

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาคู ผลผลิตจากการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาคูตามแนวคิดเกี่ยวกับทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาคูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตการพัฒนาคู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาคูและกระบวนการพัฒนาคูกับผลผลิตการพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 9 ผลการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

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

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 397 คน พบว่า

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

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

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

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

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

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

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

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

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

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

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

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของคณาจารย์และผู้บริหาร ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

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

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

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

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

บุคลากรในหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครู ในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งอาจารย์และบุคลากรสนับสนุน มีจำนวนสูงสุด 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครุศึกษาด้านปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครู

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควร ดำเนินการจัดหาหน่วยงานเฉพาะสำหรับดำเนินการพัฒนาคู การจัดทำแผนพัฒนาคูควรนำข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคูมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา หลักสูตรพัฒนาคูควรมี หลากหลายเรื่อง

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการพัฒนาคู่มือกระบวนการพัฒนาคู่มือ

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

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า กระบวนการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู การดำเนินการพัฒนาคูใช้กิจกรรมอบรมและฝึกปฏิบัติ เมื่อสิ้นสุดการพัฒนามีการประเมินความรู้ผลงานจากการฝึกอบรม รวมถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อกระบวนการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู รวมถึงประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านผลผลิตการพัฒนาครู

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

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

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

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

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูด้านผลสะท้อนกลับจาก การพัฒนาครู

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

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามหัวข้อการพัฒนาความคิดเห็นด้านการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาคูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21

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

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า หัวข้อการพัฒนาครูตามแนวคิดทักษะการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 ที่มีความจำเป็นมาก คือ การฝึกทักษะการเรียนรู้ การฝึกทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหัวข้อความคิดเห็นต่อหัวข้อการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า หัวข้อการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ การให้ความรู้เกี่ยวกับความร่วมมือของประชาคมอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียน และการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ

ตอนที่ 4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามตามกลุ่มครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

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

จากตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 395 คน พบว่า

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

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

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

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

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

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

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

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ (ต่อ)

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

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

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

ตอนที่ 5 ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนา ผลผลิตการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนา

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านปัจจัยนำเข้า

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

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีความพึงพอใจที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสำรวจหัวข้อเรื่องที่ต้องการพัฒนา ทักษะการเรียนรู้ ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ ภาษาของประเทศในอาเซียน การสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ ครู

พึงพอใจต่อหลักสูตรหลากหลายให้เลือกเข้ารับการพัฒนา ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ หากเป็นไปได้สถานที่พัฒนาควรใช้สถานที่ที่ครูปฏิบัติงาน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านกระบวนการพัฒนาคู

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

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง กิจกรรมเสริมแรงทางบวกต่อการพัฒนา ให้

ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรดำเนินการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมร่วมกับสถานศึกษา นิเทศ ติดตามผลการพัฒนาครู

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลผลิตการพัฒนาครู

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

จากตารางที่ 13 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลผลิตการพัฒนาครู โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมี

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

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและความหมายความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อประเด็นการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.12-4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 0.71 – 0.75) แสดงว่า สภาพปัจจุบันผลสะท้อนกลับของการพัฒนาคูมีความพึงพอใจระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษามีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน คือ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เปรียบเทียบกับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู	ระดับการปฏิบัติของ คณาจารย์และผู้บริหารใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ			ความพึงพอใจของ ครูในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน		
	\bar{X}	S	แปลผล	\bar{X}	S	แปลผล
ปัจจัยนำเข้า	3.86	0.91	มาก	4.02	0.75	มาก
กระบวนการพัฒนาคู	3.81	0.90	มาก	4.09	0.78	มาก
ผลผลิตจากการพัฒนาคู	3.86	0.86	มาก	4.17	0.79	มาก
ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาคู	3.87	0.85	มาก	4.14	0.74	มาก
รวมเฉลี่ย	3.85	0.88	มาก	4.11	0.77	มาก

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

ตอนที่ 7 ความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้ากับกระบวนการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู กับผลผลิตการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยนำเข้ากับตัวแปรกระบวนการเพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดควรอยู่ในรูปแบบการพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

นำเข้า 6	สัมพันธ์	กระบวนการ 1, กระบวนการ 2, กระบวนการ 3, กระบวนการ 4, กระบวนการ 5, กระบวนการ 6, กระบวนการ 7, กระบวนการ 8, กระบวนการ 10, กระบวนการ 11, กระบวนการ 12, กระบวนการ 14, กระบวนการ 15
นำเข้า 7	สัมพันธ์	กระบวนการ 1, กระบวนการ 2, กระบวนการ 3, กระบวนการ 4, กระบวนการ 5, กระบวนการ 6, กระบวนการ 7, กระบวนการ 8, กระบวนการ 9, กระบวนการ 11, กระบวนการ 12, กระบวนการ 13, กระบวนการ 14, กระบวนการ 15
นำเข้า 8	สัมพันธ์	กระบวนการ 1, กระบวนการ 2, กระบวนการ 13
นำเข้า 9	สัมพันธ์	กระบวนการ 1, กระบวนการ 2, กระบวนการ 3, กระบวนการ 4, กระบวนการ 5, กระบวนการ 6, กระบวนการ 7, กระบวนการ 8, กระบวนการ 9, กระบวนการ 10, กระบวนการ 11, กระบวนการ 12, กระบวนการ 13, กระบวนการ 14, กระบวนการ 15
นำเข้า 10	สัมพันธ์	กระบวนการ 1, กระบวนการ 2, กระบวนการ 4, กระบวนการ 5, กระบวนการ 6, กระบวนการ 7, กระบวนการ 8, กระบวนการ 10, กระบวนการ 13, กระบวนการ 15

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

โดยเฉพาะตัวแปร รวม 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรนำเข้า 4 นำเข้า 5 นำเข้า 6 และนำเข้า 9 ที่สามารถทำนายตัวแปรกระบวนการได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรนำเข้า 4 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายเรื่องให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา

ตัวแปรนำเข้า 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิให้กับครูเลือกศึกษา

ตัวแปรนำเข้า 6 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร

ตัวแปรนำเข้า 9 มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและจำนวนพอเพียง

กำหนดให้

X แทนตัวแปรปัจจัยนำเข้า

Y แทนตัวแปรกระบวนการ

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรปัจจัยนำเข้าเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรกระบวนการเป็นตัวแปรตามจะได้สมการ ดังนี้

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

$R = 0.792$ $R^2 = 0.627$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 1 สูงถึง 62.7%

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

$R = 0.710$ $R^2 = 0.505$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 2 อยู่ที่ 50.5%

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

$R = 0.680$ $R^2 = 0.462$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 3 อยู่ที่ 46.2%

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

$R = 0.746$ $R^2 = 0.556$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 4 อยู่ที่ 55.6%

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

$R = 0.792$ $R^2 = 0.627$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 5 สูงถึง 62.7%

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

$R = 0.714$ $R^2 = 0.510$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 6 อยู่ที่ 51.0%

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

$R = 0.679$ $R^2 = 0.539$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 7 สูงถึง 53.9%

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

$R = 0.792$ $R^2 = 0.462$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวสามารถทำนายตัวแปรกระบวนการ 8 อยู่ที่ 46.2%

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

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

กระบวนการ 9 สูงถึง 48.9%

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

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

กระบวนการ 10 อยู่ที่ 45.6%

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

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

กระบวนการ 11 อยู่ที่ 42.0%

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

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

กระบวนการ 12 อยู่ที่ 48.3%

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

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

กระบวนการ 13 อยู่ที่ 44.8%

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

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

กระบวนการ 14 อยู่ที่ 53.0%

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

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

กระบวนการ 15 สูงถึง 49.0%

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

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกระบวนการกับตัวแปรผลผลิตเพื่อศึกษาว่า ตัวแปรใดควรอยู่ในรูปแบบการพัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

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

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

กำหนดให้

Y แทนตัวแปรกระบวนการ

Z แทนตัวแปรผลผลิต

จากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรกระบวนการเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรผลผลิตเป็นตัวแปรตามจะได้สมการ ดังนี้

