บทที่ 5

บทสรุป

ความเป็นมา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง สำนักงาน ก.ค. มีนโยบายให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครู ได้เสนอเป็นโครงการวิจัยประกอบการของบประมาณ ประจำปี 2544 งานวิจัยฉบับนี้จึงเป็นผลของโครงการดังกล่าว

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแต่เดิมนั้นใช้การฝึกอบรมเป็นประการสำคัญ มีหลักสูตร วิธีการอบรม ระยะเวลาของการอบรม การวัดผลและประเมินผล กำหนดไว้แน่นอนตายตัว จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถจะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่เป็นจำนวนมากได้ครอบคลุมและทั่วถึงได้ ไม่อาจยืนยันได้ว่าผลของการอบรมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายจึงอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่อาจช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความครอบคลุมทั่วถึง และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาได้

แนวคิดพื้นฐานในการวิจัย

แนวคิดพื้นฐานในการวิจัยอาศัยหลักจตุภาคีเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ในกระบวนการวิจัยต้องอาศัยหลักการหรือการมีส่วนร่วมของจตุภาคี ซึ่งประกอบด้วย

1) รัฐ ผู้วิจัยจำเป็นจะต้องพิจารณา หลักการและข้อบังคับที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
2) ผู้สนับสนุน ได้แก่สำนักงาน ก.ค.
3) ผู้ใช้ผลการวิจัย ได้แก่ สำนักงาน ก.ค. เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และครู
4) ผู้วิจัย

วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยศึกษาลักษณะ โครงสร้าง ระบบ บทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของเครือข่าย ตลอดจนศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยนี้สำนักงาน ก.ค. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และอาจนำไปใช้ประกอบการเสนอแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนั้นเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นพื้นฐานคิดในการสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทความถูกต้อง ความพร้อม และศักยภาพของแต่ละเขตพื้นที่

วิธีการวิจัย

การวิจัยมี 3 ตอน ดังนี้ คือ

<u>ตอนที่ 1</u> เป็นการพัฒนากรอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 33 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) นักบริหาร 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ครู โดยสัมภาษณ์ 2 รอบ ขั้นที่ 3 เป็นการประชุมปฏิบัติในลักษณะการประชุมโต๊ะกลม เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันบางประการเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม 12 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 3) ผู้ปฏิบัติที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 4) ครู

<u>ตอนที่ 2</u> เป็นการกำหนดโครงร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 เป็นการร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ซึ่งเป็นการนำผลของตอนที่ 1 ทั้งสามขั้น มาจัดทำเป็นรูปแบบเครือข่าย ขั้นที่ 2 เป็นการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนาจำนวน 13 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ คือ 1) หน่วยงานผู้ผลิตครู 2) หน่วยงานผู้ใช้ครู 3) หน่วยงานที่กำหนดเกณฑ์การบริหารงานบุคคล 4) หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาและนายกสมาคมวิชาชีพ 5) ครู

<u>ตอนที่ 3</u> เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาหลังจากได้ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายจาก ตอนที่ 2 แล้ว ได้จัดประชุมเพื่อหาความเห็นสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษานำร่อง 3) ผู้บริหารการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา 5) ผู้ปฏิบัติซึ่งทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 6) ครู

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

1. <u>หลักการในการสร้างเครือข่าย</u> อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2. <u>กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร</u> อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกุลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้การพัฒนามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. <u>วิธีการในการพัฒนา</u> ประกอบด้วย วิธีการสำคัญ 6 วิธี ดังนี้
   1) การฝึกอบรม
   2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
   3) การวิจัยปฏิบัติการ
   4) การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ
   5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ
   6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring)
   7) การศึกษาต่อ

4. <u>กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา</u> ประกอบด้วย บุคลากร 2 กลุ่ม คือ
   1) ครู ได้แก่ครูใหม่และครูประจำการ
   2) บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5. <u>องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย</u> ประกอบด้วย

1) หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย

ก. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา)

ข. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ค. สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

หน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินั้น เช่น กำหนดนโยบายและพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

2) แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตการศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย

การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย สามารถทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

ก. ดำเนินการเอง

ข. มอบหมายให้ผู้อื่น ทำเป็นการมอบภารกิจเฉพาะอย่างให้ลูกข่ายทำ

ค. ส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการแสวงหาลูกข่าย แต่งตั้งลูกข่ายและรับรองลูกข่าย

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแม่ข่าย เช่น กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนา พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐาน พัฒนาวิธีการพัฒนา เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ ประสานการดำเนินงานกับลูกข่าย กำกับ ติดตาม ประเมินผล สร้างลูกข่ายใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย รับรองลูกข่าย พัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เป็นต้น

3) ลูกข่าย เป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยในการพัฒนา ลูกข่ายอาจมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือหลาย ๆ ทาง อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจตั้งในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้

รูปแบบของลูกข่าย มีดังนี้

ก. ลูกข่ายบุคคล เช่น ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น

ข. ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาของรัฐ เป็นต้น

ค. ลูกข่ายองค์กรเอกชน เช่น มูลนิธิ สโมสร ชมรมครู กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) สถานศึกษาเอกชน บริษัทเอกชน เป็นต้น

ง. ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมแนะแนว สมาคมอนุบาลศึกษา สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น

จ. ลูกข่ายสารสนเทศ

หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง อยู่กระจายครอบคลุมพื้นที่ มีความพร้อม มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทหน้าที่สำคัญของลูกข่าย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ เชื่อมโยงกับแม่ข่ายและลูกข่าย เผยแพร่ข้อมูล ดำเนินการพัฒนา ร่วมมือกับลูกข่ายนอกเขตพื้นที่การศึกษา รายงานผลการพัฒนา เป็นต้น

4) **หน่วยรับการพัฒนา** เป็นบุคคล สถานศึกษา หรือ หน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

6. <u>ความเชื่อมโยง</u> ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ

1) จากบนลงล่าง
2) จากล่างขึ้นบน
3) ตามแนวนอน

7. <u>ทรัพยากร</u> ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แม่ข่ายมีบทบาทอย่างสำคัญในการจัดหา แสวงหาความร่วมมือ และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ การพัฒนาในรูปแบบของเครือข่ายเป็นวิธีการหนึ่งในการระดมทรัพยากรจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

8) <u>การประเมินเครือข่าย</u> เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (performance – based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (result – based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

9) <u>ข้อเสนอแนะ</u> ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็นโดยเร่งด่วน พัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด