

รายงานการวิจัยเรื่อง

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์
และคณะ

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ปีงบประมาณ 2544

ISBN 974 - 7287 - 32 - 3

รายงานการวิจัยเรื่อง

**รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**

**ศ. สตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์
และคณะ**

เสนอต่อ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

สิงหาคม 2545

คำนำ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาบุคลากรแต่เดิมนั้นใช้การฝึกอบรมเป็นประการสำคัญ มีหลักสูตร วิธีการศึกษาระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลกำหนดไว้แน่นอนตายตัว จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจำนวนมากให้ครอบคลุมและทั่วถึงได้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ที่อาจช่วยในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุม ทั่วถึง และสามารถสนองตอบความต้องการของผู้รับการพัฒนาได้

ขอขอบคุณอาจารย์สมยศ มีเทศน์ เลขานุการ ก.ค. ที่สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขอขอบคุณอาจารย์สงบ อินทรมณี อาจารย์พนมพร มงคลเจริญ แห่งสำนักงาน ก.ค. ที่ได้ช่วยเหลือ ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการวิจัยเรื่องนี้ ขอขอบคุณวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเพื่อหาความเห็นสอดคล้องเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้น เข้าร่วมประชุมเพื่อประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่าย การมีส่วนร่วมของท่านมีประโยชน์และมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการวิจัยนี้

หวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิงหาคม 2545

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

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

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแต่เดิมนั้นใช้การฝึกอบรมเป็นประการสำคัญ มีหลักสูตรวิธีการอบรม ระยะเวลาของการอบรม การวัดผลและประเมินผล กำหนดไว้แน่นอนตายตัว จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถจะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่เป็นจำนวนมากได้ครอบคลุมและทั่วถึงได้ ไม่อาจยืนยันได้ว่าผลของการอบรมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายจึงอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความครอบคลุม ทั่วถึง และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับการพัฒนาได้

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยศึกษาลักษณะ โครงสร้าง ระบบ บทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของเครือข่าย ตลอดจนศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยนี้สำนักงาน ก.ค. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และอาจนำไปใช้ประกอบการเสนอแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

แนวคิดพื้นฐานในการวิจัยอาศัยหลักจตุภาคีเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ในกระบวนการวิจัยต้องอาศัยหลักการหรือการมีส่วนร่วมของจตุภาคี ซึ่งประกอบด้วย 1) รัฐ ผู้วิจัยจำเป็นจะต้องพิจารณาหลักการและข้อบังคับที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง 2) ผู้สนับสนุน ได้แก่สำนักงาน ก.ค. 3) ผู้ใช้ผลการวิจัย ได้แก่สำนักงาน ก.ค. เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และครู 4) ผู้วิจัย

การวิจัยมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการพัฒนารอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 33 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) นักบริหาร 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ครู โดยสัมภาษณ์ 2 รอบ ชั้นที่ 3 เป็นการประชุมปฏิบัติในลักษณะการประชุมโต๊ะกลม เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันบางประการเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม 12 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 3) ผู้ปฏิบัติที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 4) ครู ตอนที่ 2 เป็นการกำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 เป็นการร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ซึ่งเป็นการนำผลของตอนที่ 1 ทั้งสามชั้น มาจัดทำเป็นรูปแบบเครือข่าย ชั้นที่ 2 เป็นการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน เกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนาจำนวน 13 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ คือ 1) หน่วยงานผู้ผลิตครู 2) หน่วยงานผู้ใช้ครู 3) หน่วยงานที่กำหนดเกณฑ์การบริหารงานบุคคล 4) หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่นําร่องปฏิรูปการศึกษาและ นายกสมาคมวิชาชีพ 5) ครู ตอนที่ 3 เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่าย การพัฒนา หลังจากได้ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายจาก ตอนที่ 2 แล้ว ได้จัดประชุมเพื่อหาความเห็น สอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษานําร่อง 3) ผู้บริหารการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา 5) ผู้ปฏิบัติ ซึ่งทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 6) ครู

ผลการวิจัยได้รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

1. หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน 5) การจัด กิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentor) 7) การศึกษาต่อ

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

5. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย

1) หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แนวน และมาตรฐานของการพัฒนา
ตามพระราชบัญญัติ ประกอบด้วย

ก. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา)

ข. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ค. สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

หน่วยงานทั้งสามหน่วยงานนี้ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินั้น เช่น กำหนดนโยบายและพัฒนานโยบายให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานโยบาย เป็นต้น

2) แม่ข่าย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตการศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย

การดำเนินการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของแม่ข่าย สามารถทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ 1) ดำเนินการเอง 2) มอบหมายให้ผู้อื่นทำ เป็นการมอบภารกิจเฉพาะอย่างให้ลูกข่ายทำ 3) ส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการแสวงหาลูกข่าย แต่งตั้งลูกข่ายและรับรองลูกข่าย

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของแม่ข่าย เช่น กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนา พัฒนาลักสูตรและมาตรฐาน พัฒนารูปแบบการพัฒนา เสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ ประสานการดำเนินงานกับลูกข่าย กำกับ ติดตาม ประเมินผล สร้างลูกข่ายใหม่ สร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย รับรองลูกข่าย พัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เป็นต้น

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

รูปแบบของลูกข่าย มีดังนี้

ก. ลูกข่ายบุคคล เช่น ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น 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 สมาคม อนุบาลศึกษา สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น

จ. ลูกข่ายสารสนเทศ

หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ เฉพาะทาง สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง อยู่กระจายครอบคลุมพื้นที่ มีความพร้อม มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทหน้าที่สำคัญของลูกข่าย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ เชื่อมโยงกับแม่ข่ายและลูกข่าย เผยแพร่ข้อมูล ดำเนินการพัฒนา ร่วมมือกับลูกข่ายนอกเขตพื้นที่ การ ศึกษา รายงานผลการพัฒนา เป็นต้น

4) หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษา หรือ หน่วยงานทาง การศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

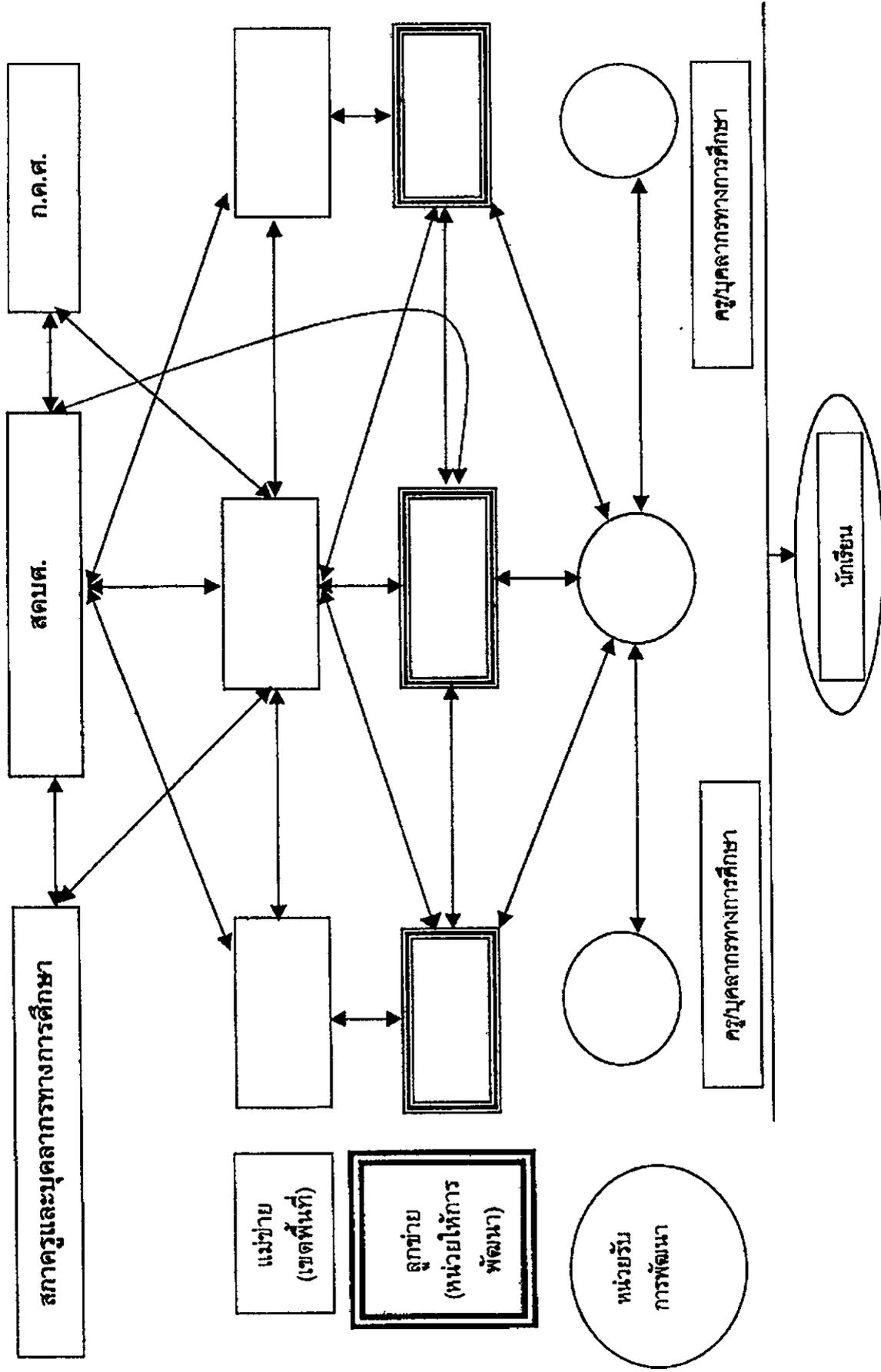
6. ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ ทั้ง 3 ลักษณะ คือ 1) จากบนลงล่าง 2) จากล่างขึ้นบน 3) ตามแนวนอน

7. ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย 1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Performance – based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์ เป็นฐาน (Result – based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้ การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

9. ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่ จำเป็นโดยเร่งด่วน พัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขต พื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรากฏดังต่อไปนี้



ภาพแสดง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สารบัญ

คำนำ.....	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	1
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
การนำเสนอรายงานการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	7
ข้อกำหนดของกฎหมาย.....	7
หลักการและกลยุทธ์ในการพัฒนา.....	8
ร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร.....	13
แนวคิด.....	13
หลักการในการพัฒนาบุคลากร.....	16
วิธีการในการพัฒนาบุคลากร.....	18
รูปแบบการพัฒนาบุคลากร.....	19
ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร.....	23
รูปแบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร.....	26
ความหมายของเครือข่าย.....	26
เครือข่ายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย.....	28
เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา.....	30
การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของเครือข่าย.....	33
หลักการ.....	33
ทรัพยากร.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36

บทที่ 3	การดำเนินการวิจัย.....	40
	แนวคิดพื้นฐานของการวิจัย.....	40
	วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
	ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด.....	43
	ตอนที่ 2 การกำหนดโครงสร้างของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา.....	44
	ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา.....	45
บทที่ 4	ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	47
	ความเป็นมาและความจำเป็น.....	47
	แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเครือข่าย.....	48
	องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	51
	บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ.....	54
	แม่ข่าย.....	56
	ลูกข่าย.....	60
	ทรัพยากรบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	64
	การประเมินเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	65
	ข้อเสนอแนะ.....	66
บทที่ 5	บทสรุป.....	67
	ความเป็นมา.....	67
	แนวคิดพื้นฐานในการวิจัย.....	67
	วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	68
	วิธีการวิจัย.....	68
	ผลการวิจัย.....	69
	บรรณานุกรม.....	72
	ภาคผนวก ก.	79
	ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์.....	80

ภาคผนวก ข.	83
ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมปฏิบัติการ.....	84
ภาคผนวก ค.	85
ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบ เครือข่ายการพัฒนา.....	86
ภาคผนวก ง.	87
ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	88
คณะผู้วิจัย.....	89

บัญชีภาพประกอบ

1.	หลักจตุภาคี ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย.....	41
2.	ขั้นตอนของการวิจัย.....	42
3.	รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	53
4.	ความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่าย กับ สคต. และ ลูกข่าย.....	58
5.	ความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายกับลูกข่ายและหน่วยรับการพัฒนา.....	59
6.	ความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับแม่ข่ายและหน่วยรับการพัฒนา.....	62
7.	ความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับหน่วยรับการพัฒนา.....	63

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู

สำนักงาน ก.ค. มีแนวคิดในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู ตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ในสมัยที่นางสาวตรี สุวรรณสถิตย์ เป็นเลขาธิการ ก.ค. โดยได้จัดสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหารูปแบบและแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 ผลการสัมมนาได้สรุปเป็นเอกสารชื่อ "รูปแบบและแนวทางในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู" ผลการสัมมนาในครั้งนั้นสำนักงาน ก.ค. ยังไม่สามารถนำไปขยายผลในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (สำนักพัฒนาข้าราชการครู 2538) ในเหตุผลและความจำเป็นของเอกสารดังกล่าวได้ระบุไว้ว่า

"ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ก.ค. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประมาณ 5 แสนคน ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ ทั้งถิ่นทุรกันดารและพื้นที่เสี่ยงภัย ฉะนั้น ก.ค. จึงต้องกำหนดนโยบายในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง แต่การพัฒนาดังกล่าวจะสำเร็จได้ต้องมีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเป็นหน่วยประสานสนับสนุน ดังนั้น สำนักงาน ก.ค. จึงได้มีแนวความคิดในการจัดตั้งเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว เช่น มหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาลัยชุมชน สำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และกลุ่มโรงเรียนเป็นเครือข่ายในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งนี้ ก.ค. จะเป็นองค์กรที่สนับสนุนส่งเสริมในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ข้อมูลข่าวสาร เอกสารทางวิชาการ ชุดฝึกอบรมและสื่อต่าง ๆ ซึ่งหากเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูได้ส่งเสริม และสนับสนุนในการพัฒนาข้าราชการครูอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่องแล้ว ก็เชื่อได้ว่าข้าราชการครูจะได้นำความรู้ในวิชาชีพของตนเองไปพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีเด็กเป็นผู้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน เต็มตามศักยภาพ ทั้งในด้านความรู้ และคุณธรรมก็มักจะเกิดประโยชน์และผลดีแก่การศึกษาของชาติโดยส่วนรวม....." (สำนักพัฒนาข้าราชการครู 2538 : 1 - 2)

ต่อมาสำนักงาน ก.ค. ในสมัยที่นายสมยศ มีเทศน์ เป็นเลขาธิการ ได้มีนโยบายให้มีการวิจัย เพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครู โดยได้จัดทำโครงการชื่อ “รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เสนอเป็นโครงการวิจัย ประกอบการของงบประมาณประจำปี 2544 และได้กรุณามอบหมายให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนั้น เอกสารวิจัยฉบับนี้จึงเป็นผลของโครงการวิจัยดังกล่าว

ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย

การพัฒนาครูและพัฒนาวิชาชีพเป็นจุดมุ่งเน้นและมีความสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษา (Educational reform) (Amsterdam. 2001) มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูและพัฒนาวิชาชีพ เป็นวิถีทางที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Mackey. 2001) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ยืนยันว่าการพัฒนาวิชาชีพของครูมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการสอนของครู (Petri. 2001) ในการปฏิรูป การศึกษานั้นทั้งครูและผู้บริหารการศึกษาจำเป็นจะต้องปรับบทบาทและมีความรับผิดชอบอย่างใหม่ (Guskey. 2000) ดังนั้นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา

หน้าที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรก็คือการกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคล และของกลุ่ม และเตรียมบุคคลเพื่อบทบาทในอนาคต การพัฒนาบุคลากรจำเป็นจะต้องวางแผน เพื่อประกันว่า ได้กระตุ้นให้บุคลากรประสบความสำเร็จและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคลากรควรจะได้รับ การเตรียมตัวและเตรียมพร้อมเพื่อที่จะมีความรับผิดชอบอย่างใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้มีความสามารถในการ แข่งขัน (McBeath. 1997 : 210 – 211)

ครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการเรียนรู้ ดังนั้นครูควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ การพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและมีวิสัยทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านวิทยาการ และเทคโนโลยีของโลก อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่ของ ก.ค. ซึ่งเป็นองค์กรกลางในการบริหารงาน บุคคลที่จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ทั้งนี้ตามประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู พ.ศ. 2539 ได้กำหนดให้มีการพัฒนา ข้าราชการครูอย่างมีระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ปี ต่อ 1 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน ตัวอย่างเช่น สหรัฐ อเมริกามีนโยบายพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอนจึงมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและ การพัฒนาวิชาชีพของครู เช่น กรณีของรัฐแคลิฟอร์เนีย (California) ได้มีข้อกำหนดว่าครูทุกคนจะต้อง เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ จำนวน 150 ชั่วโมง ในทุก ๆ 5 ปี (Friedrichs. 2001)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่ตั้งใจกระทำเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจหรือการปฏิบัติงานในบทบาทปัจจุบันหรือบทบาทในอนาคต (Cunningham and Cordeiro. 2000) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่เดิมนั้น ดำเนินการโดยหน่วยงานผู้ใช้ครู และมีรูปแบบที่ค่อนข้างตายตัว การพัฒนาในปัจจุบันมักจะจัดดำเนินการในรูปแบบของเครือข่าย (Network) โดยที่เครือข่ายเป็นการเชื่อมโยงของบุคคล คณะบุคคล หรือองค์กรที่มีความสนใจหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และใช้เครือข่ายเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ (Segerman – Peck. 1991) ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นระบบการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน องค์กร สถาบันเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนสารสนเทศและทรัพยากร ตลอดจนสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจซึ่งกันและกัน มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเครือข่ายการพัฒนาครู สามารถช่วยในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติช่วยให้ครูได้เข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการสอน ตลอดจนช่วยในการพัฒนาวิชาชีพของครู (Nadolny. 1999)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายนั้นได้มีหน่วยงานในต่างประเทศ ได้ดำเนินการแล้ว เช่น องค์กรการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาในทุกภูมิภาคของโลกด้วยการตั้งเครือข่ายขึ้น ในยุโรปมีเครือข่ายที่เรียกว่า European Network on Staff Development in Higher Education หรือ ENSDHE ในอาหรับมีเครือข่ายที่เรียกว่า Arab Network for Professional Staff Development หรือ ANSD (UNESCO. 1994) ในประเทศอังกฤษมีเครือข่ายสนับสนุนการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เรียกว่า Learning and Teaching Support Network หรือ LTSN มีลูกข่าย 24 แห่ง ซึ่งเป็นศูนย์วิชา (Subject centers) ตั้งอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วทั้งอังกฤษ (O' Connel. 2002) ในสหรัฐอเมริกาเครือข่ายในรัฐต่าง ๆ เช่น รัฐโอไฮโอมีเครือข่ายความเป็นเลิศทางการสอน เรียกว่า Northeast Ohio Teaching Excellence Network หรือ NOTEN ซึ่งมุ่งที่จะแลกเปลี่ยนความคิดและ กิจกรรมพัฒนาการเรียนการสอน (Wheeler. 2002) ในรัฐมิสซูรีมีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรและการศึกษาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน เรียกว่า Missouri Network For Staff Development and Performance – based Education) เครือข่ายนี้ให้การช่วยเหลือโรงเรียนต่าง ๆ และเขตพื้นที่ การศึกษาในการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงโรงเรียน (Clark. 2002)

วิธีการในการพัฒนาบุคลากรนั้นได้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ โดยที่ในระยะแรก ๆ จะเน้นที่การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ต่อมาใช้วิธีพัฒนาตนเอง (Self – development) ในระยะหลังใช้แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Megginson and others. 1995) ซึ่งต่อมาได้ขยายเป็นองค์กรแห่งความรู้ สารสนเทศ และการเรียนรู้ (Knowledge, information, and learning organization) หรือที่เรียกว่า KILO ในปัจจุบันนี้การพัฒนาบุคลากรจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based Staff Development) (Claus. 2001)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นเพราะ มาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้มีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากนี้ยังกำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง

ก.ค. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารบุคคลของข้าราชการครูในกรมต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบุคคล การบรรจุและแต่งตั้ง การรักษาวินัย การบำรุงขวัญและการพัฒนาข้าราชการครู โดยที่การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหน้าที่ซึ่งกำหนดในมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้น สำนักงาน ก.ค. จึงมีนโยบายให้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนวทางเพื่อการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะ โครงสร้าง ระบบ บทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยนี้ สำนักงาน ก.ค. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และอาจนำไปใช้ประกอบการเสนอแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

นอกจากนั้นผู้บริหารการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผลการวิจัยนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา

ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่หลักและความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน จึงสามารถที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based Staff Development) ได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังต่อไปนี้

1. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน
2. บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและผู้สนับสนุนการศึกษา
 - 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน
 - 2.2 ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารนอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.3 ผู้สนับสนุนการศึกษา หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ
3. เครือข่าย หมายถึง การที่บุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันหรือองค์กรเชื่อมโยงติดต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์กันเพื่อการทำงานด้วยกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ
4. รูปแบบเครือข่าย หมายถึง ตัวแบบ (Model) ของเครือข่ายการพัฒนาที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้าง ระบบ บทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของเครือข่ายเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ
5. แม่ข่าย หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย
6. ลูกข่าย หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยรับการพัฒนา อาจเป็นลูกข่ายขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายใดแม่ข่ายหนึ่งหรือหลายแม่ข่ายก็ได้ ลูกข่ายอาจมีรูปแบบเป็นลูกข่ายบุคคล องค์กร หรือลูกข่ายสารสนเทศ
7. หน่วยรับการพัฒนา หมายถึง บุคคล สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

การนำเสนอรายงานการวิจัย

การนำเสนอรายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้แยกนำเสนอเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับความเป็นมาของเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และนิยามศัพท์เฉพาะ

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร รูปแบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย เป็นการนำเสนอแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ เป็นการนำเสนอรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นข้อค้นพบของการวิจัย

บทที่ 5 บทสรุป เป็นการนำเสนอภาพรวมทั้งหมดของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ในประเด็นดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร
3. รูปแบบเครือข่ายของการพัฒนาบุคลากร
4. การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาระในแต่ละประเด็นที่ศึกษามีดังต่อไปนี้

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทาง
ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ข้อกำหนดของกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติบางประการที่มีผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนา เพื่อที่จะสามารถทำหน้าที่ตามบทบัญญัติของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากมาตราต่าง ๆ ต่อไปนี้

มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพทางวิชาการ โดยระบุว่า การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับการคุ้มครอง

มาตรา 43 กำหนดให้บุคคลได้สิทธิเสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สาระสำคัญของมาตรานี้เป็นผลทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

มาตรา 78 กำหนดว่ารัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง และมาตรา 79 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม

มาตรา 81 กำหนดให้รัฐ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม กำหนดให้รัฐต้องเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ระบุไว้ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

จากมาตรา 52 นี้ จะเห็นได้ว่า จำเป็นจะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และเป็นกระบวนการเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากนี้รัฐยังจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย

นอกจากมาตรา 52 แล้ว มาตรา 65 ยังกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพ อนึ่ง มาตรา 6 และมาตรา 7 ซึ่งกำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาไว้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นจะต้องพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้สามารถบรรลุความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาได้

หลักการและกลยุทธ์ในการพัฒนา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะบังเกิดผลดีก็ต่อเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรจึงควรอาศัยหลักการจัดการศึกษาตามมาตรา 8 คือเป็นการศึกษาตลอดชีวิตของการเป็นครู ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และกระบวนการเรียนรู้นั้นให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นหลักการในการพัฒนาบุคลากรควรสะท้อนการจัดระบบโครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 โดย

1. มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 15 กำหนดว่าการจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาคตามอัธยาศัย ดังนั้นกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรจัดการพัฒนาทั้งสามรูปแบบ ซึ่งแต่เดิมนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำในรูปแบบของการศึกษาในระบบเท่านั้น คือมีหลักสูตรวิธีการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการศึกษาได้กำหนดไว้แน่นอนตายตัว ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา นอกจากนั้นการพัฒนามักใช้วิธีการเดียวคือการฝึกอบรมและการศึกษาคตามอัธยาศัย ด้วย

ร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จำเป็นจะต้องให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีดังต่อไปนี้

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา จะจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 ในร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติครู ฉบับต่าง ๆ ดังนี้

- (1) พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488
- (2) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2495
- (3) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2509
- (4) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2519
- (5) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2521
- (6) พระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523

มาตรา 7 ให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า "คุรุสภา" และมาตรา 8 กำหนดให้ คุรุสภามีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแลปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ
- (2) กำหนดนโยบายและพัฒนาวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- (3) ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

มาตรา 9 กำหนดให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ 19 ประการ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญเกี่ยวกับการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

- (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (2) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานงานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (3) รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
- (4) ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. มาตรา 3 ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติต่อไปนี้

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
- (2) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535
- (3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2538
- (4) พระราชบัญญัติคณะกรรมการการประถมศึกษา พ.ศ. 2523

มาตรา 7 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า "คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา" เรียกโดยย่อว่า "ก.ค.ศ." มาตรา 19 กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ไว้ 17 ประการ อำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บุคลากร เช่น

- (1) ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงาน บุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (2) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนการจ้าง

(4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลและ เขตพื้นที่การศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา 20 กำหนดให้มีอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" นอกจากนั้น ในมาตรา 22 กำหนดให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ 10 ประการ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากร เช่น

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอด คล้องกับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครอง ระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) พิจารณาให้ความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ใน อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษา

สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษา พ.ศ. มาตรา 5 ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า "สคบศ."

มาตรา 7 ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้ รางวัลครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการ จัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 8 กำหนดให้ สคบศ. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(2) ดำเนินการและส่งเสริมการศึกษา การค้นคว้าวิจัย และพัฒนาหลักสูตร กระบวนการฝึกอบรม รูปแบบ วิธีการ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประกันคุณภาพการพัฒนาและการฝึกอบรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(3) ดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ผู้เสียสละ และสร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ

(4) การสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานริเริ่มสร้างสรรค์ หรือผลงานที่ดีเด่นของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(5) ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่ใช้ผลิต พัฒนา หรือส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

(6) ดำเนินการจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่ยังไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการหรือรับผิดชอบ

(7) ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) กำกับ ติดตาม และประเมินผลและมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

(9) บริหารกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนั้น มาตรา 20 (3) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ให้การรับรองการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการฝึกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่สถาบันกำหนด จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษานั้น สคบศ. เป็นผู้ให้การรับรอง อนึ่งมาตรา 39 กำหนดให้มีกองทุนเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับข้อกำหนดในร่างพระราชบัญญัติทั้งสามฉบับดังกล่าวด้วย

แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร

แนวคิด

บทบาทของครูได้เปลี่ยนไปจากการถ่ายทอดความรู้ไปเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจำเป็นจะต้องมีบทบาทอย่างใหม่ มีความสามารถที่จะส่งเสริมและกำกับติดตามกระบวนการของการเรียนรู้ การสอน (Teaching) เป็นวิชาชีพชั้นสูง เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ หรือกฎหมาย เกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาความเป็นวิชาชีพ มีดังนี้ (Verloop, 2001 : 436 – 437)

1. วิชาชีพปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่ที่สำคัญของสังคม
2. วิชาชีพจำเป็นจะต้องมีทักษะในระดับสูง
3. วิชาชีพปฏิบัติงานโดยอาศัยองค์ความรู้ที่เป็นระบบ
4. วิชาชีพกำหนดให้ต้องศึกษาในระดับอุดมศึกษา
5. ศูนย์กลางของวิชาชีพมีลักษณะเด่นที่ความสนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเสรีภาพที่จะตัดสินใจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
7. วิชาชีพมีเกียรติ และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีคำที่ใช้อยู่ 3 คำ ที่มีความหมายคล้ายกัน คือ

1. การพัฒนาบุคลากร (Staff development)
2. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development)
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development)

แนวคิดเกี่ยวกับคำทั้งสามคำมีดังนี้

การพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งกิจกรรมนั้นออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความเข้าใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ในความคิดและพฤติกรรมในชั้นเรียน และสอดคล้องกับนโยบาย และกฎ ระเบียบ ของเขตพื้นที่การศึกษา (Seyfarth, 1991 : 183)

การพัฒนาบุคลากร (Staff development) เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการใด ๆ ที่ตั้งใจที่จะปรับปรุง ทักษะ เจตคติ ความเข้าใจ หรือการปฏิบัติในบทบาทในปัจจุบันหรือบทบาทในอนาคต (Cunningham and Cordeiro, 2000 : 300 cited Fullan, 1990) การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นทั้งการเรียนรู้ของบุคลากร

และการปรับปรุงองค์การ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จะช่วยลดความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างโปรแกรมอย่างใหม่ พัฒนาความสามารถ แนะนำครูใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปฏิรูปโรงเรียน ขยายขอบเขตของความสนใจ เตรียมเพื่อการเปลี่ยนตำแหน่ง และให้ประโยชน์อื่น ๆ อีกมากมาย (Cunnigham and Cordeiro. 2000 : 301)

การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) เป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติทางวิชาชีพเพื่อที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาวิชาชีพมีคุณลักษณะดังนี้ (Guskey. 2000 : 16 – 22)

1. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ตั้งใจไว้ เป็นกระบวนการที่มีวัตถุประสงค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
- 2) เชื่อมมั่นว่าเป้าหมายนั้นมีคุณค่า
- 3) กำหนดวิธีการที่จะประเมินเป้าหมาย

2. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เนื่องจากวิชาชีพทางการศึกษาเป็นพลวัตที่มีความรู้เพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ทันกับวิทยาการอย่างใหม่ จำเป็นจะต้องวิเคราะห์ประสิทธิผลของสิ่งที่ตนทำอยู่อย่างต่อเนื่อง ปรับวิธีปฏิบัติเมื่อไม่สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด แสวงหาทางเลือกใหม่และโอกาสเพื่อพัฒนา

3. การพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและเกี่ยวข้องกัน ต้องอาศัยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Cooperative learning) ดังนั้นบุคคลทุกคนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา

การพัฒนาวิชาชีพมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษา โดยที่การพัฒนา นั้นจะช่วยให้นักเรียนทุกคนสามารถบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ขั้นสูงและพัฒนาการเรียนรู้ของตน ในการพัฒนาวิชาชีพของครูนั้น จำเป็นจะต้องตระหนักว่า ความสามารถของครู ความต้องการของครู และความสนใจของครู เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง (Sergiovanni. 2001 : 249)

ในสหรัฐอเมริกา นั้นในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีการจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาวิชาชีพทุกเดือน กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูเปลี่ยนวิธีสอนจากการนำเสนอเนื้อหาโดยตรงไปสู่การสร้างสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนักเรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเรียนรู้วิธีการที่จะช่วยให้นักเรียนคิดอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์และแก้ปัญหา สังเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ แสดงออกได้อย่างชัดเจนทั้งโดยการพูดและการเขียน เตรียมตัวนักเรียนเพื่อการเป็นประชาชนที่รับผิดชอบและทำประโยชน์ให้สังคม (Seyfarth. 1999 : 258 Cited Borko and Putnam. 1995)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นวิธีการที่เป็นองค์รวม (holistic) เป็นวิธีการที่บูรณาการ (integrated) เพื่อการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work – related behavior) โดยใช้เทคนิคและกลยุทธ์ในการเรียนรู้แบบต่าง ๆ (Megginson and others. 1995 : 10)

วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ โดยในระยะแรกเน้นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ต่อมาใช้วิธีการพัฒนาตนเอง (Self – development) ในระยะหลังนี้ใช้แนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) (Megginson and others. 1995 : 26 – 28) ซึ่งต่อมาได้ขยายแนวคิดเป็นองค์การแห่งความรู้ สารสนเทศ และการเรียนรู้ (Knowledge, Information and Learning organization) หรือที่เรียก KILO

อาจกล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร (Staff development) กับการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) นั้นในตำราบางเล่มใช้แทนกัน โดยอธิบายว่าการพัฒนาบุคลากร (Staff development) มีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นอีก เช่น การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In – service training) การพัฒนา วิชาชีพ (Professional development) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) (Ubben, Hughes and Norris. 2001 : 191)

ความล้มเหลวในการพัฒนาบุคลากรอาจมีสาเหตุจากหลายปัจจัย แต่มีปัจจัยที่สำคัญดังนี้ (Seyfarth. 1991 : 187)

1. ขาดการประสานงานและประสานสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และโปรแกรมอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ขาดความต่อเนื่องของการฝึกอบรม โดยที่อบรมเพียงครั้งเดียวแล้วไม่มีการอบรมอีกเลย
3. ผู้บริหารบางคนมุ่งเน้นให้การพัฒนาบุคลากรทำให้ครูเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนโดยไม่ปรับองค์การให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
4. การออกแบบการฝึกอบรมที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยที่ผู้รับการอบรมขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาสาระ ผู้เข้าร่วมรับการอบรมขาดโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติตามกลยุทธ์อย่างใหม่ และไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติของตน

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร (Staff development) การพัฒนาวิชาชีพ (Professional development) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) เป็นคำที่มีความหมายคาบเกี่ยวสอดคล้องกัน ซึ่งบางครั้งจะมุ่งเน้นที่ การพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพ (Professional staff development) ซึ่งเป็นกระบวนการและกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อที่จะนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ต้องทำเป็นระบบและต่อเนื่อง

หลักการในการพัฒนาบุคลากร

สวีนี (Sweeny, 2002) จอยซ์และโชเวอร์ (Joyce and Showers, 1995) ได้เสนอแนะว่าระบบการพัฒนาบุคลากรที่ดีควรจะครอบคลุมการพัฒนาใน 3 ระดับ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรระดับบุคคล ครูและผู้บริหารทุกคนควรจะได้รับการพัฒนา
2. การพัฒนาบุคลากรระดับกลุ่มหรือระดับโรงเรียน เป็นการพัฒนาบุคคลเป็นกลุ่มหรือทั้งโรงเรียนพร้อมกัน พัฒนาเป็นทีม
3. การพัฒนาบุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือเขตการศึกษา (district)

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่า วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการพัฒนาควรจะเป็นดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพ
2. การปรับปรุงการสอน
3. การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ
4. การพัฒนาองค์การ

จากแนวคิดนี้สามารถสร้างกิจกรรมการพัฒนาให้ครอบคลุมได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ระดับของโปรแกรม >	ระดับบุคคล	ระดับกลุ่มหรือโรงเรียน	ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม √			
การพัฒนาวิชาชีพ			
การปรับปรุงการสอน			
การนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ			
การพัฒนาองค์การ			

จากตาราง 1 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรที่มีความครอบคลุมนั้นทุกช่อง หรือทุกเซลล์จะต้องมีกิจกรรมหรือโปรแกรมการพัฒนา

ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร จำเป็นจะต้องให้ครูมีส่วนร่วม ข้อเสนอแนะในการวางโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรบางประการมีดังนี้ (Lunenburg and Ornstein, 1996 : 486)

1. ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังและความสนใจของครูกับบทบาทและความต้องการของโรงเรียน

2. ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจูงใจ มีใช้การบังคับขู่เข็ญ
4. ให้รางวัล การยกย่อง และเสริมแรงเมื่อกระทำสำเร็จ
5. พัฒนาโปรแกรมด้วยความร่วมมือของหลายๆ ฝ่าย
6. มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของครู มีใช้พฤติกรรมของนักเรียน
7. พิจารณาประสบการณ์ของครูในอดีต
8. คาดหวังว่าจะมีการต่อต้านบ้าง
9. ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติจริง
10. พัฒนากลยุทธ์ที่ค่าใช้จ่ายต่ำ
11. ประเมินผลทั้งขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ

มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าการเรียนรู้ของครู (Teacher learning) เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน (Sergiovanni. 2001 : 245) ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครูนั้น จำเป็นจะต้องอาศัยหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ หลักการสำคัญของการเรียนและการสอนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของจิตวิทยา ได้แก่ (Sergiovanni. 2001 : 246)

1. การเรียนเป็นกระบวนการของการทำให้สิ่งที่เรียนมีความหมาย
2. แรงจูงใจในการเรียนส่วนหนึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของบุคคล และแรงดลใจของบุคคล อีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากการที่บุคคลได้มีความเชื่อมโยงหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
3. ผู้เรียนแต่ละคนต้องการเวลาที่แตกต่างกันในการเรียนรู้สิ่งเดียวกัน
4. ความรู้และทักษะสามารถเรียนได้ดีที่สุดในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่คล้ายกันกับจะนำเอาความรู้และทักษะไปใช้

ลิตเติล (Little. 1993 : 138 - 139) ได้เสนอหลัก 6 ประการที่เชื่อว่าจะเป็นเครื่องชี้ทางในการออกแบบประสบการณ์การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู หลักการทั้ง 6 ประการมีดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพควรเสนอสิ่งที่มีความหมายในด้านสติปัญญา สังคมและอารมณ์ ด้วยความคิด ด้วยสื่อ และด้วยบุคคลทั้งที่เป็นครูและไม่ได้ประกอบอาชีพครู
2. การพัฒนาวิชาชีพควรตระหนักถึงบริบทของการสอนและประสบการณ์ของครู ควรจะเน้นที่กลุ่มศึกษา (Study groups) ความร่วมมือของครู การเป็นหุ้นส่วน และตัวแบบอื่น ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูเข้าใจความคิดใหม่ ๆ ที่สัมพันธ์กับตัวครู สถานศึกษา การปฏิบัติ การสอนและสภาพแวดล้อม
3. การพัฒนาวิชาชีพนำเสนอสิ่งที่อาจไม่เห็นพ้องกัน เพราะสิ่งที่ไม่เห็นพ้องกันอาจก่อให้เกิดทางเลือกอย่างใหม่

4. การพัฒนาวิชาชีพพิจารณาการปฏิบัติในชั้นเรียนในภาพกว้าง หรือในบริบท โดยพิจารณาส่วนอื่น ๆ ประกอบ คือวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติของโรงเรียน การส่งเสริมให้ครูมองเห็นวิธีการที่จะเชื่อมโยงประสบการณ์ของนักเรียน การปฏิบัติในชั้นเรียนของครู โครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน

5. การพัฒนาวิชาชีพเตรียมครูในการใช้เทคนิคและจินตทัศน์ในการแสวงหาความรู้ ครูไม่เพียงจะใช้ความรู้จากการวิจัยเท่านั้น แต่จำเป็นจะต้องสร้างองค์ความรู้จากการวิจัยอีกด้วย

6. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพจะต้องมั่นใจว่ามีความสมดุลระหว่างความสนใจของครูกับความสนใจของสถานศึกษา

โดยสรุปแล้ว หลักการในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น จะต้องพัฒนาทั้งสามระดับ คือระดับบุคคล ระดับโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่การศึกษา กระบวนการพัฒนาจะต้องอาศัยหลักการเรียนรู้ เพื่อให้ครูเกิดการเรียนรู้ บุคลากรทางการศึกษาควรจะมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา

วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูในสหรัฐอเมริกา นั้น แต่เดิมทำในมหาวิทยาลัย โดยที่ครูไปลงทะเบียนเป็นรายวิชา ต่อมาการพัฒนาวิชาชีพได้เปลี่ยนมากระทำที่เขตพื้นที่การศึกษาโดยตระหนักว่ากิจกรรมการพัฒนานั้นจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติในห้องเรียน ในปัจจุบันนี้กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพได้เปลี่ยนจากเขตพื้นที่การศึกษา (district) ไปให้เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพให้เข้าไปสู่สถานที่ ซึ่งครูและนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กัน (Alexander. 1995) เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based Staff Development)

ในปัจจุบันนี้มีวิธีการสำคัญ 2 ประการในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน กับการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การพัฒนาบุคลากรโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result - based staff development) เป็นการกำหนดว่า

1. บุคลากรต้องการจะรู้อะไร (to know)
2. บุคลากรต้องการจะทำอะไร (to do)
3. บุคลากรต้องการจะประยุกต์อะไร (to apply)

การนำแผนปฏิบัติการของการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัตินั้น จะต้องเชื่อมั่นว่าบุคลากรมีเวลา มีโอกาสและมีความรับผิดชอบที่จะเรียนรู้ความรู้และทักษะอย่างใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Joyce and Showers. 1995)

การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based programs) เกิดจากความเชื่อที่ว่า การบริหาร จำเป็นจะต้องอาศัยหลักการของการกระจายอำนาจและเชื่อว่าการมอบความรับผิดชอบให้ ครูอาจารย์และผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติที่ยั่งยืนในการปรับปรุงการศึกษา ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่สถานศึกษาจะทำให้ครูมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการตัดสินใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและรูปแบบ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจและความผูกพัน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะช่วยทำให้เพิ่มความร่วมมือระหว่างครูและผู้บริหารสถานศึกษา (Seyfarth, 1991 : 188 - 189)

โดยสรุปแล้ว วิธีการ ในการพัฒนาบุคลากร อาจใช้การพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (Result - based staff development) หรือการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based staff development) โดยสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจำเป็นต้องสำรวจความต้องการในการพัฒนาและแสวงหาวิธีการ เพื่อสนองตอบความต้องการนั้น ๆ ความต้องการในการพัฒนา อาจเป็นความต้องการของบุคคล ความต้องการของกลุ่ม หรือความต้องการของโรงเรียน ตัวอย่างของความต้องการในการพัฒนา เช่น

1. การปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
2. การเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงานอย่างใหม่ในอนาคต
3. ข้อกำหนดหรือมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน
4. การแนะนำวิธีการและเทคโนโลยีอย่างใหม่
5. การพัฒนาองค์การ เป็นต้น

เอเวอร์ราดและมอริส (Everard and Morris, 1990 : 92) ได้เสนอแนะวิธีการต่าง ๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้

1. การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา
2. การอ่านเอกสารต่าง ๆ
3. การพัฒนาตนเอง (Self - development)
4. การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ
5. การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ
6. การเข้าร่วมประชุม
7. การทำวิจัย
8. การศึกษานอกสถานที่

ในเขตพื้นที่การศึกษา วาลเลย์ สตรีม (Valley Stream) ซึ่งอยู่ในเขตชานเมืองของนิวยอร์ก ได้มีโปรแกรม 5 ปี สำหรับการพัฒนาบุคลากร (Lunenburg and Onstein, 1996 : 485) โดยระบุแหล่งทรัพยากรเพื่อการพัฒนา ดังนี้

1. ที่ปรึกษา
2. วัสดุอุปกรณ์ทางวิชาชีพ เช่น วีดิทัศน์ วารสาร และหนังสือ
3. ผู้เชี่ยวชาญภายในระบบ เช่น ครูที่มีประสบการณ์ หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสถานศึกษา
4. เครือข่ายวิชาชีพ เช่น สมาคมทางการศึกษา หน่วยงานวิจัย ห้องปฏิบัติการสอน
5. โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรของบริษัทเอกชน หรือองค์กรวิชาชีพ
6. องค์กรทางการศึกษาระดับรัฐและระดับภูมิภาค
7. วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

รูปแบบในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. ประชุมปฏิบัติการในฤดูร้อน
2. โครงการฤดูร้อน (Summer projects)
3. การเข้าร่วมสัมมนาในระดับท้องถิ่น ระดับรัฐ และระดับประเทศ
4. ศูนย์ครู (Teacher center)
5. การประชุมครูในโรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา
6. การให้การอบรมระหว่างประจำการ
7. การประชุมปฏิบัติการหรือการสัมมนาหลังจากโรงเรียนเลิกแล้ว
8. การเรียนในบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย

ตัวแบบในการพัฒนาบุคลากรมีหลายตัวแบบ แต่ตัวแบบที่ใช้มากที่สุดคือการฝึกอบรม (Training) องค์ประกอบที่สำคัญในการฝึกอบรมมี 5 ประการดังนี้ (Joyce and Showers, 1995)

1. การนำเสนอทฤษฎี การศึกษาทฤษฎีเป็นการอธิบายเหตุผล กรอบแนวคิด เทคนิคและวิธีการในการสอน รูปแบบต่าง ๆ ในการนำเสนอทฤษฎี ได้แก่ การอ่าน การบรรยาย สื่อต่าง ๆ และการอภิปราย เป็นต้น

2. การให้ตัวแบบและการสาธิต การให้ตัวแบบเป็นการกำหนดทักษะและกลยุทธ์ในการสอนซึ่งอาจทำได้โดยการสาธิต หรือใช้สื่อต่าง ๆ ในการฝึกอบรมนั้นอาจนำเสนอตัวแบบและสาธิตให้ดูได้หลาย ๆ ครั้ง

3. การปฏิบัติในสถานการณ์จริงหรือสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติเป็นการทดลองใช้ทักษะหรือกลยุทธ์อย่างใหม่ซึ่งอาจทำในชั้นเรียนโดยตรง สำหรับการปฏิบัติในสถานการณ์จำลองนั้น อาจทำกับกลุ่มเพื่อนหรือกับนักเรียนกลุ่มเล็ก ๆ

4. ข้อมูลย้อนกลับแบบมีโครงสร้าง (Structured feedback) เป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับจากผลการสังเกตพฤติกรรมการสอน มีการวางแผนล่วงหน้าว่าจะให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องใดบ้าง

การให้ข้อมูลย้อนกลับอาจเป็นการให้ด้วยตนเองหรือให้โดยผู้ให้การฝึกอบรม การให้ข้อมูลย้อนกลับ อาจทำอย่างสม่ำเสมอหรือเป็นบางครั้ง

5. การสอนแนะ (coaching) เพื่อการนำไปใช้ในชั้นเรียน เป้าหมายสำคัญของการฝึกอบรมก็คือการนำผลของการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน เพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์อย่างใหม่จะถูกนำไปใช้อย่างถาวร การสอนแนะโดยตรงจึงเป็นสิ่งจำเป็น อาจสอนแนะโดยเพื่อนหรือพี่เลี้ยง

การพัฒนาวิชาชีพมีรูปแบบหลายอย่าง เซย์ฟาร์ท (Seyfarth, 1999 : 266 – 269) ได้เสนอแนะรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

วิจัยปฏิบัติการเป็นเทคนิคที่ครูใช้เพื่อตอบคำถามที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือในชั้นเรียน เป็นเทคนิคที่มีส่วนคล้ายกับเทคนิคการแก้ปัญหา เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูแก้ปัญหาเฉพาะอย่างในชั้นเรียนได้

2. เครือข่ายของครู (Teacher Networks)

ครูอาจชอบกิจกรรมพัฒนาที่เปิดโอกาสให้ร่วมทำงานกับครูคนอื่นและพัฒนาความเข้าใจในสาขาวิชาที่สอนและนักเรียนที่ตนสอน เครือข่ายของครูมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

ก. เน้นที่เนื้อหาวิชา วิธีการสอน และวิธีปฏิรูปสถานศึกษา

ข. มีกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น ประชุมปฏิบัติการ สัมมนา การฝึกงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูได้ทดลองความคิดอย่างใหม่ และมีปฏิสัมพันธ์กับครูคนอื่น

ค. มีโอกาสที่จะเข้าใกล้หรือสัมผัสปัญหา เกี่ยวกับการเรียนการสอนมากกว่าที่จะฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ฟัง

ง. เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทั้งภายในเครือข่ายหรือภายในโรงเรียนของตน

เครือข่ายเปิดโอกาสให้ครูได้ตั้งคำถามและร่วมกันแก้ปัญหาเครือข่ายอาจออกแบบให้มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน (face – to – face) หรือใช้เทคโนโลยีสื่อสารทางไกลก็ได้

3. การเป็นหุ้นส่วน (Partnerships)

โรงเรียนและมหาวิทยาลัยเป็นรูปแบบหนึ่งของการเป็นหุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากรในอดีต ปัจจุบันนี้หุ้นส่วนในการพัฒนาบุคลากร อาจประกอบด้วย มหาวิทยาลัย เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา องค์กรวิชาชีพ เป็นการสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ เชื่อมโยงด้วย internet และ e-mail

แมคบีธ (McBeath, 1997 : 212) ได้เสนอแนะวิธีการหรือองค์ประกอบในการพัฒนาบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนประสบการณ์ทำงาน เป็นการมอบหมายงานอย่างใหม่ให้ เพื่อให้มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานอย่างใหม่ อาจเป็นงานภายในหรือภายนอกองค์กร อาจเป็นบางเวลาหรือเต็มเวลา

2. การฝึกอบรม เป็นการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมที่จะทำงานใหม่ในอนาคต และเป็นการทำให้มีความรู้ทางเทคนิคให้ทันสมัยขึ้น

3. การศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อพัฒนาทักษะต่าง ๆ หรืออาจเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยวิธีการอื่น และอ่านวารสารทางวิชาชีพ

4. การเสนอแนะ การมีพี่เลี้ยง และการแนะแนว

ตัวแบบพัฒนาวิชาชีพเป็นการให้มีทางเลือกและมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ตัวแบบสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ (Guskey. 2000 : 22 - 28)

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต

วิธีการเรียนรู้ที่ตัวอย่างหนึ่ง คือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับ จากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา

นักวิชาการหรือคณะครู อาจรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปรายและการสังเกต กระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (Study Groups)

ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้ที่บ้านเกี่ยวกับการเขียนทางวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกัน และร่วมกันเสนอแนะวิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

วิจัยปฏิบัติการเป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบสำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดได้ตรงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ว วิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) เลือกปัญหาหรือตั้งโจทย์ปัญหา

- 2) รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
- 3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4) เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- 5) ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล

ตัวแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self - direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self - Initiated learning) และขณะเดียวกัน บุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตัวแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาวิชาชีพมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ระบุความสนใจหรือความต้องการของตน
- 2) พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการหรือความสนใจ
- 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) ประเมินว่าการเรียนรู้นั้น สามารถบรรลุความต้องการหรือความสนใจหรือได้

7. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

ตัวแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

โดยสรุปแล้วจะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนานั้นมีหลายวิธี ไม่จำเป็นจะต้องเน้นที่การฝึกอบรมแต่เพียงอย่างเดียว อาจเป็นการพัฒนาด้วยตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง และการศึกษาต่อ

ประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร

ผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาของการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย (Butler. 2001 : 7)

1. การถ่ายโอนมือสารสนเทศ (information transfer) ผู้ได้รับการพัฒนาจะได้ข้อมูล หรือข้อสนเทศเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ วิธีการสอนใหม่ๆ วิธีการบริหารใหม่ ๆ หรือข้อบังคับฉบับใหม่ เป็นต้น
2. การเพิ่มพูนทักษะ ผู้รับการพัฒนาจะได้รับการเสนอแนะแนวทางเฉพาะในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ข้อเสนออย่างใหม่และทักษะอย่างใหม่ที่ผู้ได้รับการพัฒนาได้รับเป็นที่คาดหวังว่าจะถูกนำไปใช้ในการเรียนรู้อย่างใหม่ และจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน

กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพจะมีประสิทธิผลหรือไม่ จำเป็นจะต้องพิจารณาจากเกณฑ์หลายกฎเกณฑ์ คุณลักษณะ 8 ประการต่อไปนี้ เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเกณฑ์ของประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ (Seyfarth. 1999 : 263)

1. ความเกี่ยวเนื่อง (Relevances)

กิจกรรมการพัฒนาศิลปะการจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สนองตอบความต้องการและความสนใจของครู ถ้าหากเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรมีความเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบในชั้นเรียนของครูกิจกรรมนั้นก็มีความเกี่ยวเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ชัดเจน (Clear Objectives)

ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรมการพัฒนา ครูจะได้ประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนาเป็นอันมาก ถ้าหากครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะช่วยให้ครูเข้าใจเนื้อหาและกิจกรรมการพัฒนาก็เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของครู

3. มีสิ่งจูงใจที่ดึงดูด (Attractive Incentives)

ครูควรจะได้รับสิ่งจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา หรือได้รับสิ่งจูงใจในการนำวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในชั้นเรียน สิ่งจูงใจอาจเป็นรางวัลภายใน (intrinsic rewards) หรือรางวัลภายนอก (extrinsic rewards) ก็ได้

4. การประยุกต์ (Application)

กิจกรรมการพัฒนาศิลปะการจะมีประสิทธิผล เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือผู้รับการพัฒนาเข้าใจวิธีการที่จะนำสิ่งที่เรียนรู้จากกิจกรรมการพัฒนาไปใช้ในการสอนในชั้นเรียน กิจกรรมการพัฒนาศิลปะการจะประยุกต์ได้มากขึ้น ถ้ามุ่งเน้นที่ชั้นใดชั้นหนึ่งหรือวิชาใดวิชาหนึ่ง

5. การบำรุงรักษา (Maintenance)

กิจกรรมการพัฒนาศิลปะการจะมีประสิทธิผล เมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้แล้วได้รับการสนับสนุน การนำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ไปใช้อาจเกิดปัญหาหรือมีความยากลำบาก จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะให้การสนับสนุน ซึ่งเป็นการบำรุงรักษาศิลปะการให้ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพและมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งที่ดีกว่า

6. ความรู้ของครูผู้ให้การอบรม (Instructor Knowledge)

ประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาศิลปะการมีได้ขึ้นอยู่กับผู้ให้การอบรมมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ แต่ยังคงขึ้นอยู่กับวิธีการที่นำเสนออย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ตลอดจนความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครู

7. เหมาะสมกับชั้นเรียน (Classroom Fit)

กิจกรรมการพัฒนานั้นจำเป็นจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรและสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนโดยที่ครูไม่ต้องเสียเวลาและใช้ความพยายามเพิ่มขึ้นมากนัก เนื้อหาของการพัฒนาจะต้องเหมาะสมกับสไตล์หรือลีลาการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของชั้นเรียนนั้น

8. ระยะเวลา (Duration)

กิจกรรมการพัฒนามูลฐานที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครู ถ้าครูได้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นเวลานาน เช่น เป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน มากกว่าจะเข้าร่วมเพียงวันเดียวหรือสองวัน กิจกรรมที่ดำเนินหลายวันจะเปิดโอกาสให้ครูลองปฏิบัติเทคนิคอย่างใหม่ และได้รับข้อมูลย้อนกลับของผลการฝึกปฏิบัติที่เหมาะสม

ประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนามูลฐาน สามารถวัดได้จากผลลัพธ์ (outcomes) 4 ประการ ดังนี้ (Seyfarth, 1991 : 184 - 185)

1. ปฏิกริยาของครู เป็นการประเมิน แสดงความคิดเห็นและวิพากษ์ โดยครูภายหลังการฝึกอบรมแล้ว
2. ความรู้ของครู เป็นการวัดทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อพิจารณาว่าผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้มากขึ้นเพียงใดจากการฝึกอบรม
3. การเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อครูนำความรู้และกลยุทธ์ที่ได้จากการพัฒนามูลฐานไปใช้ในชั้นเรียน
4. การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น เป็นการวัดว่าผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้นหรือไม่ ภายหลังจากการที่ครูได้นำเทคนิคต่าง ๆ ที่เรียนรู้จากการพัฒนามูลฐานไปใช้ในชั้นเรียน

ในการประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนามูลฐานนั้น ปฏิกริยาของครูเป็นวิธีที่วัดได้ง่ายที่สุด แต่ขณะเดียวกันก็เป็นตัวบ่งชี้ที่สมเหตุสมผลน้อยที่สุด สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็นเป้าหมายสูงสุดแต่ทำได้ยากที่สุด การพัฒนามูลฐานมักจะมีประสิทธิผลสูงสุดในการทำให้ครูมีความรู้มากขึ้น และมีประสิทธิผลน้อยที่สุดในการทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนเพิ่มขึ้น การเรียนรู้ของนักเรียนจะเพิ่มขึ้น ถ้าหากครูมีความรู้เพิ่มขึ้น เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน และมีความสามารถในการจัดการในชั้นเรียน (Classroom management)

โดยสรุปแล้ว ประสิทธิผลของการพัฒนามูลฐานนั้น ควรพิจารณาจากกระบวนการ ผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนและการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

รูปแบบเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของเครือข่าย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานไม่ปรากฏคำอธิบายความหมายของคำว่าเครือข่าย แต่มีคำอธิบายความหมายของคำว่า "ข่ายงาน" ว่าเป็นวงงานที่อยู่ในความควบคุมและประสานงานกัน (ราชบัณฑิตยสถาน 2539 : 142)

พจนานุกรมของออกซ์ฟอร์ด ได้ให้ความหมายของ เครือข่าย ว่าหมายถึง กลุ่มของบุคคล ซึ่งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ติดต่อกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันเพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาชีพ หรือทางสังคม (Oxford English Reference Dictionary. 1996 : 994)

พจนานุกรมของลองแมน ได้ให้ความหมายของ เครือข่าย ในลักษณะคล้ายกันว่า หมายถึง กลุ่มของบุคคลหรือองค์การที่ติดต่อกันหรือทำงานด้วยกัน (Longman Dictionary of Contemporary English. 1995 : 953)

สำหรับคำอธิบายคำศัพท์ในภาษาไทย ได้อธิบายความหมายของคำว่าเครือข่ายไว้ดังนี้

เครือข่าย หมายถึง ระบบการติดต่อระหว่างนักบริหารหรือผู้รู้จักเพื่อการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (สฤชดิคุณ กิตติยากร 2537 : 253)

เครือข่าย หมายถึง ส่วนประกอบของกระบวนการจัดการที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของบุคคลแต่ละคนซึ่งช่วยให้ผู้บริหารบรรลุความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2538 : 219)

เครือข่าย หมายถึง ระบบการเชื่อมโยงซึ่งกันและกันระหว่างจุด องค์กร ตัวแทน หรือสถาบัน เข้าด้วยกัน ทำให้สามารถจ่ายแจกแลกเปลี่ยนทรัพยากร พลังงาน หรือ สารสนเทศ (สุพิทย์ กาญจนพันธ์ 2541 : 171)

ทางด้านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer networks) ได้ให้ความหมายของเครือข่ายไว้ว่าเป็นการรวมคอมพิวเตอร์ตั้งแต่สองเครื่องขึ้นไปมาเชื่อมโยงติดต่อกันเพื่อที่จะแบ่งปันทรัพยากร สามารถประมวลผลเฉพาะที่หรือส่งข่าวสารไปยังอีกเครื่องหนึ่ง หรือไปยังคอมพิวเตอร์ส่วนกลาง (Tittel and Robbins. 1994 : 269) เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นรูปแบบการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่อาศัยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์หลาย ๆ เครื่องเชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย และแบ่งหน้าที่ในการประมวลผลซึ่งกันและกัน โดยความเร็วที่ได้จากการทำงานในลักษณะนี้จะมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกับการใช้ซูเปอร์คอมพิวเตอร์ แต่มีต้นทุนที่ต่ำกว่ามาก (แจ๊ค มินท์ อิงค์สเนต 2545 : 5)

ทางด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication networks) อธิบายว่าเครือข่ายประกอบด้วยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อเชื่อมโยงกัน ในทวไรไหลเวียนของการติดต่อสื่อสาร (Means, 1994 : 227)

ในด้านการทำงาน เครือข่าย หมายถึงการรวมกันของบุคคลโดยการเชื่อมโยงติดต่อกันโดยมีความสนใจร่วมกัน มีประสบการณ์ร่วมกัน ติดต่อกิ่งกันและกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ (Segerman - Peck, 1991 : 35 - 36)

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายเป็นการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การติดต่อกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์กัน เชื่อมโยงกันเพื่อการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพ

เครือข่ายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่ปรากฏคำว่า เครือข่าย (Network) หรือ การสร้างเครือข่าย (networking) แต่มีคำหลายคำที่อธิบายลักษณะของเครือข่าย ในหลายมาตรา เช่น

มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

มาตรา 24 (6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน... รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการ... โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู...

จะเห็นได้ว่าแม้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะไม่ปรากฏคำว่า "เครือข่าย" แต่คำที่ขีดเส้นใต้ข้างต้น ต่างก็อธิบายลักษณะบางประการของเครือข่าย

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่าย

องค์การทุกองค์การสามารถสร้างเป็นเครือข่ายได้ องค์ประกอบของเครือข่ายหรือลูกข่ายจะเชื่อมโยงกัน ด้วยพื้นฐานของมิตรภาพ (friendship) การให้คำปรึกษา (advice) และการทำงาน (work) (McKenna. 1999 : 220) ความเชื่อมโยงของเครือข่ายอาจเป็นทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เครือข่ายขององค์การสามารถสร้างได้ใน 2 ลักษณะ โดยที่ลักษณะแรกนั้นพัฒนามาจากความร่วมมือขององค์การขนาดเล็ก ลักษณะที่สองเป็นการแยกตัวขององค์การขนาดใหญ่ออกเป็นองค์การย่อย ๆ (Jarillo. 1993 : 97 – 119)

แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น อาจอาศัยแนวคิดของเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เครือข่ายการจัดการ และเครือข่ายทางธุรกิจ ซึ่งมีสาระสรุปดังนี้

เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

เครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร (Communication networks) เป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล โดยทั่วไปแล้วจะมีรูปแบบที่สำคัญ 5 รูปแบบ ดังนี้ (Lunenburg and Ornstein. 1996 : 186 – 187)

1. เครือข่ายวงล้อ (Wheel network) เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างค่อนข้างแน่นอน และเป็นระบบรวมศูนย์อำนาจ
2. เครือข่ายลูกโซ่ (Chain network) เป็นเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่ถ่ายทอดข้อมูลต่อ ๆ กันไป เป็นระบบค่อนข้างรวมศูนย์อำนาจ
3. เครือข่ายรูปตัววาย (Y network) เป็นเครือข่ายที่คล้ายกับเครือข่ายลูกโซ่ ต่างกันที่มีบางคนอยู่นอกลูกโซ่
4. เครือข่ายวงกลม (Circle network) เป็นเครือข่ายที่ติดต่อกันตามแนวนอน และเป็นรูปแบบที่กระจายอำนาจ
5. เครือข่ายรูปดาว (Star network) เป็นเครือข่ายที่แต่ละคนสามารถติดต่อกันได้ และเป็นรูปแบบที่กระจายอำนาจมากที่สุด

เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่

โทรศัพท์เคลื่อนที่กับเครือข่ายที่มีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการให้บริการของผู้ใช้โทรศัพท์แต่ละราย เพราะเครือข่ายถือเป็นหัวใจสำคัญของการให้บริการ เครือข่ายที่มีคุณภาพจำเป็นจะต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ ความต้องการที่สำคัญของผู้ใช้บริการมีดังนี้ (กรุงเทพธุรกิจ 2545 : 6)

1. ความสามารถในการโทรเข้าหรือโทรออกได้ในทุกพื้นที่ที่ต้องการนั่นคือผู้ให้บริการจะต้องมีเครือข่ายครอบคลุมทุกพื้นที่ (Network coverage)
2. เครือข่ายมีความสามารถในการเข้าถึงระบบ (Accessibility) นั่นคือสามารถโทรได้สำเร็จไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใด
3. เครือข่ายมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) คุณภาพของเสียงที่ติดต่อสื่อสารมีความชัดเจน คุยได้ต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน

เครือข่ายในการจัดการ

ตัวแบบเครือข่ายของการจัดการที่มีประโยชน์ในการวางแผนและการควบคุมโครงการ ทั้งที่เป็นโครงการอย่างง่ายและโครงการที่ซับซ้อน ได้แก่ PERT และ CPM (Candoli, Hack and Ray, 1992 : 58 – 64)

PERT ย่อมาจาก Program Evaluation and Review Technique เป็นเทคนิคที่ใช้ในการทบทวนและประเมินโปรแกรม เป็นวิธีการที่ใช้ในการวางแผนและควบคุมโครงการที่ไม่ซ้ำกัน ซึ่งโครงการนี้ไม่เคยทำมาก่อนและจะไม่ทำซ้ำอีก เป็นเทคนิคของการจัดตารางเวลาและโปรแกรมหรือโครงการอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถวัด ติดตาม และควบคุมการพัฒนาและความก้าวหน้าของโปรแกรมหรือโครงการ PERT เป็นเครือข่ายของกิจกรรมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงตามลำดับก่อนหลังเป็นสิ่งที่ต้องกระทำเพื่อให้โครงการหรือโปรแกรมสำเร็จ

CPM ย่อมาจาก Critical Path Method เป็นวิธีวิเคราะห์เส้นทางวิกฤต ซึ่งใช้ในการวางแผนและควบคุมโครงการ จัดลำดับเหตุการณ์และกิจกรรมที่เกิดอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เริ่มโครงการจนถึงโครงการ คาดคะเนเวลาที่จะใช้ในแต่ละกิจกรรม CPM จำเป็นจะต้องสร้างเครือข่ายของเส้นทางวิกฤต

เครือข่ายทางธุรกิจ

องค์กรขนาดใหญ่มักจะดำเนินการโดยการสร้างเครือข่ายและการสร้างพันธมิตร (alliances) เครือข่ายขององค์กรธุรกิจสามารถจำแนกได้เป็น 4 แบบ ดังนี้ (Miles and Snow, 1995)

1. เครือข่ายภายใน (Internal Network) เป็นเครือข่ายที่เกิดจากองค์กรขนาดใหญ่ ขาดแคลนทรัพยากรหรือทรัพยากรมีราคาแพงขึ้น องค์กรขนาดใหญ่จะแยกออกเป็นองค์กรขนาดเล็ก หรือเป็นลูกข่าย โดยที่ลูกข่ายมีอิสระในการดำเนินงาน สามารถติดต่อกับองค์กรภายนอกได้เอง อาจติดต่อกับผู้ส่งวัตถุดิบ (Supplier) ผู้ผลิต (Producer) หรือผู้จัดจำหน่าย ลูกข่ายจะถูกมอบหมายให้ปฏิบัติตามความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง ภายในกิจกรรมของบริษัทแม่
2. เครือข่ายคงที่ (Stable Network) เป็นเครือข่ายที่พัฒนามาจากเครือข่ายภายใน โดยที่องค์กรขนาดใหญ่ทำหน้าที่เป็นแม่ข่าย และมอบหมายให้ลูกข่ายปฏิบัติการกิจแทนในลักษณะรับเหมาช่วง (Subcontract) เช่น BMW ของเยอรมันให้ลูกข่ายผลิตชิ้นส่วนต่าง ๆ ให้ บริษัทรองเท้านักกีฬา

ของสหรัฐอเมริกา เช่น Nike สร้างเครือข่ายระหว่างประเทศ โดยที่เครือข่ายนี้เป็นทั้งผู้ส่งวัตถุดิบ (Supplies)และผู้ซื้อ

3. เครือข่ายพลวัต (Dynamic Network) เป็นเครือข่ายที่มีลูกข่ายขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ทำหน้าที่เป็นนายหน้า (Broker) รวมกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการบางส่วนหรือทั้งหมดโดยองค์การอื่น เครือข่ายลักษณะนี้มีประสิทธิภาพในกรณีที่ถูกคำมีความต้องการที่หลากหลาย หรือเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แมข่ายจะทำหน้าที่หลักอยู่ 3 ประการ คือ 1)แสวงหาลูกข่ายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง 2)เชื่อมโยงลูกข่ายเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจได้ครอบคลุม 3)กำกับติดตามการทำงานของลูกข่ายทั้งในด้านการส่งเสริมและการควบคุมมาตรฐาน

4. เครือข่ายทางกลม (Spherical Network) เป็นเครือข่ายที่มีลูกข่ายขนาดเล็ก ลูกข่ายกระจายอยู่ทั่วพื้นที่ อยู่ใกล้กับผู้รับบริการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว

โดยสรุปแล้ว การพัฒนาเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น จำเป็นจะต้องอาศัยแนวคิดจากเครือข่ายอื่น ๆ เช่น เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ เครือข่ายในการจัดการ และเครือข่ายในทางธุรกิจ โดยประยุกต์เฉพาะแนวคิดบางอย่างที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาได้

เครือข่ายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้นมีมานานแล้วทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่แนวคิดในต่างประเทศได้ดำเนินการจนเห็นเป็นรูปธรรมแล้ว บทเรียนจากต่างประเทศของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายโดยสรุปมีดังนี้

บทเรียนจาก UNESCO

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ UNESCO ได้ริเริ่มกิจกรรมในทุกภูมิภาคของโลกเพื่อส่งเสริมคุณภาพของการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ด้วยการตั้งเครือข่ายขึ้น เครือข่าย (Network) ที่เก่าแก่ที่สุดคือ เครือข่ายในยุโรปซึ่งเรียกว่า European Network on Staff Development in Higher Education หรือ ENSDHE ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1984 เครือข่ายที่ตั้งขึ้นใหม่ได้แก่ Arab Network for Professional Staff Development หรือ ANSD ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1991 เครือข่ายเหล่านี้มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2 ประการ คือ (UNESCO. 1994)

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนในมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. เพื่อส่งเสริมให้อุดมศึกษาได้ทำประโยชน์ให้แก่ระบบการศึกษาทั้งระบบ

บทเรียนจากประเทศอังกฤษ

การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษมีเครือข่ายสนับสนุนการเรียนการสอน (Learning and Teaching Support Network) หรือที่เรียกย่อว่า LTSN เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วยลูกข่าย 24 แห่ง ซึ่งเป็นศูนย์วิชา (Subject centers) ตั้งอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วทั้งอังกฤษ LTSN มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของการเรียนการสอน ด้วยการพัฒนาและถ่ายโอน (Transfer) วิธีการสอนที่ดีในทุกสาขาวิชา เป็นแหล่งทรัพยากรการเรียนการสอนและศูนย์สารสนเทศสำหรับชุมชนอุดมศึกษา ในลักษณะที่มีความสมบูรณ์ในตัว (One - stop shop)

ศูนย์วิชาที่เป็นลูกข่ายทั้ง 24 ศูนย์นี้แต่ละศูนย์อาจมีที่ตั้งแห่งเดียวหรือหลาย ๆ แห่ง ภายในภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษา ศูนย์วิชาเป็นศูนย์ที่ยึดลูกค้าเป็นสำคัญ (Client - centered) โดยที่อาจารย์สามารถติดต่อกับศูนย์ได้โดยง่ายและศูนย์สามารถให้บริการที่สามารถสนองความต้องการของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี กิจกรรมหลักของศูนย์วิชา เช่น (O' Connel, 2002)

1. ตรวจสอบข้อมูลทุกด้านเกี่ยวกับการเรียน การสอน และการประเมิน
2. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้รับการพัฒนา
3. ให้บริการคำแนะนำแก่อาจารย์และภาควิชา
4. สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายต่าง ๆ
5. ติดต่อกับองค์กรวิชาชีพและสมาคมวิชาการ
6. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน
7. ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในปัจจุบันและอนาคต
8. ร่วมมือกับศูนย์วิชาที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นสหวิทยาการ (Interdisciplinary) และกิจกรรมที่เป็นพหุวิทยาการ (Multidisciplinary)

บทเรียนจากประเทศสหรัฐอเมริกา

ในรัฐโอไฮโอมีเครือข่ายความเป็นเลิศทางการสอนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของโอไฮโอ (Northeast Ohio Teaching Excellence Network) หรือที่เรียกย่อว่า NOTEN เครือข่ายนี้มีฐานะเป็นสมาคม (Consortium) ของตัวแทนของสถานศึกษาต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐโอไฮโอที่มีความสนใจในการส่งเสริมความเป็นเลิศในการสอนและการพัฒนาอาจารย์ เครือข่ายนี้มุ่งที่จะส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดที่สำคัญและกิจกรรมการพัฒนาระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ทำกิจกรรมร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมการสอน (Wheeler, 2002)

กิจกรรมต่าง ๆ ของ NOTEN เช่น

1. กำหนดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
2. เชื่อมโยงกับ Web Sites ของเครือข่าย NOTEN
3. เชื่อมโยงกับ Web Sites ของเครือข่ายอื่น ๆ

4. เชื่อมโยงกับกิจกรรมการบริหารของเครือข่าย NOTEN

Web Pages ของ NOTEN ได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยคลีฟแลนด์สเตต (Cleveland State University) และวิทยาลัยชุมชนคยาโฮกา (Cuyahoga Community College)

ในรัฐมิสซูรีมีเครือข่ายการพัฒนาคณาการและการศึกษาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (Missouri Network for Staff Development and Performance – based Education) บทบาทที่สำคัญของเครือข่ายนี้คือการให้ความช่วยเหลือโรงเรียนต่าง ๆ และเขตพื้นที่การศึกษา (School districts) ของรัฐมิสซูรีในด้านการพัฒนาคณาการและการปรับปรุงโรงเรียน กิจกรรมสำคัญของเครือข่ายนี้ได้แก่ การสำรวจความต้องการในการพัฒนาคณาการทั่วทั้งรัฐซึ่งรายงานโดยหัวหน้าสถานศึกษา การจัดทำปฏิทินกิจกรรมการพัฒนาคณาการ และการจัดพิมพ์จดหมายข่าว (Clark, 2002)

เครือข่ายการพัฒนาคณาการของรัฐมิสซูรีบริหารจัดการโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา (Missouri Association of Secondary School Principals) ซึ่งตั้งอยู่ที่เมืองโคลัมเบีย

ตัวอย่างของหัวข้อเพื่อการพัฒนาบุคลากรในปฏิทินกิจกรรม ค.ศ. 2002 – 2003 เช่น

1. วิจัยปฏิบัติการ
2. การประเมินนักเรียน
3. ครูใหม่
4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
5. เด็กปัญญาเลิศ
6. กลยุทธ์ในการสอน
7. การพัฒนาภาวะผู้นำ
8. บรรยากาศของโรงเรียน
9. การปรับปรุงโรงเรียน
10. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
11. การบริหารจัดการชั้นเรียน
12. การเรียนแบบร่วมมือ (Cooperative learning)
13. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
14. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว เครือข่ายการพัฒนาคณาการทางการศึกษามีแนวคิดและการปฏิบัติมานานแล้วในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาเพื่อพัฒนาการศึกษาในทุกกระดับ มีความสามารถในการเชื่อมโยงระหว่างและภายในเครือข่าย ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงเครือข่ายได้โดยสะดวก

การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่าย

ในการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น มีประเด็นที่ควรพิจารณา 2 ประเด็น คือ หลักการและทรัพยากร

หลักการ

ในการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นจำเป็นต้องอาศัยหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในเรื่องต่อไปนี้

1. นโยบาย

เครือข่ายในการพัฒนาจำเป็นต้องมีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ตามมาตรา 9 (1) นั่นคือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องร่วมกันในการกำหนดนโยบายของการพัฒนาเพื่อให้มีเอกภาพในนโยบาย ขณะเดียวกันแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาก็จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยที่การปฏิบัติของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา ความพร้อม ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร หน่วยงาน และสถานศึกษา โดยที่แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องเสนอวิธีการที่หลากหลายในการพัฒนา

2. การกระจายอำนาจ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นจะต้องกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 9 (2) เขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนา จัดหาบุคลากรและสถานที่ในการดำเนินงานของแม่ข่ายส่งเสริม สนับสนุน มอบหมายและอนุมัติในการจัดตั้งลูกข่าย โดยที่ลูกข่ายจะต้องมีความชำนาญในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ใกล้กับผู้รับบริการ กระจายครอบคลุมพื้นที่เขตการศึกษา สามารถสนองความต้องการของผู้ที่จะรับการพัฒนา ทั้งที่เป็นบุคคล หน่วยงาน หรือสถานศึกษา นอกจากนี้ เขตพื้นที่การศึกษาจำเป็นต้องกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่สถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรของตนเอง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based staff development) (Claus. 2001, Kumwenda – Piri. 2001) และแนวคิดของการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน (on – the – job training) (Daft. 2000) โดยที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เรียนรู้การพัฒนาการปฏิบัติงานขณะที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

3. มาตรฐาน

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น จำเป็นจะต้องมีมาตรฐานตามมาตรา 9 (3) แม้ว่าการพัฒนาจะมีความหลากหลายในการปฏิบัติ ใช้หลากหลายวิธี แต่จำเป็นต้องมีมาตรฐาน

เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา (Sergiovanni. 2001 : 209) การกำหนดมาตรฐานของการพัฒนาจะเป็นเครื่องชี้ทางของวิธีการในการพัฒนา เป้าหมายของการพัฒนาตลอดจนเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจในการรับรองลูกข่าย

4. การมีส่วนร่วม

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นจะต้องให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ให้สังคมมีส่วนร่วม ให้บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ตามมาตรา 8 (2) และมาตรา 9 (6) ผู้มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในเครือข่ายการพัฒนาได้แก่ พี่เลี้ยง (mentors) ครูผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารระดับสูง และสมาคมวิชาชีพ เป็นต้น (Megginson and others. 1995 : 152 – 153) ผู้ที่ควรมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูได้แก่ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2540 : 12 – 14)

- ก. ผู้ผลิตครู ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
- ข. ผู้ใช้ครู ได้แก่ กรมต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาในสังกัด
- ค. ผู้กำหนดเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ กุรุสภา และสำนักงาน ก.ค.

5. ความต่อเนื่อง

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น จะต้องทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การกระทำอย่างต่อเนื่องนี้สอดคล้องกับมาตรา 8 (3) มาตรา 9 (4) และมาตรา 52 ครูจำเป็นจะต้องเรียนรู้อยู่เสมอ เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตของการเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 8 (1) การพัฒนาวิชาชีพเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาวิชาชีพตลอดจนชีวิตของการทำงาน (Cunningham and Cordeiro. 2000 : 300)

หลักการทั้ง 5 ประการที่กล่าวมานี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ และสามารถนำไปสู่การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของเครือข่ายการพัฒนา

ทรัพยากร

พื้นฐานที่สำคัญของการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และการพัฒนา คือการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น วิธีการจัดหา จัดสรร และใช้ทรัพยากรมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความสามารถของครูและผู้บริหารที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปสถานศึกษา ทรัพยากรมิได้หมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ และวัตถุดิบ แต่หมายรวมถึง ข้อมูลข่าวสาร เครื่องอำนวยความสะดวก เทคโนโลยี และผู้เชี่ยวชาญ ในการนำวิธีการอย่างใหม่ไปปฏิบัติ หรือ การนำเทคนิคการสอนอย่างใหม่ไปปฏิบัติ นั้น นอกจากจะต้องการวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือแล้ว ยังต้องการเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ และการสนับสนุนทางด้านเทคนิค ขณะเดียวกันเวลาก็เป็นทรัพยากรสำคัญในการนำความคิด วิธีการอย่างใหม่ไปสู่การปฏิบัติ (Guskey 2000 : 153 – 154)

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นจะต้องระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 9 (5) วรรคทรัพยากรจากภาครัฐและภาคเอกชน ตามมาตรา 58 รัฐต้องจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายให้สถานศึกษาตามนโยบายของรัฐ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษา ตามมาตรา 60 (4) และรัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างพอเพียง ตามมาตรา 52

แม้ว่าจะมีบทบัญญัติตามกฎหมายระบุไว้เกี่ยวกับทรัพยากร ดังได้กล่าวไว้ข้างต้น แต่ก็ไม่มีหลักประกันว่าจะได้รับงบประมาณดังที่คาดหวัง ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อมด้วย

มีตัวแบบอยู่ 2 ตัวแบบ ที่อธิบายปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม ดังนี้ (Bartol and others. 1998 : 103 - 104)

1. ตัวแบบการเลือกของธรรมชาติ (Natural selection model) ตัวแบบนี้เสนอแนะว่า องค์กรที่มีรูปแบบที่เหมาะสมจะมีประสิทธิผลสูงที่สุดในสิ่งแวดล้อมที่เป็นพลวัตและมีการแข่งขันสูง และจะมีความสามารถในการอยู่รอด (survive)

2. ตัวแบบที่ต้องพึ่งทรัพยากร (Resource dependance model) เป็นตัวแบบที่อธิบายว่า องค์กรจะต้องพึ่งสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นปัจจัยนำเข้า (Inputs) และรองรับผลผลิต (outputs)

เครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นอาจต้องอาศัยแนวคิดตัวแบบที่ต้องพึ่งทรัพยากร นั่นคือต้องอาศัยทรัพยากรจากสิ่งแวดล้อม ด้วยการประหยัดค่าใช้จ่ายโดยมอบหมายให้หน่วยงานอื่นทำแทน (outsourc) สร้างพันธมิตร และสร้างเครือข่าย (McKenna. 1999 : 102) ลักษณะของทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายมีดังนี้

1. บุคคล

ในสังคมมีบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ผู้บริหารดีเด่น เป็นต้น

2. องค์กรภาครัฐ

ทรัพยากรที่เป็นองค์กรภาครัฐที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเครือข่ายการพัฒนา เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาของรัฐที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น

3. องค์กรเอกชน

ทรัพยากรในลักษณะนี้เป็นองค์กรเอกชน เช่น กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) ชมรมครู สมาคมครู สมาคมผู้ปกครอง ชมรมวิชาชีพ มูลนิธิ สโมสร บริษัทเอกชน เป็นต้น องค์กรเอกชนเหล่านี้ เขตพื้นที่การศึกษา อาจมอบหมายให้พัฒนาบุคลากรแทนก็ได้

4. องค์กรวิชาชีพ

องค์กรวิชาชีพที่เป็นสมาคมวิชาชีพต่าง ๆ เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมแนะแนว สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น สมาคมเหล่านี้สามารถสนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สามารถเป็นลูกข่ายให้การพัฒนาได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการวิจัยที่พบส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา มีงานวิจัยเกี่ยวกับเครือข่ายไม่มากนัก งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

สิกอร์สกี (Sikorski. 1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครู กับการรับรู้บรรยากาศของโรงเรียนที่เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรใน 4 ประเด็น คือ ความรู้ของครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การใช้การพัฒนาบุคลากรของครู การรับรู้ของครูเกี่ยวกับผลลัพธ์ของนักเรียน และเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ ครูประถมศึกษาจำนวน 104 คน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจในช่วง ปี ค.ศ. 1985 – 1990 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยแสดงว่าตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ดีที่สุดของเจตคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร คือ การรับรู้ที่มีต่อผลลัพธ์ของนักเรียน เจตคติของครูได้รับอิทธิพลจากตัวแปรจำนวนปีที่เป็นครู

จากการศึกษาโรงเรียนในเมือง 24 แห่ง ที่ประสบความสำเร็จทางวิชาการในสหรัฐอเมริกา พบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทางวิชาการส่วนใหญ่นั้นครุมีพันธกิจร่วมกัน และมีความรู้สึกที่แรงกล้าในการเป็นชุมชนวิชาการ ครุมีเวลาที่จะวางแผน มีเวลาที่จะสนทนากับเพื่อนครู มีเวลาที่จะสังเกตการสอนของครูคนอื่น และให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกันเกี่ยวกับการสอน ครุมีความสำนึกในการเป็นส่วนร่วมของชุมชนวิชาชีพ และชุมชนนี้จะเชื่อมโยงกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Viadero. 1999 : 27)

นาโดลนีย์ (Nadolny. 1999) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในชนบทในมานิโตบา (Manitoba) ประเทศแคนาดา ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาจากครู 66 คน และผู้บริหาร 10 คน ผลการศึกษาแสดงว่าการสร้างเครือข่ายของครู (Teacher networking) ขยายตัวกว้างขึ้น และสามารถสนองความต้องการของครูได้เป็นอย่างดี ครุมีความพอใจกับเครือข่าย การสร้างเครือข่ายช่วยในการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ครุได้ทราบกลยุทธ์ในการสอนอย่างใหม่ สามารถตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาวิชาชีพของครู

เดวิดและชิลด์ (David and Shields. 1999) ได้ศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 7 แห่งที่ตั้งอยู่ในเขตเมืองในสหรัฐอเมริกา ในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิรูปอย่างเป็นระบบโดยใช้มาตรฐานเป็นฐาน ผลการศึกษา พบว่าสิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. เขตพื้นที่การศึกษามีความมุ่งมั่นและมีจุดเน้นที่การเรียนรู้ของครูและคุณภาพของการสอน
2. มีแนวคิดอย่างใหม่ในการพัฒนาบุคลากรโดยถือว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของงานครู
3. กลยุทธ์การเรียนรู้ของครูควรเน้นที่การเรียนรู้เนื้อหาอย่างใหม่ ความรู้อย่างใหม่และวิธีการอย่างใหม่ที่ใช้ในชั้นเรียน โดยเรียนรู้จากเพื่อนครู การพัฒนาในสถานศึกษาและจากผู้บริหารสถานศึกษา

คอร์เลย์ (Corley. 2000) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐอลาบามา โดยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาแสดงว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโปรแกรม
2. ครูวิทยาศาสตร์เห็นพ้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในการเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
3. ครูเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องทำทุกปี ทั้งในด้านเนื้อหาและกลยุทธ์ในการสอน
4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshops) เป็นแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจที่มีประสิทธิผลที่สุด

แบลคเบิร์น (Blackburn. 2000) ได้ศึกษาอุปสรรคและสิ่งส่งเสริมประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษา เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มสนทนาและสำรวจเอกสาร หน่วยงานที่ศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการพัฒนาวิชาชีพของกระทรวงการศึกษาของสหรัฐอเมริกา หน่วยงานที่ศึกษาคือ เขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในรัฐเท็กซัส โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐจอร์เจีย ได้ศึกษาใน 3 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และระดับครู ข้อค้นพบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นลักษณะดาบสองคม (Two – edged sword) ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวกับความสมดุลของความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนเหมือนกับโบสถ์ ครูใหญ่ทำหน้าที่เหมือนนักบวชที่นำฝูงชน

เซี่ย (Hsieh. 2000) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ครูประถมศึกษา จำนวน 200 คน และครูมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 158 คน จากโรงเรียนรัฐบาลในเมืองไต้หวัน ผลการศึกษาแสดงว่า ครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นพาหนะเพื่อการนำไปสู่การพัฒนาทักษะทางการสอน งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่าสำนักงานส่วนกลางควรจัดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรสำหรับครูใหญ่เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำด้านการสอน

เบอร์สไตน์ (Burstein. 2001) ได้ศึกษาเครือข่ายของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ในเขตเมืองนครลอสแอนเจลิส โดยศึกษาครูใหม่ที่ทำการสอนมา 2 และ 3 ปีแล้ว ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูใหม่ เพื่อนครู ครูพี่เลี้ยง (mentors) และครูใหญ่ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบของเครือข่าย กลยุทธ์อย่างไม่เป็นทางการที่ครูใหม่ใช้ในการสร้างเครือข่าย บทบาทของครูในการส่งเสริมเครือข่าย บทบาทของเครือข่ายในวัฒนธรรมของโรงเรียน

มิดเดิลตัน (Middleton. 2001) ได้ศึกษาความเชื่อของครูที่มีต่อมาตรฐานของครูในรัฐแอริโซนา (Standards for Arizona Teacher) โดยศึกษาครูประถมศึกษาจำนวน 487 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาซานเมืองฟีนิกซ์ (Phoenix) เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์และการจัดกลุ่มสนทนา ผลการศึกษาแสดงว่า กลยุทธ์ของการพัฒนาที่สำคัญที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของนักเรียนได้แก่ การฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับการสอนจริง เนื้อหาและกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีในชั้นเรียน การมีเวลาที่จะอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครู

เพอร์ซิโก (Persico. 2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา กับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพของครู โดยศึกษาครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา 125 คน และครู 1,001 คน โดยศึกษาตัวแบบการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ (professional staff development) 5 ตัวแบบ ได้แก่

1. การแนะนำการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคน
2. การสังเกตและการประเมินการสอน
3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาวิชาการและกระบวนการปรับปรุงวิชาการ
4. การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
5. การแสวงหาความรู้ (inquiry)

ผลการวิจัยแสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ แต่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพกับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพ (Professional development practices)

ฉิว (Chiu. 2001) ได้ศึกษาการรับรู้ของครูและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในไต้หวัน โดยศึกษาครูและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในเมืองไทเป เพื่อศึกษาการรับรู้ว่ากลุ่มศึกษา (Study groups) เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพของครูหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสำรวจในเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์ในเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยแสดงว่า

1. ทั้งครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในไต้หวันยอมรับว่ากลุ่มศึกษา (Study groups) เป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพแบบเป็นทางการที่เหมาะสม เพราะสามารถเชื่อมโยงกับการสอนจริง และเพราะเปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู

2. เจตคติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการพัฒนาวิชาชีพมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการรับรู้ของครู

3. แรงจูงใจของครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพ

คูเปอร์ (Cooper, 2002) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนด้วยกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยศึกษาครูใหญ่และผู้บริหารดีเด่นในชิคาโก โดยใช้ทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยแสดงว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูและนักเรียน มีความต้องการที่จะพัฒนาวิชาชีพในด้านต่างๆ ดังนี้ กลยุทธ์ในการบริหารชั้นเรียน ทักษะในการประเมินผลนักเรียน ความรู้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

จากรายงานการวิจัยที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญและมีความจำเป็น เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องร่วมกันจัดกิจกรรมการพัฒนา จะต้องจัดทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่าย

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

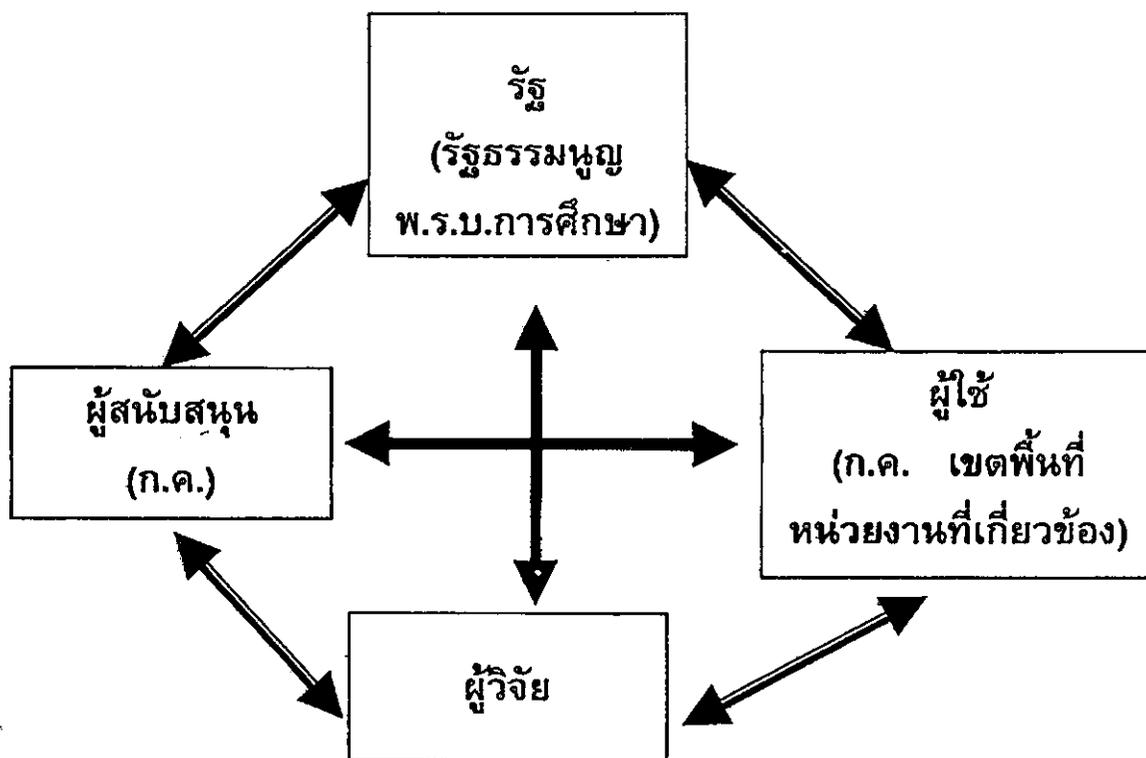
การวิจัยเรื่องนี้อาศัยแนวคิดพื้นฐานและวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

แนวคิดพื้นฐานของการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อาศัยแนวคิดพื้นฐานของการวิจัยที่ว่า ผลการวิจัยในลักษณะนี้ จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ต้องอาศัยหลักจตุภาคี ซึ่งประกอบด้วย

1. รัฐ ผู้วิจัยจำเป็นจะต้องพิจารณาเจตจำนงของรัฐที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. ผู้สนับสนุน ผู้ให้การสนับสนุนในการวิจัยเรื่องนี้คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งมีนโยบายที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่าย มีนโยบายและมาตรการที่จะส่งเสริมการวิจัยเพื่อหารูปแบบเครือข่ายการพัฒนา
3. ผู้ใช้ผลการวิจัย งานวิจัยจะมีประโยชน์และคุณค่าก็ต่อเมื่อมีผู้นำผลการวิจัยไปใช้ ผู้ที่จะใช้ผลการวิจัย ได้แก่ สำนักงาน ก.ค. เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนั้นผู้ใช้ผลการวิจัยจำเป็นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาสร้างและประเมินรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้น
4. ผู้วิจัย การดำเนินการวิจัยเป็นความรับผิดชอบของผู้วิจัย ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และศักยภาพเพื่อสร้างสรรค์งานวิจัย

หลักจตุภาคี ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย สามารถแสดงเป็นภาพประกอบดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 หลักจตุภาคี ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการเป็น 3 ตอนดังนี้

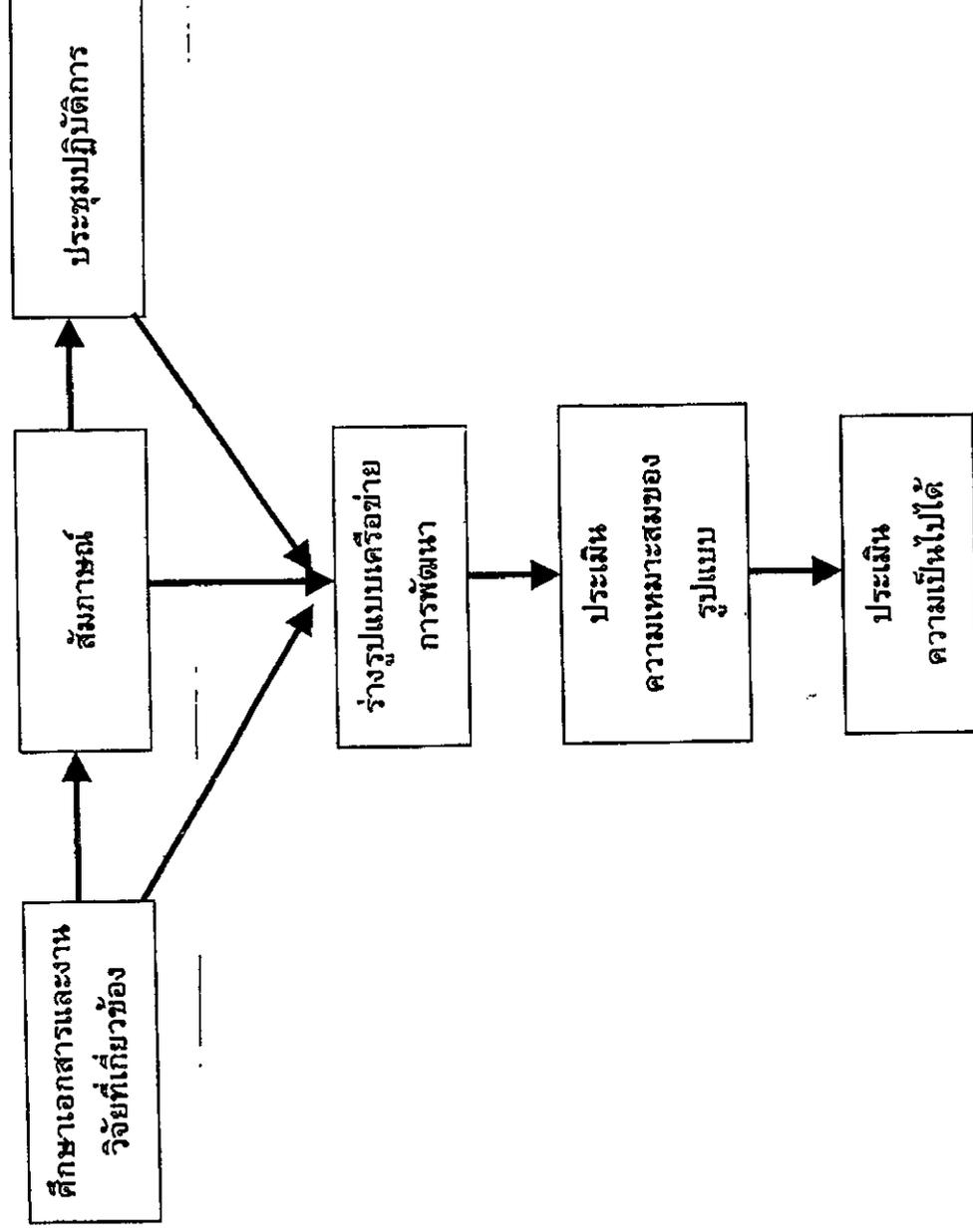
ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ขั้นที่ 3) การประชุมปฏิบัติการเพื่อหาความเหมาะสมและสอดคล้องเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1) ร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ขั้นที่ 2) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

การวิจัยทั้ง 3 ตอน สามารถแสดงเป็นภาพประกอบได้ดังนี้

ตอนที่ 1
การพัฒนากรอบแนวคิด



ตอนที่ 2
กำหนดโครงสร้าง
รูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ตอนที่ 3
ประเมินความเป็นไปได้

ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนของการวิจัย

รายละเอียดของการวิจัยแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนากรอบแนวความคิด

การพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดำเนินการเป็น 3 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในขั้นนี้เป็นการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. แนวคิดและหลักการในการพัฒนาบุคลากร
3. รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร
4. การส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แหล่งข้อมูลที่ศึกษา ได้แก่ เอกสารในหอสมุด วารสาร หนังสือพิมพ์ ฐานข้อมูล ERIC และ DAO ตลอดจนการสืบค้นจาก Internet ผลการศึกษาปรากฏในบทที่ 2

ชั้นที่ 2 สัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ในขั้นนี้ เป็นการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (Indepth Interview) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้สัมภาษณ์บุคคล จำนวน 33 คน ซึ่งประกอบด้วย

1. นักวิชาการบริหาร เป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 6 คน
2. นักบริหาร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 คน
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากภาครัฐและเอกชน จำนวน 7 คน
4. ครู เป็นผู้ที่รับการพัฒนาและอาจทำหน้าที่ให้การพัฒนา จำนวน 9 คน

การสัมภาษณ์บุคคลทั้ง 4 กลุ่ม กระทำ 2 รอบ

1. ประเด็นคำถามในรอบที่ 1 ประกอบด้วย

- 1.1 ครูควรได้รับการพัฒนาในด้านใด
- 1.2 วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จ
- 1.3 รูปแบบเครือข่ายของการพัฒนา

- 1.4 บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่จะให้การพัฒนา
- 1.5 การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Development)

2. ประเด็นคำถามในรอบที่ 2 ประกอบด้วย

- 2.1 บทบาทของแม่ข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2 คุณลักษณะของหน่วยงานที่จะเป็นลูกข่ายในการพัฒนา
- 2.3 บทบาทของลูกข่ายในการพัฒนา
- 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลูกข่ายที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
- 2.5 ความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายกับลูกข่าย และระหว่างลูกข่ายกับลูกข่าย
- 2.6 บทบาทของเอกชนในการสร้างลูกข่าย
- 2.7 การส่งเสริมให้เครือข่ายการพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 2.8 การเชื่อมโยงเครือข่ายไปยังสถานศึกษา
- 2.9 การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

หมายเหตุ รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ปรากฏในภาคผนวก ก.

ขั้นที่ 3 การประชุมปฏิบัติการ

ในขั้นนี้เป็นการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ในลักษณะการประชุมโต๊ะกลม (Roundtable) เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการ จากคณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ สำนักงาน ก.ค. และสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งจากสถานศึกษาของรัฐและของเอกชน
3. ผู้ปฏิบัติ ที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
4. ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

หมายเหตุ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในขั้นที่ 3 ปรากฏในภาคผนวก ข.

ตอนที่ 2 กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

การกำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 ร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้นำผลจากการวิจัยในตอนที่ 1 ทั้ง 3 ขั้น มาจัดทำรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. กำหนดลักษณะและโครงสร้างของเครือข่าย
2. ความเชื่อมโยงระหว่าง
 - หน่วยกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการพัฒนา
 - แม่ข่าย
 - ลูกข่าย
 - หน่วยรับการพัฒนา
3. บทบาทและหน้าที่ของแต่ละองค์ประกอบของเครือข่าย
4. แนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติการกิจของเครือข่าย

ขั้นที่ 2 ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

ในขั้นนี้ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นในขั้นที่ 1 ของการวิจัยในตอนที่ 2 ตลอดจนแสวงหาข้อเสนอแนะเพื่อให้รูปแบบเครือข่ายพัฒนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสมบูรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนา มีจำนวน 13 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. หน่วยงานผู้ผลิตครู ได้แก่ ผู้แทนของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
2. หน่วยงานผู้ใช้ครู ได้แก่ ผู้แทนของกรม ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐ และ ภาคเอกชน และผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ
3. หน่วยงานที่กำหนดเกณฑ์การบริหารงานบุคคล ได้แก่ ศุภสภาและสำนักงาน ก.ค.
4. หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา และนายกสมาคมวิชาชีพ
5. ครู ที่มีบทบาทในการให้การพัฒนาและรับการพัฒนา

หมายเหตุ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนา ปรากฏในภาคผนวก ก.

ตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

การวิจัยในตอนที่ 3 นี้ เป็นการนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยในตอนที่ 2 ไปประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินในขั้นนี้เป็นการประเมินร่วมกันโดยใช้วิธีการประชุมเพื่อหาข้อยุติร่วมกันเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายพัฒนา ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่ความเห็นไม่สอดคล้องกัน ได้อภิปรายประเด็นนั้น ๆ และปรับสาระของรูปแบบเครือข่ายจนกระทั่งมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมิน จำนวน 12 คน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการ จากมหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ และสถานศึกษาเอกชน
2. ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ ผู้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่นารอง
ปฏิรูปการศึกษา
3. ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ และผู้อำนวยการการประถมศึกษา
ศึกษาจังหวัด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
5. ผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ผู้กำลังทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในระดับจังหวัด
6. ครู ซึ่งจะเป็นผู้ให้การพัฒนาและรับการพัฒนา

หมายเหตุ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปรากฏในภาคผนวก ง.

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนทำให้ได้รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทาง
การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีเนื้อหาสาระปรากฏในบทที่ 4

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับนี้เป็นผลมาจากการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค. และสำนักงาน ก.ค. ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ความเป็นมาและความจำเป็น

สำนักงาน ก.ค. มีแนวคิดในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาครูตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ในสมัยที่นางสาวศิริ สุวรรณเสถียร เป็นเลขาธิการโดยจัดสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหารูปแบบและแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 ผลการสัมมนาได้สรุปเป็นเอกสารชื่อ "รูปแบบและแนวทางในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาข้าราชการครู" ผลการสัมมนานั้นสำนักงาน ก.ค. ยังไม่สามารถนำไปขยายผลในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ต่อมาสำนักงาน ก.ค. ในสมัยที่ นายสมยศ มิเทศน์ เป็นเลขาธิการได้มีนโยบายที่ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูโดยจัดทำโครงการชื่อ "รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" เสนอเป็นโครงการวิจัยประกอบการของงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2544 เอกสารฉบับนี้เป็นผลของโครงการวิจัยดังกล่าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายมาตรา เช่น มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับการคุ้มครอง มาตรา 43 ระบุถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็น

จะต้องพัฒนาครูเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ มาตรา 78 ระบุเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ มาตรา 79 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม นอกจากนั้นมาตรา 81 ยังกำหนดให้รัฐต้องเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากนั้นยังกำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าครูที่ดี และผู้บริหารที่ดีจะทำให้เรามีโรงเรียนที่ดี การปฏิรูปการศึกษาจะเน้นที่การปฏิรูประบบแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องพัฒนาคนด้วย การพัฒนาระบบมีผลกระทบต่อคน ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบและพัฒนาคนให้สอดคล้องกัน

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเครือข่าย

การพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญบางประการดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของเครือข่าย

เครือข่าย (Network) เป็นการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การมีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน หรือทำงานด้วยกันบนพื้นฐานของมิตรภาพ ความร่วมมือ การแนะนำ การทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพหรือสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานไม่มีคำอธิบายความหมายของเครือข่าย แต่อธิบายความหมายของ "ข่ายงาน" ว่าเป็นวงงานที่อยู่ในความครอบคลุมและประสานงานกัน

แม้ว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะไม่มีคำว่าเครือข่าย (Network) หรือการสร้างเครือข่าย (Networking) แต่มีคำหลายคำที่อธิบายลักษณะของเครือข่าย เช่น มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว... มาตรา 24 (6) ...มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง... มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว... มาตรา 52 ...โดยการกำกับและประสานให้กับสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู... จะเห็นได้ว่าคำที่ขีดเส้นใต้เหล่านี้ต่างก็อธิบายลักษณะบางประการของเครือข่าย

หลักการในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีกลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ

การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

2. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษานอกระบบ

การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของการพัฒนา และความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

3. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ทัศนภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงาน ประเมินและรับรองของผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะแรก เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ระยะที่สองเป็นการพัฒนาตนเอง (self – development) และระยะที่สามเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งต่อมา

ได้ขยายขอบเขตเป็นองค์กรแห่งความรู้ สารสนเทศและการเรียนรู้ (Knowledge, information and learning organization) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า KILO ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรมีวิธีการที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม บริบทของสถานศึกษา และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

วิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching)
7. การศึกษาต่อ

เป้าหมายของบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา

เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดเป้าหมายตามสาระของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ครู

ครูที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนามีดังนี้

1.1 ครูใหม่ เป็นการพัฒนาเพื่อประกอบอาชีพครู และเข้าสู่วิชาชีพครู

1.2 ครูประจำการ เป็นการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ

ก) พัฒนาแนวลึกเฉพาะทาง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับ

เนื้อหาสาระการเรียนการสอน และวิธีสอนวิชาเฉพาะ

ข) พัฒนาตามแนวกว้าง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่นอกเหนือ

จากการสอน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ

2. บุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารภายนอกสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาด้วย

2.3 ผู้สนับสนุนการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

เป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายของการพัฒนาดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครูและพัฒนาวิชาชีพที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของชาติ
3. จัดสรรงบประมาณและระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องส่งเสริมการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ผู้ได้รับการพัฒนาจะนำผลการพัฒนาไปพัฒนานักเรียน เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งหวังและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติที่จะมีผลบังคับใช้ประกอบด้วย
 - 1.1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ...
 - 1.2 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า ก.ค.ศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
 - 1.3 สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า สคปศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

2. แม่ข่าย

ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่เป็นแม่ข่าย ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งแม่ข่าย เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ลูกข่าย

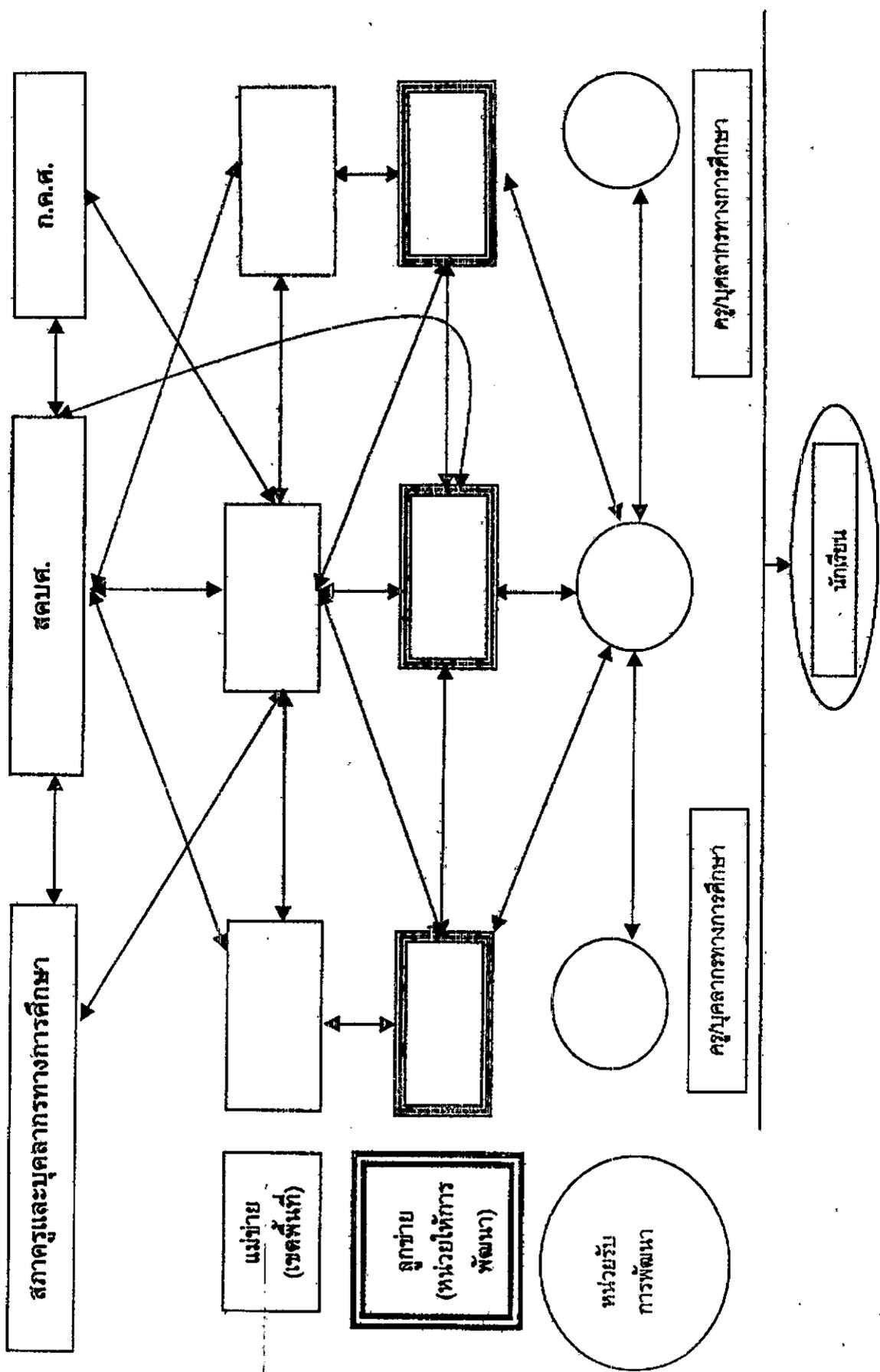
ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีลูกข่ายสำหรับพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนหลายลูกข่าย ลูกข่ายเหล่านี้อาจตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้ ลูกข่ายทำหน้าที่เป็นหน่วยให้การพัฒนา

4. หน่วยรับการพัฒนา

ผู้จะได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยรับการพัฒนา ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่ครู ประกอบด้วยครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ เป็นผู้สนับสนุนการศึกษา

รูปแบบเครือข่ายนี้มุ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งคาดหวังว่าผลของการพัฒนาจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมสามารถแสดงได้ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

**บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย
แผนและมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ**

หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรตามพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ ประกอบด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 ตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 และพระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2495 จนถึงพระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523

ตามมาตรา 7 กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า "คุรุสภา" และตามมาตรา 7 กำหนดให้คุรุสภามีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ
- 2) กำหนดนโยบายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 3) ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... มาตรา 7 กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า "ก.ค.ศ." มาตรา 19 กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรบางประการ เช่น

- (1) ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (2) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนการจ้าง

(4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่ เขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนั้นมาตรา 20 กำหนดให้มีอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยเรียกย่อว่า "อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" และมาตรา 22 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรบางประการ เช่น

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) พิจารณาความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษา

สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. มาตรา 5 ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา โดยเรียกย่อว่า "สคบศ."

มาตรา 7 ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้ รางวัลครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทาง การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 8 กำหนดให้ สคบศ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา

(2) ดำเนินการและส่งเสริมการศึกษา การค้นคว้า และการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการ ผูกอบรม รูปแบบ วิธีการ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประกันคุณภาพการพัฒนาและการผูกอบรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(3) ดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ผู้เสียสละ และสร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ

(4) การสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานริเริ่มสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เด่นของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(5) ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่ใช้ผลิต พัฒนาหรือส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

(6) ดำเนินการจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่ยังไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการรับผิดชอบ

(7) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผูกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) กำกับติดตาม และประเมินผลและมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการผูกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

(9) บริหารกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนั้น มาตรา 20 (3) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ให้การรับรองการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการผูกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ตามมาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่สถาบันกำหนด

แม่ข่าย

แม่ข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยที่แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย แม่ข่ายทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการของแม่ข่ายจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาของหน่วยงานต่อไปนี้

1. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา)
2. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
3. สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สทบศ.)

การดำเนินงานของแม่ข่ายจะอยู่ภายใต้การกำกับ ติดตาม และประเมินของคณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่เขตพื้นที่การศึกษามีภารกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ ภารกิจด้านบริหารงานบุคคลมี 5 พันธกิจ คือ

1. การเตรียมการบริหารงานบุคคลระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การประเมินผลของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ
5. การพัฒนาวิชาชีพครู

การดำเนินงานการพัฒนา

แม่ข่ายสามารถดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

1. ดำเนินการเอง เป็นการพัฒนาที่แม่ข่ายจัดดำเนินการด้วยตนเอง
2. มอบหมายให้ผู้อื่นทำ เป็นการพัฒนาที่แม่ข่ายมอบหมายให้ผู้อื่นทำควมภารกิจเฉพาะอย่าง โดยมอบงบประมาณและการดำเนินการ
3. ส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการดำเนินการพัฒนาที่แม่ข่ายมอบหมายให้ผู้อื่นทำ ส่งเสริมการสร้างลูกข่ายของการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบาทหน้าที่ของแม่ข่าย

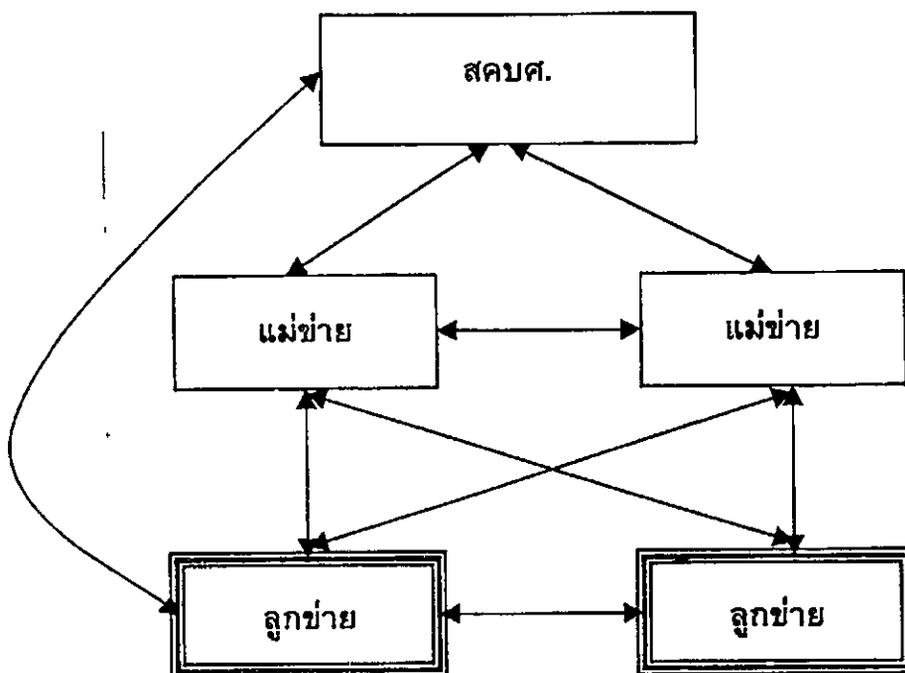
แม่ข่ายมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการพัฒนา
3. กำหนดระเบียบและข้อบังคับในการเป็นลูกข่าย
4. ระดมทรัพยากร ด้านการเงิน วิชาการ และแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. เสนอแนะเขตพื้นที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. เสนอแนะเขตพื้นที่ ในกรณีที่ถูกข่ายบางลูกข่ายดำเนินการไม่ได้มาตรฐาน
7. พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานในการพัฒนา
8. พัฒนาวิธีการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
9. ประสานการดำเนินการพัฒนากับลูกข่ายต่างๆ
10. กำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

11. ร่วมมือ ช่วยเหลือ และเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรระหว่างแม่ข่ายต่างๆ
12. สร้างลูกข่ายของการพัฒนา เช่น
 - 12.1 พัฒนาและคัดเลือกครูดั้แบบเพื่อการสร้างเครือข่าย
 - 12.2 พัฒนาและคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบเพื่อการสร้างเครือข่าย
13. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย
14. รับรองลูกข่ายใหม่และเก่า ในกรณีที่มีบุคคล คณะบุคคล สถานศึกษา หรือองค์กรต่างๆ ที่ประสงค์จะเป็นลูกข่ายของการพัฒนา
15. พัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เพื่อให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัย
16. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตามกลยุทธ์และวิธีการต่างๆ

ความเชื่อมโยง

แม่ข่ายมีความเชื่อมโยงกับ สคบศ. และลูกข่ายดังภาพประกอบต่อไปนี้

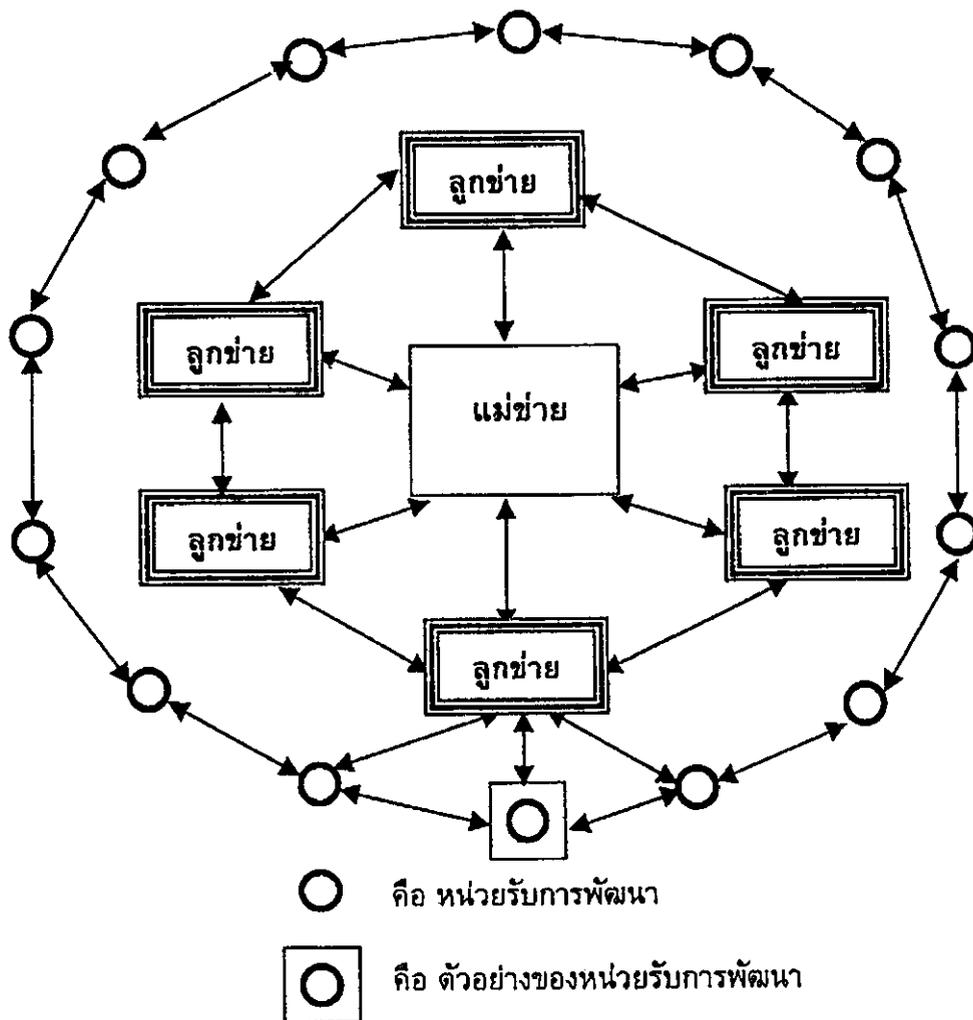


ภาพประกอบ 4 ความเชื่อมโยงระหว่าง แม่ข่ายกับ สคบศ. และลูกข่าย

จากภาพประกอบ 4 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายของเขตพื้นที่การศึกษา กับ สคบศ. และลูกข่ายต่างๆ นั้น แสดงว่า

1. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับ สคบศ.
2. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายด้วยกัน
3. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายต่างๆ
4. ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายของเขตพื้นที่แล้วยังสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายต่างเขตพื้นที่ได้ด้วย
5. สคบศ. สามารถเชื่อมโยงได้โดยตรงกับลูกข่ายเพื่อมอบหมายให้พัฒนาตามภารกิจเฉพาะอย่างของ สคบศ.

