควบคู่ไปกับการจัดอบรมในรูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติ การ ซึ่งเกิดผลดีแก่ผู้บริหาร ผู้ให้การอบรม ในเรื่องของ ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการของการพัฒนาครูที่เป็นระบบ และเป็นขวัญ กำลังใจของผู้เข้ารับการอบรม

6. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาวิชาชีพครู ควรนำรูปแบบวิธีการนี้ไปทดลองใช้ในการจัดอบรม เพื่อหาจุดดี และจุดที่ควรพัฒนาของรูปแบบ ในบริบท ของหน่วยงาน ซึ่งสามารถปรับปรุงวิธีการขณะดำเนินการ จัดการอบรมด้วยกระบวนการของ P D C A

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัย ประเภท ทุนอุดหนุนทั่วไป มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี 2551 คณะผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ สำหรับการสนับสนุนให้โครงการวิจัยบรรลุผลสำเร็จ ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ดาวรุ่ง ชะระอ่ำ. 2547. รูปแบบครูรุ่นใหม่ของไทย. วารสาร นวสาร 1(1): 135-143.
- บุญมี เณรยอด. 2546. รายงานผลการดำเนินโครงการ นำร่องระดับชาติ เรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : วิถีไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. 2550. การบริหารจัดการโดยสถานศึกษาเป็นฐาน (School based Management: SBM). วารสารกองทุนสงเคราะห์ การศึกษาเอกชน 11(95).
- รุ่ง แก้วแดง. 2542. ครู ความหวังและอนาคตของชาติ. วารสารวิชาการ 1(1): 8-10.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2547. การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการปฏิรูป. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ 27(3).
- สกวรัตน์ ชุ่มเขย. 2543. การนำเสนอรูปแบบการวิจัย ปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาคณบดี คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย. 2549. แนวทางการผลิตและพัฒนาครู [Online]. [อ้างเมื่อ 6 มีนาคม 2551]. เข้าถึงได้จากจาก <http://www.moe-news.net>.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2539.

รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) : ด้านการบริหารและการระดมสรรพกำลัง เพื่อการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานก รัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548. รายงานผลการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาสมรรถภาพครูเครือข่ายวิทยาศาสตร์กายภาพ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนานโยบาย การเรียนรู้ของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและ พัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษา.

หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน. 2546. ชุดเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เล่ม 13 การวิจัย และพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.