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

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

ผลผลิต 1 สูงถึง 61.2%

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

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

ผลผลิต 2 อยู่ที่ 54.9%

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

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

ผลผลิต 3 อยู่ที่ 59.5%

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

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

ผลผลิต 4 อยู่ที่ 56.1%

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

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

ผลผลิต 5 สูงถึง 61.9%

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

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

ผลผลิต 6 อยู่ที่ 59.2%

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

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

ผลผลิต 7 อยู่ที่ 47.8%

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

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

ผลผลิต 8 อยู่ที่ 57.0%

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

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

ผลผลิต 9 อยู่ที่ 52.9%

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

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

จากสมการการถดถอยเชิงพหุตัวแปรกระบวนการทำนายตัวแปรผลผลิตอยู่ระหว่าง 0.478-
0.619 อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อผลผลิต คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุม
บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาคู่มือมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้เทคนิค Coaching
ในการให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาคู่มือ รวมถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู มีอิทธิพลต่อตัวแปร
ผลผลิตมากกว่าตัวแปรอื่น อีกทั้งยังพบว่า ตัวแปรกระบวนการมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมินและ
พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูมีอิทธิพลต่อตัวแปรผลผลิตมากกว่า
ตัวแปรอื่น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมของตัวแปรปัจจัยนำเข้า ตัวแปรกระบวนการ และ
ตัวแปรผลผลิตในกลุ่มของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยพิจารณา

ตัวแปรอิสระ 1. รวมนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มปัจจัยนำเข้า จำนวน 10
ตัวแปร

2. รวมกระบวนการพัฒนาคู่มือ ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่ม
กระบวนการพัฒนาคู่มือ จำนวน 15 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มผลผลิตการพัฒนาคู่มือ
จำนวน 10 ตัวแปร

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

ANOVA

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

จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์
ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

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

รูปแบบสมการ

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

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตรวมตามแนวคิดของ
คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตัวแปรอิสระ 1. ตัวแปรปัจจัยนำเข้า 10 ตัวแปร

2. ตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู 15 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ผลรวมของตัวแปรย่อยกลุ่มผลผลิตการพัฒนาครู
10 ตัวแปร

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

ANOVA

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

ตัวแปรปัจจัยนำเข้าและตัวแปรกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่าง
มีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

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

รูปแบบสมการ

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

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

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาพรวมของตัวแปรปัจจัยนำเข้า ตัวแปรกระบวนการ และตัวแปรผลผลิตในกลุ่มของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณา

ตัวแปรอิสระ 1. รวมนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มปัจจัยนำเข้า จำนวน 15 ตัวแปร

2. รวมกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มกระบวนการพัฒนาครู จำนวน 8 ตัวแปร

ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยในกลุ่มผลผลิตการพัฒนาครู จำนวน 11 ตัวแปร

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

ANOVA

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

จากการทดสอบพบว่า ตัวแปรรวมนำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู พยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ตาราง Coefficients