✓
 ✗
 ความเชื่อมโยงของแม่ข่ายกับลูกข่ายและหน่วยรับการพัฒนาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ความเชื่อมโยงระหว่าง แม่ข่าย กับ ลูกข่าย และหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 5 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายกับลูกข่ายและหน่วยบริการพัฒนานั้น แสดงว่า

1. แม่ข่ายซึ่งอยู่ในวงในสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายทั้งหลายได้
2. ลูกข่ายซึ่งอยู่ในวงตรงกลางสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายและสามารถเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายด้วยกันได้
3. หน่วยบริการพัฒนาซึ่งอยู่ในวงนอกสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายต่าง ๆ ได้มากกว่าหนึ่งลูกข่ายโดยขอรับบริการการพัฒนาจากลูกข่ายต่าง ๆ ที่สามารถสนองตอบความสนใจและความต้องการในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาได้

ลูกข่าย

ลูกข่ายเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยบริการพัฒนา ลูกข่ายจำเป็นจะต้องตอบสนองการเป็นเครือข่ายเชิงพลวัต (Dynamic networks) ซึ่งอาจเป็นลูกข่ายขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ได้ อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ก็ได้ เครือข่ายเชิงพลวัตจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ลูกข่ายอาจอยู่ในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ก็ได้

รูปแบบของลูกข่าย

ลูกข่ายในเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ลูกข่ายบุคคล

ลูกข่ายแบบนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในสาขาหรือเรื่องที่จะพัฒนา ตัวอย่างลูกข่ายแบบนี้ เช่น ครูต้นแบบ ผู้บริหารดีเด่น ครูแห่งชาติ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

2. ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่เป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาของรัฐ เป็นต้น

3. ลูกข่ายองค์กรเอกชน

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่เป็นหน่วยงานของเอกชน เช่น สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า สถานศึกษาเอกชน มูลนิธิ สโมสร ชมรมครู กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) บริษัทเอกชน เป็นต้น

4. ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นสมาคมวิชาชีพที่สามารถให้การพัฒนาในสาขาวิชาชีพของตน เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ และสมาคมแนะแนว เป็นต้น

5. ลูกข่ายสารสนเทศ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างและพัฒนา Web Page นำเสนอสารสนเทศเพื่อการพัฒนา สามารถบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย

หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งลูกข่าย

การจัดตั้งลูกข่ายเพื่อการพัฒนา ควรอาศัยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเฉพาะทาง
2. มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
3. สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง
4. หน่วยรับการพัฒนาสามารถเข้าถึงลูกข่ายได้โดยง่าย
5. ช่วยให้การกระจายครอบคลุมพื้นที่ที่รับบริการซึ่งอาจช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่าย
6. มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรองด้านหลักสูตร บุคลากร วิธีการและผลผลิต
7. มีความพร้อม ทัศนภาพ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

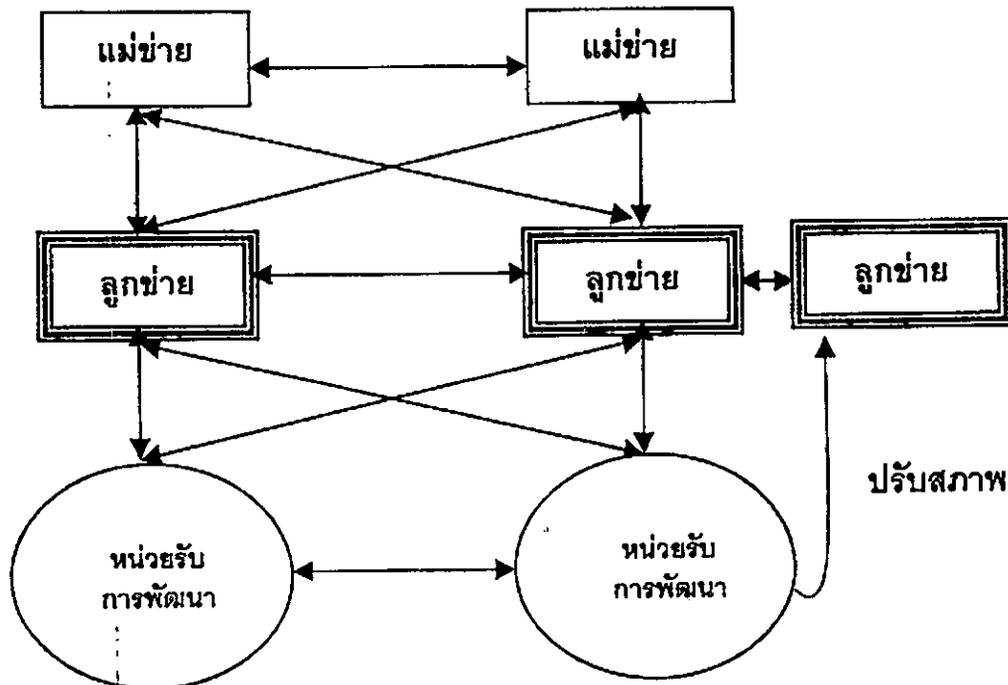
บทบาทหน้าที่ของลูกข่าย

ลูกข่ายมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติในการให้บริการการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแม่ข่ายและลูกข่ายอื่น ๆ
3. เผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยรับการพัฒนา
4. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ
5. ประเมินผล กระบวนการและผลผลิตของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
6. ร่วมมือกับลูกข่ายต่างเขตพื้นที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. รายงานผลการพัฒนาไปยังแม่ข่ายและสถานศึกษา
8. ปฏิบัติตามระเบียบของแต่ละแม่ข่าย

ความเชื่อมโยง

ลูกข่ายมีความเชื่อมโยงกับแม่ข่ายและหน่วยรับการพัฒนา ดังภาพประกอบต่อไปนี้

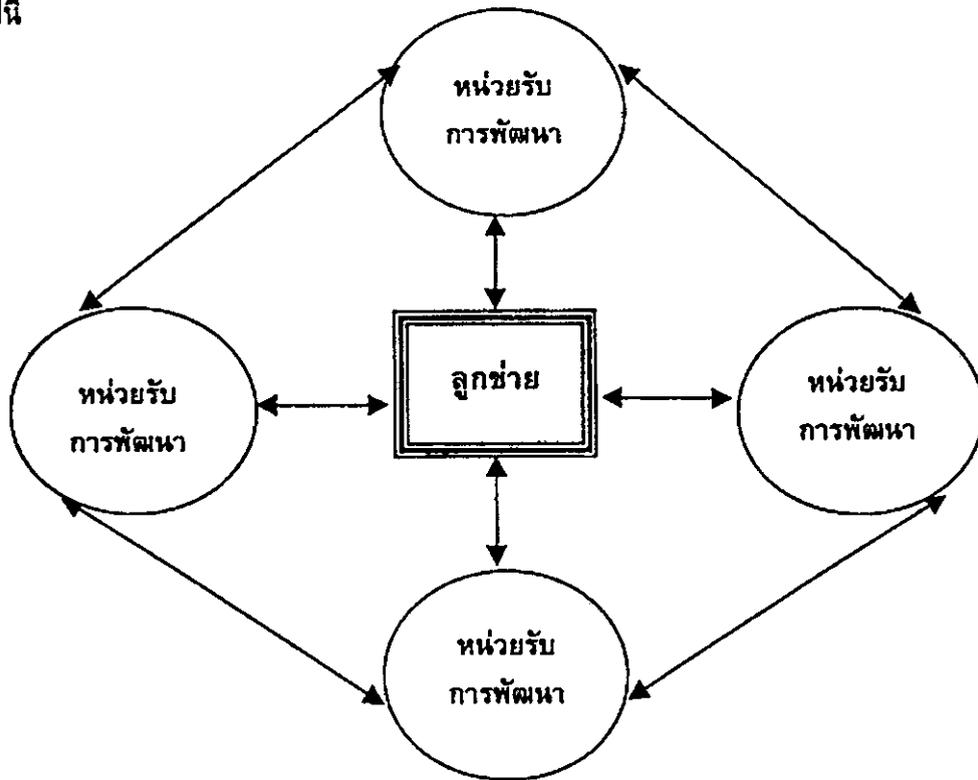


ภาพประกอบ 6 ความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับแม่ข่าย และหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 6 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับแม่ข่ายและหน่วยรับพัฒนานั้น แสดงว่า

1. ลูกข่ายแต่ละลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายได้มากกว่าหนึ่งแม่ข่าย เช่น ลูกข่ายสมาคมวิชาชีพสมาคมหนึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายของเขตพื้นที่การศึกษาได้มากกว่าหนึ่งเขตพื้นที่การศึกษา
2. หน่วยรับการพัฒนาแต่ละหน่วยงานสามารถเชื่อมโยงหรือขอรับบริการได้มากกว่าหนึ่งลูกข่าย เช่น สถานศึกษาแห่งหนึ่งสามารถขอรับบริการการพัฒนาการสอนคณิตศาสตร์จากลูกข่ายหนึ่งและขอรับบริการพัฒนาการสอนสังคมศึกษาจากอีกลูกข่ายหนึ่งได้
3. หน่วยรับการพัฒนาที่เป็นสถานศึกษาอาจขอรับบริการการพัฒนาจากลูกข่ายในสาขาที่ตนเองไม่เข้มแข็ง แต่สามารถปรับสภาพตนเองเป็นลูกข่ายเพื่อให้การพัฒนาแก่หน่วยงานอื่นที่ตนเองมีความเข้มแข็งก็ได้ เช่น สถานศึกษาหนึ่งอาจเป็นผู้รับบริการหรือเป็นหน่วยรับการพัฒนาจากลูกข่ายหนึ่งในสาขาภาษาอังกฤษซึ่งตนเองไม่เข้มแข็ง ในขณะที่เดียวกันก็ปรับสภาพเป็นลูกข่ายให้การพัฒนาสาขาสังคมศึกษาที่ตนเองมีความเข้มแข็งแก่ผู้รับบริการหรือหน่วยรับพัฒนาอื่น ๆ

ความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละลูกข่ายกับหน่วยรับการพัฒนา สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี



ภาพประกอบ 7 ความเชื่อมโยงระหว่าง ลูกข่าย กับหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 7 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับหน่วยรับพัฒนานั้นแสดงให้เห็นว่า ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยรับการพัฒนาซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือสถานศึกษาได้โดยตรง

การพิจารณาคัดเลือกเพื่อการรับรองลูกข่าย

เขตพื้นที่การศึกษาจะตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร โดยมีวิธีการคัดเลือกดังนี้

1) คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะคัดเลือกจากผู้สมัคร/หน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ประกาศไว้

2) วิธีการคัดเลือกเบื้องต้น เขตพื้นที่การศึกษาอาจจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิการศึกษา ศักยภาพ ผลงานและความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่เป็นลูกข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) คณะกรรมการคัดเลือกระดับเขตพื้นที่การศึกษา อาจประเมินจากเอกสารหลักฐานการสัมภาษณ์ หรือการแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบแล้วแต่กรณี

4) ในกรณีที่เป็นลูกข่ายเดิม ให้เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติตามข้อ 1 - 2 และประเมินผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาของลูกข่ายในฐานะหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินรายปี

บทบาทหน้าที่ของหน่วยรับการพัฒนา

หน่วยรับการพัฒนาอาจเป็นบุคคล สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาก็ได้ บทบาทหน้าที่ของหน่วยรับพัฒนามีดังต่อไปนี้

1. เป็นหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาในการสำรวจความต้องการการพัฒนา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานบางประการ และจัดทำแผนงานโครงการเพื่อขอรับการพัฒนา
2. ให้หัวหน้าหน่วยงานถือว่าการได้รับการพัฒนาของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการพัฒนางานวิชาชีพ
3. ให้หัวหน้าหน่วยงานติดตามผลการพัฒนาของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน
4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาแสดงความจำนงต่อหน่วยงานเพื่อขอรับการพัฒนาในสาขาที่มีความต้องการ
5. ครู และบุคลากรทางการศึกษาถือว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการพัฒนางานวิชาชีพ
6. ผู้รับการพัฒนา ประเมินลูกข่ายที่ตนเองได้รับการพัฒนา
7. ผู้รับพัฒนามีสิทธิที่จะเลือกลูกข่ายที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถสนองตอบความต้องการของตนได้

ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจจำแนกได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ

รัฐจัดสรรให้กับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอ หรืออาจมาจากการระดมทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากชุมชน ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน หรือจากกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 งบประมาณเพื่อพัฒนานี้จะจัดสรรให้เขตพื้นที่การศึกษาโดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความจำเป็น หรือความเร่งด่วน ของบุคลากรที่สมควรจะได้รับการพัฒนา
- 2) จำนวนบุคลากรที่ควรจะได้รับการพัฒนา

1.2 เขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่ลูกข่ายตามแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของแม่ข่าย

1.3 เขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา ตามแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในองค์กร

2. ด้านวิชาการ

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ อนุมัติหลักสูตร รับรองมาตรฐาน ทั้งในเชิงกระบวนการและผลผลิต ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ หรือเป็นที่เลี้ยง ทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนา ให้แก่ลูกข่ายในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านบุคลากร

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่างๆ กับลูกข่าย ใช้ทรัพยากรบุคคลระหว่างลูกข่ายต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่าง ๆ กับลูกข่าย ในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อการพัฒนา แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ลูกข่าย รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของแม่ข่ายให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่ายทั้งระบบ

การประเมินเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรอาศัยหลักการและวิธีการดังต่อไปนี้

ประเมินโดยใช้ผลจากการพัฒนา (Performance - Based Development) หรือประเมินจากผลลัพธ์ของการพัฒนา (Result - Based Development) จากการดำเนินงานและกิจกรรมของแม่ข่าย ลูกข่าย และหน่วยรับการพัฒนา โดยประเมินจากภายนอก และประเมินตนเองในทุกระดับ การประเมินนี้จะต้องประเมินด้วยการเทียบเคียงกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ปรากฏในแผนงานและโครงการต่าง ๆ

1. สคบศ. ประเมินเครือข่ายการพัฒนาระดับแม่ข่ายโดยประเมินเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นประเมินก็ได้ซึ่งประเมินจากผลการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือนโยบายที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้นเอง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. แม่ข่ายประเมินลูกข่าย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จากเขตพื้นที่การศึกษา หรือการดำเนินงานตามนโยบายเฉพาะด้านที่ลูกข่ายที่กำหนดขึ้นเอง โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
3. ลูกข่ายประเมินผู้รับการพัฒนา โดยเน้นความสำเร็จหรือผลงานหลังจากเข้ารับการพัฒนา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
4. ผู้รับการพัฒนาประเมินลูกข่ายทั้งกระบวนการและผลการพัฒนา
5. สถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังการพัฒนา และประเมินการดำเนินการของลูกข่ายที่สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นหน่วยรับการพัฒนา
6. ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการประเมินตนเองทั้งก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การจัดตั้งแม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรนำบุคลากรที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรแต่เดิม เช่นบุคลากรจากฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มาเป็นบุคลากรในแม่ข่าย
2. ดำเนินการจัดตั้งลูกข่ายตามความจำเป็นโดยเร่งด่วน
3. ในระยะแรก สิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยไม่มีกรมสังกัด
4. สำนักงาน ก.ค. ควรพิจารณารูปแบบเครือข่ายจากการวิจัยนี้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป

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 จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถจะพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่เป็นจำนวนมากได้ครอบคลุม และทั่วถึงได้ ไม่อาจยืนยันได้ว่าผลของการอบรมจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบของเครือข่ายจึงอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรมีความครอบคลุมทั่วถึง 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 ระบบบทบาทหน้าที่ และการดำเนินงานของเครือข่าย ตลอดจนศึกษาแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยนี้สำนักงาน ก.ค. สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล และอาจนำไปใช้ประกอบการเสนอแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนี้เขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำไปเป็นพื้นฐานคิดในการสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปรับให้เหมาะสมกับบริบทความถูกต้อง ความพร้อม และศักยภาพของแต่ละเขตพื้นที่

วิธีการวิจัย

การวิจัยมี 3 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นการพัฒนารอบแนวคิด แบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 เป็นการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ชั้นที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน 33 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) นักบริหาร 3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 4) ครู โดยสัมภาษณ์ 2 รอบ ชั้นที่ 3 เป็นการประชุมปฏิบัติในลักษณะการประชุมโต๊ะกลม เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันบางประการเกี่ยวกับรูปแบบเครือข่าย มีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุม 12 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน 3) ผู้ปฏิบัติ ที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 4) ครู

ตอนที่ 2 เป็นการกำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1 เป็นการร่างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ซึ่งเป็นการนำผลของตอนที่ 1 ทั้งสามชั้น มาจัดทำเป็นรูปแบบเครือข่าย ชั้นที่ 2 เป็นการจัดกลุ่มสนทนาเพื่อหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบเครือข่ายที่สร้างขึ้น ผู้ทรงคุณวุฒิในการจัดกลุ่มสนทนาจำนวน 13 คน ซึ่งเป็นผู้แทนของหน่วยงานต่าง ๆ คือ 1) หน่วยงานผู้ผลิตครู 2) หน่วยงานผู้ใช้ครู 3) หน่วยงานที่กำหนดเกณฑ์การบริหารงานบุคคล 4) หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษาและนายกสมาคมวิชาชีพ 5) ครู

ตอนที่ 3 เป็นการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาหลังจากได้ปรับปรุงรูปแบบเครือข่ายจาก ตอนที่ 2 แล้ว ได้จัดประชุมเพื่อหาความเห็นสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย 1) นักวิชาการ 2) ผู้บริหารเขตพื้นที่ศึกษานำร่อง 3) ผู้บริหารการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษา 5) ผู้ปฏิบัติ ซึ่งทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร 6) ครู

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระโดยสรุป ดังนี้

1. **หลักการในการสร้างเครือข่าย** อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เช่น มีเอกภาพในด้านนโยบายมีความหลากหลายในการปฏิบัติ กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา กำหนดมาตรฐาน ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ และการมีส่วนร่วม

2. **กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร** อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้การพัฒนามีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองความต้องการของเขตพื้นที่การศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. **วิธีการในการพัฒนา** ประกอบด้วย วิธีการสำคัญ 6 วิธี ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
- 3) การวิจัยปฏิบัติการ
- 4) การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ
- 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ
- 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring)
- 7) การศึกษาค้นคว้า

4. **กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา** ประกอบด้วย บุคลากร 2 กลุ่ม คือ

- 1) ครู ได้แก่ครูใหม่และครูประจำการ
- 2) บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา

5. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย 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 พัฒนารูปแบบการพัฒนา 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 สมาคม
อนุบาลศึกษา สมาคมครูภาษาไทย เป็นต้น

จ. ลูกข่ายสารสนเทศ

หลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดตั้งลูกข่าย ได้แก่ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ
เฉพาะทาง สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง อยู่กระจายครอบคลุมพื้นที่ มีความพร้อม
มีศักยภาพและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทบาทหน้าที่สำคัญของลูกข่าย ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติ
เชื่อมโยงกับแม่ข่ายและลูกข่าย เผยแพร่ข้อมูล ดำเนินการพัฒนา ร่วมมือกับลูกข่ายนอกเขตพื้นที่การ
ศึกษา รายงานผลการพัฒนา เป็นต้น

4) หน่วยรับการพัฒนา เป็นบุคคล สถานศึกษา หรือ หน่วยงานทางการศึกษาที่
ประสงค์จะขอรับการพัฒนาวิชาชีพจากลูกข่ายหรือแม่ข่าย

6. ความเชื่อมโยง ทุกองค์ประกอบของเครือข่ายสามารถเชื่อมโยง ติดต่อกันได้
ทั้ง 3 ลักษณะ คือ

- 1) จากบนลงล่าง
- 2) จากล่างขึ้นบน
- 3) ตามแนวนอน

7. ทรัพยากร ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายประกอบด้วย
1) ด้านงบประมาณ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบุคคล 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แม่ข่ายมีบทบาทอย่างสำคัญในการจัดหา แสวงหาความร่วมมือ และ
จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ การพัฒนาในรูปแบบของเครือข่ายเป็นวิธีการหนึ่งในการระดมทรัพยากรจาก
ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

8) การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็น
ฐาน (performance – based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน
(result – based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่นประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับ
การพัฒนา

9) ข้อเสนอแนะ ในระยะแรกควรดำเนินการจัดตั้งแม่ข่ายและลูกข่ายที่จำเป็นโดย
เร่งด่วน พัฒนาอย่างเร่งด่วนเกี่ยวกับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่
การศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้
เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันโดยไม่มีกรมเจ้าสังกัด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- "คุณภาพเครือข่าย (มือถือ) ที่ดีมีความสำคัญอย่างไร." (2545, 8 กรกฎาคม). กรุงเทพฯ. หน้า 6.
- แจ๊ค มินท์ อิงค์เนส. (2545, 29 กรกฎาคม). "อุปสงค์ - อุปทานของการศึกษาไทย." กรุงเทพฯ. หน้า 5.
- "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542," (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- "รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540," (2540, 11 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 114. ตอนที่ 55 ก.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6. ศิววรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). ศัพท์การบริหาร. สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- สฤษดิ์คุณ กิตติากร, ม.ร.ว. (2538). คำอธิบายประมวลศัพท์ธุรกิจที่ใช้ทั่วไปในภาษาอังกฤษ. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิทย์ กาญจนพันธ์. (2541). รวมศัพท์เทคโนโลยีและสื่อสารเพื่อการศึกษา. บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2540). โครงการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา. กองวิชาชีพครู คุรุสภา.
- _____. (2540). แนวคิดพื้นฐานในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาวิชาชีพครู. คุรุสภา.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). ภาคผนวก : ร่างพระราชบัญญัติที่จะต้องเสนอต่อรัฐบาล เพื่อตราขึ้นบังคับใช้.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2545). รายงานข้อเท็จจริง แนวคิดและหลักการการจัดตั้งองค์การวิชาชีพครู. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักพัฒนาข้าราชการครู. (2538). รูปแบบและแนวทางในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู. สำนักงาน ก.ค.
- _____. (2540). การจัดตั้งศูนย์พัฒนาข้าราชการครู. สำนักงาน ก.ค.

- Alexander, G. (1995). *District Initiatives : Reforming Teacher and Principal Roles*.
ERIC Document Reproduction Service No. ED 387 923.
- Amsterdam, C.E. (2001). "A Study of the Relationship between Elementary Teachers and Principal Professional Development and Student Mathematics Achievement," *Dissertation Abstracts International*. 62 - 05A.
- Bartol, K.M. and others. (1998). *Management : A Pacific Rim Approach*. 2nd ed.
Roseville, NSW. : McGraw - Hill.
- Blackburn, Barbara R. (2000). "Barriers and Facilitators to Effective Staff Development : Perceptions from Award - winning Practitioners," *Dissertation Abstracts International*. 61 - 08A.
- Burstein, Joyce H. (2001). "Teacher Networking : The Perceptions of New Teachers, Colleagues, and Principals in Two Urban Elementary Schools," *Dissertation Abstracts International*. 62 -08A.
- Butler, Jocelyn A. (2001). *Staff Development*. Northwestern Regional Education Laboratory.
- Clark, Ken. (2002). *Missouri Network for Staff Development and Performance - Based Education*. Kclark @ mo - netstaffdev. org.
- Cooper, Joyce P. (2002). "The Influence of Outstanding Leadership in Improving the Quality of Teaching and Learning through Staff Development. *Dissertation Abstracts International*. 62 - 11A.
- Corley, Theresa R. (2000). "Staff Development and Secondary Science Teachers : Factors that Affect Voluntary Participation," *Dissertation Abstracts International*. 61 - 06A.
- Chiu, Ya - Fang. (2001). "Teachers' and Administrators' Perceptions of Teacher Study Groups as One Means of Professional Development in Taiwanese Junior High Schools," *Dissertation Abstracts International*. 62 - 07A.
- Claus, Russell S. (2001). A Study of Practices that Support School Improvement through Staff Development in DoDDs – Europe Schools. *Dissertation Abstracts International*. 62 - 10 A.

Cunnigham, William G. and Cordeiro, Paula A. (2000). *Educational Administration : A Problem - Based Approach*. Boston : Allyn and Bacon.

Daft, Richard L. (2000). *Management*. 5th.ed. Forth Worth : Dryden Press.

David, Jane L. and Shields, Patrick M. (1999, 14 April). "Standards are not Magic," *Education Week*. pp. 40-42.

Designing staff development that makes a difference. (2000). Available : <http://www.ksde.org>.

Everard, Bertie and Morris, Geoffrey. (1990). *Effective School Management*. 2nd ed. London : Paul Chapman.

Friedrichs, Charles. (2001). The effect of Professional Growth Opportunities as Determined by California Public High School Instrumental Music Teachers. *Dissertation Abstracts International*. 62 – 03 A.

Guskey, Thomas R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, California : Corwin Press.

Hsieh, Cheng-Yu. (2000). Teacher Perceptions of Staff Development as a Vehicle for Improving Teaching Skills. *Dissertation Abstracts International*. 61 - 63A.

Joyce, Bruce ; Calhoun, Emily and Hopkins, David. (1999). *The New Structure of School Improvement*. Buckingham : Open University Press.

Joyce, B. and Showers, B. (1995). *Student Achievement through Staff Development : Fundamental of School Renewal*. 2nd ed. New York : Longman.

Jarillo, J.C. (1993). *Strategic Networks*. Oxford : Butterworth.

Kumwenda – Phiri, Groce C. (2001). The Establishment of a Continuing Professional Development (CPD) Training Model for Science Teachers in Malawi. *Dissertation Abstracts International*. 62 – 03 A.

Latchem, C. and Lockwood. W. (1998). *Staff Development in Open and Flexible Learning*. London : Routledge.

Little, Judith W. (1993). "Teachers' Professional Development in a Climate of Educational Reform," *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 15(2) : 129 -151.

Longman Dictionary of Contemporary English. 2nd ed. (1995). Essex : Longman Group.

Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2nd ed. Belmont : Wadsworth Publishing.

Mackey, John A. (2001). "Professional Development Programs for Elementary Schools In Alabama : A Prescriptive Process Model," *Dissertation Abstracts International*. 62 – 03A.

McBeath, Gordon. (1997). *Handbook of Human Resource Planning*. New Delhi : Beacon Books.

McKenna, Richard. (1999). *New Management*. Sydney : McGraw – Hill.

Means, Barbara. (1994). *Technology and Education Reform*. San Francisco : Jossey – Bass.

Megginson, David and others. (1995). *Human Resource Development*. London : Kogan Page.

Middleton, Vickie A. (2001). Standards for Arizona Teachers : Teachers' Beliefs about the Impact on Student Achievement. *Dissertation Abstracts International*. 62 – 02A.

Miles, R.E. and Snow. C.C. (1995). "The New Network Firm," *Organizational Dynamics*. 23(4) : 5 - 18.

Missouri net work for staff development and Performance – based education. (2002). Available : <http://www.mo-netstaffdev.org>.

Nadolny, B. (199). "Restructuring Professional Development as a Collaborative Practice," *ERIC Database*. (1992 – 2002-03).

Northeast Ohio teaching Excellence Network. (2002). Available : <http://www.csuohil.edu/noten>.

- O'Connell, Catherine. (2002). LTSN. <http://www.ltsn.ac.uk/genericcentre/projects/PDP/intro.asp>).
- Oxford English Reference Dictionary*. 2nd ed. (1996). Oxford : Oxford University Press.
- Persico, Mary A. (2001). "Exploring the Relationship between the Perceived Leadership Style of Secondary Principals and the Professional Development Practices of their Teachers." *Dissertation Abstracts International*. 62 – 04A.
- Segerman – Peck, Lily M. (1991). *Networking and Mentoring*. London : Bookcraft Ltd.
- Sergiovanni, Thomas J. (2001). *The Principalsip : A Reflective Practice Perspective*. Boston : Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, T.J. and others. (1999). *Educational Governance and Administration*. 4th ed. Boston : Allyn and Baeon.
- Sergiovani, John T. (1991). *Personnel Management for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.
- _____. (1999). *The Principal : New Leadership for New Challenges*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice – Hall.
- Sikoaski, Judith K. (1991). "The Relationship Between Teacher Characteristics and Perception of School Climate on the Outcomes of Staff Development," *Dissertation Abstracts International*. 53 – 04A.
- Sweeny, Barry. (2002). *Designing staff development that makes a difference*. Available : <http://www.ksde.org>.
- Sweeny, Barry. (2002). *Staff development purposes*. Available : <http://www.ksde.org>.
- TiHel, Ed. And Robbins, Margaret. (1994). *Network Design Essentials*. Boston : AP Professional.
- Tonnsen, Sandra. (2001). "A Study of the Relationship between Elementary Teacher and Principal Professional Development and Student Mathematics," *Dissertation Abstracts International*. 62 – 05A.
- Ubben, Gerald C. ; Hughes, Larry W. and Norris, Cynthia, J. (2001). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools*. Boston : Allyn and Bacon.

UNESCO. (1994). *Higher Education Staff Development : Directions for Twenty – first Century*. Paris : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

Viadero, Debra (1999, 10 February). "A Key to High Achievement," *Education Week*. p. 27.

Verloop, Nico. (2001). "Guest editors introduction," *International Journal of Educational Research*. 35(5) : 435 – 440.

Welcome to the LTSN. (2002). Available : <http://www.itsn.ac.uk/>

Wheeler, Robert. (2002). *NOTEN*. R.wheeler@csuohio.edu.

ภาคผนวก ก.

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

1. ดร.สุวิทย์ มูลคำ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนันท์ จรูญรัตน์ ประธานโปรแกรมปริญญาโทสาขา
การบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม
3. ชิสเตอร์พรรณิ ภูเรือหงษ์ มหาธิการิณีคณะภคินีพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้า
กรุงเทพฯ
4. อาจารย์พิทยา จันทาไชย ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
นครนายก
5. อาจารย์จักรพันธ์ สุริยะ ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด
นครนายก
6. อาจารย์พุ่มศักดิ์ เจริญพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 3
กรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา
7. อาจารย์บัวเย็น บัวคราม หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
8. อาจารย์สุเมธ ใจชา หัวหน้าฝ่ายการเงินและพัสดุ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
9. อาจารย์วินัย อ่ำประเวทย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
10. อาจารย์นุกูล สุพรรณพงศ์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนีย์ แจ่มใจธรรม คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม
12. อาจารย์บุญทัน มั่งคั่ง อาจารย์ใหญ่โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัดนครนายก
13. อาจารย์สุนทร เขยชื่นศึกษานิเทศก์ 8
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
14. อาจารย์สาโรจน์ อาจสำอางค์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
15. อาจารย์พริ้มพราย สุโพธิ์ภัก ผู้อำนวยการโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
กรุงเทพมหานคร

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)

- | | |
|--------------------------------|---|
| 16. ดร.นาริรัตน์ สุวรรณวารี | อาจารย์โรงเรียนวัดพลอยกระจ่างศรี
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก |
| 17. อาจารย์มัณฑริกา วิฑูรชาติ | ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนประสาธวิทยา
กรุงเทพมหานคร |
| 18. บาทหลวงวิษณุกรณ์ เกตุภาพ | อดีตประธานกลุ่มโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ
กลุ่มที่ 8 |
| 19. ชิสเตอร์วรณวิมล สุขสวัสดิ์ | ครูใหญ่โรงเรียนแม่พระฟาติมา เขตดินแดง
กรุงเทพมหานคร |
| 20. อาจารย์จิรภา เกตุกาหลง | ผู้จัดการโรงเรียนกานดา กรุงเทพมหานคร |
| 21. อาจารย์รัชนิกร ฤทธิรัชต์ | อาจารย์โรงเรียนอนุบาลนครปฐม
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม |
| 22. อาจารย์สถาพร หมวดอินทร์ | อาจารย์โรงเรียนสตึก กรมสามัญศึกษา
จังหวัดบุรีรัมย์ |
| 23. อาจารย์บุญกุล โพธิ์เรียง | อาจารย์โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสรรคบุรี
จังหวัดชลบุรี |
| 24. อาจารย์ยุทธกร ถามา | อาจารย์โรงเรียนบ้านเปียงซ้อ
สำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอลาดบัวหลวง
จังหวัดนนทบุรี |
| 25. อาจารย์เมธชวิน อินธิไชย | หัวหน้าฝ่ายวิชาการ สถาบันอัครวิทย์พัฒน
กรุงเทพมหานคร |
| 26. อาจารย์สมศักดิ์ ป่าไพร | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอลำปาง
จังหวัดนครนายก |
| 27. อาจารย์มงคล ภาธรชุกรานนท์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
สุวินทวงศ์ กรุงเทพมหานคร |
| 28. อาจารย์คุณิณี เฟิงแดง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
สตรีวิทยา 2 กรุงเทพมหานคร |
| 29. อาจารย์ปนัดดา มักสัมพันธ์ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
พัฒนาการสุวินทวงศ์ กรุงเทพมหานคร |

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์ (ต่อ)

- | | |
|------------------------------|--|
| 30. อาจารย์ชนวรรณ อัคราภรณ์ | ครูโรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร |
| 31. อาจารย์ทองใบ ทรงบัณฑิตย์ | อาจารย์โรงเรียนวัดปลุกศรีทวารวรม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 32. อาจารย์อมรา มโนรัตน์ | อาจารย์โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม
สังกัดกรุงเทพมหานคร |
| 33. อาจารย์สุนงนาท สุตะบุตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนพิชญศึกษา |

ภาคผนวก ข.

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมปฏิบัติการ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมปฏิบัติการ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์นิวัฒน์ พัฒนไพบูลย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลอง 33 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
3. อาจารย์บัณฑิต ศรีพุททฆาฏ อาจารย์สถานพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
4. อาจารย์ปัญญา ทรงเสรี อาจารย์โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา ครูต้นแบบ ปี 2542
5. อาจารย์ปรีชา ระวีจิตร์ อาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านคลอง 31 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
6. อาจารย์สถาพร ศรีม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาย้อย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนายก
7. ภราดาวิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเซนต์คาเบรียล กรุงเทพฯ เลขาธิการสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย อุปนายกสมาคมสมาพันธ์การศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
8. อาจารย์สงบ อินทรมณี นักพัฒนาบุคลากร 8 ว หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
9. อาจารย์สุเทพ มะลิวัลย์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนีย์ แจ่มใจธรรม คณบดีคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม
11. อาจารย์สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชโอรส กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร
12. อาจารย์เสาวภาคย์ มุขโต อาจารย์โรงเรียนวัดบ้านแพน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประธานกลุ่มครูกรุงศรี และประธานชมรมพัฒนาวิชาชีพจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ค.

ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

**ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนาเพื่อพิจารณาความเหมาะสม
ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา**

- | | |
|-------------------------------|---|
| 1. ดร. จักรพรรดิ วัฒนา | รองเลขาธิการคุรุสภา |
| 2. ดร. พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง | รองเลขาธิการสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา |
| 3. อาจารย์โกมินทร์ สังคะนอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม กรุงเทพมหานคร |
| 4. อาจารย์บัณฑิต ศรีพุทธางกูร | ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 5. อาจารย์อนันต์ บำรุงไทย | ศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่นำร่องปฏิรูปการศึกษา พิษณุโลก เขต 1 |
| 6. อาจารย์จินตนา ธรรมวานิช | นายกสมาคมอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
ผู้จัดการและครูใหญ่โรงเรียนสมาคมสตรีไทย |
| 7. อาจารย์รัตนา สถิตานนท์ | อาจารย์ 3 ระดับ 9 ครูแห่งชาติ
โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 8. อาจารย์สุวิชัย แก้วอำไพ | อาจารย์โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร |
| 9. อาจารย์เมธี อนุติจย์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโสมนัส
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร |
| 10. อาจารย์เกษม สดงาม | ผู้อำนวยการโรงเรียนเศรษฐบุตรีบำเพ็ญ กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 11. อาจารย์สุรัชย์ ทองทวี | หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี |
| 12. อาจารย์ยุทธกร ถามา | อาจารย์โรงเรียนบ้านเปียงซ้อ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดน่าน |
| 13. อาจารย์วิลาวัลย์ พัวศิริ | นักวิชาการ 8 ว และปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา |

ภาคผนวก ง.

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่าย
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่าย
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ผศ.ดร.โสภณ พวงสุวรรณ ที่ปรึกษาอธิการบดีสถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
2. ดร.กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการโรงเรียนอุดมศึกษา
กรุงเทพมหานคร
3. ดร.บัณฑิต แทนพิทักษ์ศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
4. ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา
และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. อาจารย์สมเดช สีแสง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก
ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม เขตพื้นที่นาร่องปฏิรูปการศึกษา
พิษณุโลก เขต 2
7. อาจารย์สุเทพ มะลิวัลย์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
8. อาจารย์ศรณรงค์ นิลสาริกา หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี
9. อาจารย์ทวีป เกหา หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอวิเศษชัยชาญ
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง
10. อาจารย์สถาพร หมวดอินทร์ อาจารย์โรงเรียนสตึก กรมสามัญศึกษา
จังหวัดบุรีรัมย์
11. ชิสเตอร์พรรณณี ภูเรือนหงษ์ มหาธิการิณีคณะภคินีพระมหากษัตริย์ของพระเยซูเจ้า
กรุงเทพ
12. อาจารย์ศรียรรณ ช้อยศิริ รองเลขานุการสมาคมครูภาษาไทยแห่งประเทศไทย

คณะผู้วิจัย

คณะผู้วิจัย

นักวิจัยหัวหน้าโครงการ

ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์

Ph.D. (Ed.Admin)

นักวิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ

กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)
Ph.D. (Ed.Admin)

นักวิจัยผู้ช่วยประจำโครงการ

นายถาวร เล็งเอียด

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

นายทวีศิลป์ กุลนภาดล

ค.ม. (วิจัยการศึกษา)

นางสาวนภาพร เวสโกสิทธิ์

MBA (Finance)

นายปรีศนนท์ อาท

กศ.ม. (การประถมศึกษา)

นางปรียานุช สถาวรมณี

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

นางสาวพจณี มั่งคั่ง

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

นายพิเชฐ จัปจิตต์

กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์โยธิน ศรีโสภา

กศ.ม. (การสอนวิทยาศาสตร์)

นางสาววาสุณา ชัดดีวงษ์

ศศ.ม. (จิตวิทยาสังคม)

นายสมชาย เทพแสง

ค.ม. (การสอนภาษาไทย)

นายสมชาย สังข์สี

กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์

กศ.ม. (สุขศึกษา)