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

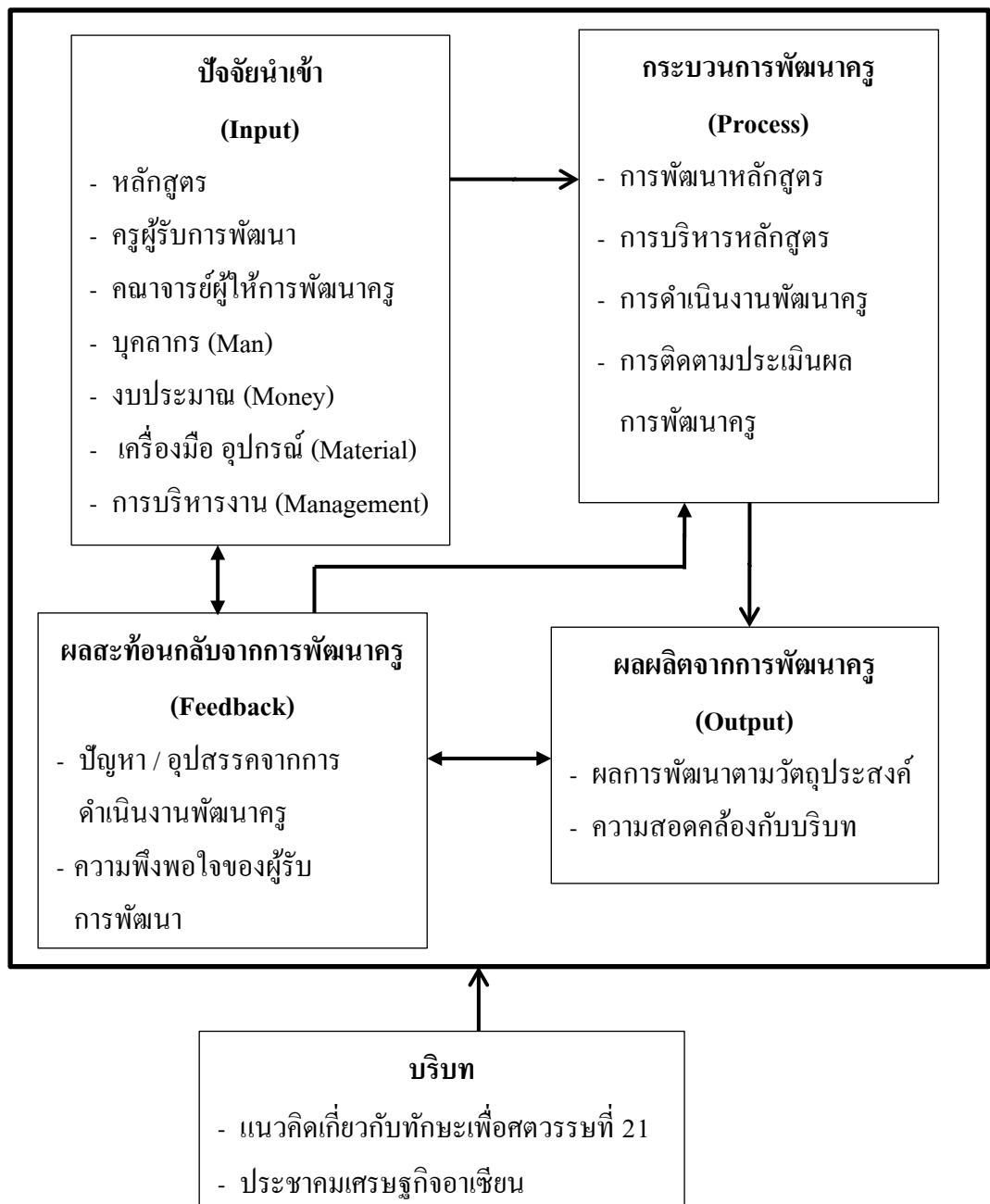
รูปแบบสมการ

รวมผลผลิต = 7.278 + 0.291 รวมนำเข้า + 0.642 รวมกระบวนการ

จากข้อมูลข้างต้น สภาพปัจจุบันรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตั้งแผนภาพ

ที่ 9

แผนภาพที่ 9 สภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ



ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์ เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

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

ข้อคำถามในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อแนวทางพัฒนาคูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย นโยบาย การพัฒนาคู วิธีดำเนินการพัฒนา ผลผลิตจากการพัฒนาคู พบว่า

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

การวางหลักสูตรพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจะมี 2 ลักษณะคือ

1. การกำหนดหลักสูตรแบบเฉพาะกิจ ตามนโยบายหรือความต้องการของครู
2. การกำหนดหลักสูตรตามงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และความทันสมัยทางวิชาการ

สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนาคูมักจะเป็นสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีทีมบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นคณะทำงาน ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้จะประกอบด้วย 2 ส่วน คือ งบประมาณแผ่นดินที่มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการของงบประมาณล่วงหน้าเป็นรายปี และงบประมาณจากผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนา

วิธีดำเนินการพัฒนาคู ส่วนใหญ่จัดในรูปแบบการจัดอบรม การศึกษา ดูงาน การชี้แนะ (Coaching) ในการให้ความรู้และส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานพัฒนาจะมี

การประเมินความรู้และความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในโอกาสต่อไป แต่การพัฒนาจะไม่มีติดตามผลว่า ครูได้นำความรู้จากการพัฒนาไปใช้จริงในชั้นเรียน หรือสถานศึกษาอย่างไร

ผลผลิตจากการพัฒนาครู จะมีทั้งผลทางตรงต่อครู คือ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลทางอ้อม คือ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ผลงานที่นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสอน ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ และด้านการเพิ่มวิทยฐานะ

ปัญหาของการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

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

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

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ผู้วิจัยกำหนด

คณาจารย์มีความคิดเห็นว่ ถ้ากระบวนการดังกล่าวเกิดขึ้นได้จริงจะเป็นสิ่งที่ดี แต่ในบางข้ออาจมีข้อจำกัดไม่สามารถทำให้กระบวนการนี้ เกิดขึ้นได้จริง โดยเสนอแนวคิด ดังนี้

ขั้นที่ 1 สสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร ควรให้มีแต่ไม่มั่นใจว่าจะทำได้ครบทุกขั้นย่อย โดยเฉพาะ ข้อ 1.4 เนื่องจากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปลี่ยนเร็ว ทำให้ข้อมูลสารสนเทศต้องเปลี่ยนตลอดเวลา

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

ขั้นที่ 3 จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง

ขั้นที่ 4 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของบุคลากรในสถานศึกษา คณาจารย์คิดว่า การสร้างทัศนคติจำเป็นจะเป็นหน้าที่ของครูที่ควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง รวมถึงสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาระดับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสภาควรมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา ส่วนมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นปลายทางของการพัฒนาจึงไม่น่าจะเป็นหน้าที่ในการส่งเสริม กระตุ้นให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง

ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด เป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง เพียงแต่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมีหน้าที่ประจำ ฉะนั้นจะไม่สะดวกต่อการไปนิเทศครู

ขั้นที่ 6 ประเมินผลหลังการพัฒนา

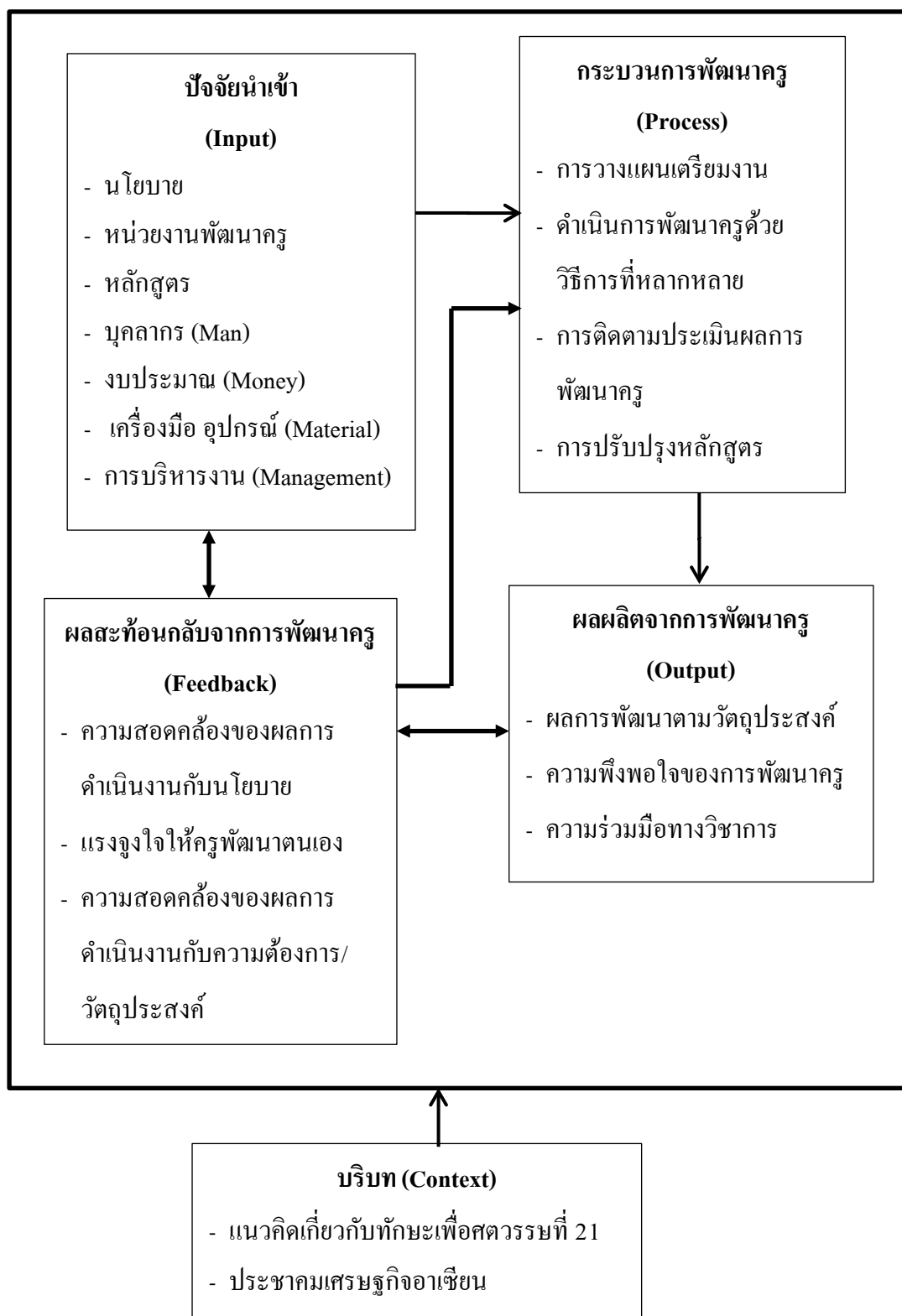
ขั้นที่ 7 ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา

ควรรวมขั้นที่ 6 และขั้นที่ 7 ให้เป็นขั้นเดียวกัน

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

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

แผนภาพที่ 10 รูปแบบการพัฒนาคู่มือมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย



รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า

1. นโยบาย

นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อการพัฒนาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคูที่ชัดเจนและมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรีและสำนักงานการศึกษาระดับปริญญาโท) ซึ่งจะกำหนดความต้องการพัฒนาคูในแต่ละปีอย่างชัดเจน ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏควรจะนำนโยบายดังกล่าวมาประกอบการวางแผนนโยบายพัฒนาคูระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

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

3. ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาคู (4M)

บุคลากร (Man) ครูผู้เข้ารับการพัฒนา คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุนมีส่วนช่วยในการพัฒนาคูทั้งการประสานงาน วิทยากรและดำเนินกิจกรรมพัฒนาคู

งบประมาณ (Money) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะดำเนินการของงบประมาณแผ่นดินเพื่อใช้ในการพัฒนาคูทุกปี นอกเหนือจากงบประมาณที่ผู้เข้ารับการอบรม หรือสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) มหาวิทยาลัยราชภัฏจะมีการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการดำเนินงานพัฒนาคู ตามหัวข้อเรื่อง หรือความต้องการของผู้เข้ารับบริการ

การบริหารงาน (Management) หน่วยงานทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงาน หน่วยงานตามแผนพัฒนาคู เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์

4. หลักสูตร หลักสูตรพัฒนาคูจะถูกแบ่งตามความต้องการของผู้รับบริการ คือ

1. หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ
2. หลักสูตรพัฒนาตามความต้องการ
3. หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดเอาไว้แล้วให้ครูเลือกเรียนตามความประสงค์

สำหรับ หลักสูตรพัฒนาครูก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คาดหวังว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นผู้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งครู ผู้ช่วย ให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หากเป็นไปได้ จะเป็นทางเลือกกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาในการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

กระบวนการ

1. วางแผนเตรียมงาน มีการประชุมวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู
2. ดำเนินการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติได้แก่
 - 2.1 ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้
 - 2.2 ประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 2.3 ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา / คลินิกให้คำปรึกษา
 - 2.4 นิเทศการสอน
 - 2.5 ใช้เทคนิคการชี้แนะ (Coaching)
 - 2.6 การทำวิจัยในชั้นเรียน
3. การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู มีการประเมินความรู้ก่อนการพัฒนาและภายหลัง การพัฒนา ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และควรมีการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนา ครูที่เข้ารับการอบรม
4. การปรับปรุงหลักสูตร ผู้ดำเนินงานพัฒนาครู นำผลการประเมินมาปรับปรุงความ เหมาะสม ความทันสมัยและความสอดคล้องต่อความต้องการของครู

ผลผลิตจากการพัฒนาครู

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

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

1. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือต้นสังกัด สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เมื่อผู้ดำเนินงานประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือต้นสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินงานมีความครบถ้วนตามนโยบายเพียงใดหรือควรปรับปรุง ตรวจสอบความสอดคล้อง ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานกับนโยบาย ปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการพัฒนาครู หลักสูตรที่ดำเนินการมีความสมบูรณ์ หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการเพียงใด หรือควรจัดทำหลักสูตรใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือความต้องการของผู้รับบริการ

2. แรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญและพัฒนาตนเอง

การดำเนินงานสนับสนุนให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพียงใด สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมพัฒนาอันจะก่อให้เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างผู้เข้าร่วมพัฒนาหรือไม่ รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณาจารย์และผู้เข้ารับการพัฒนา

3. ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์

การดำเนินงานสะท้อนกลับไปปรับแก้กระบวนการพัฒนาครูว่ามีปัญหา อุปสรรคที่ควรพัฒนา ปรับปรุง โดยเฉพาะวิธีการพัฒนาครู ทำให้ครูเกิดผลงาน ผลการดำเนินงานกับความต้องการ / วัตถุประสงค์เพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอต้องกลับไปพิจารณาว่าบกพร่องที่ใด

บริบท

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

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรมีการจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน

2.1 ผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่ง มาจากประเทศในกลุ่มอาเซียน ครูต้องเตรียมการเกี่ยวกับภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาเพื่อนบ้านเพื่อการสื่อสาร

2.2 การถ่ายทอดวัฒนธรรมวิถีชีวิตของประชาชนในกลุ่มประเทศอาเซียนเป็นสิ่งที่ครูจำเป็นต้องรู้ นอกเหนือจากคำทักทาย วิธีการแต่งกาย

2.3 หากมีความพร้อมเพียงพอมหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดศูนย์ฝึกอบรม การเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

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

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

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสภาพปัจจุบันของกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏกับกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร 1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทางวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการ	1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร 1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาทางวิชาการของครูและผู้บริหาร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนพัฒนา	ขั้นของกระบวนการนี้เป็นไปตามขั้นย่อยของปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของ

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

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>ดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>3.1 หลักสูตรการพัฒนาเพิ่ม วิทยฐานะครูและผู้บริหาร สถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>3.2 หลักสูตรการพัฒนาเพิ่ม คุณวุฒิ</p> <p>3.3 หลักสูตรฝึกอบรมระยะ สั้น</p> <p>3.4 หลักสูตรเฉพาะกิจตาม มหาวิทยาลัยราชภัฏ กำหนด</p> <p>3.5 หลักสูตรการพัฒนาคู และผู้บริหารด้านอื่น ๆ ตามที่แสดงความจำนง</p>	<p>ทางการศึกษาของครู หรือ ผู้บริหาร</p> <p>3. หลักสูตรพัฒนาเทคนิค การสอน / เทคนิคการทำ กิจกรรม</p> <p>4. หลักสูตรพัฒนาครูตาม ความต้องการของหน่วยงาน ดันสังกัด</p> <p>5. หลักสูตรพัฒนาครูที่ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางความรู้ เทคโนโลยี</p> <p>6. หลักสูตรเตรียมครูก่อน ปฏิบัติหน้าที่</p> <p>7. หลักสูตรอื่น ๆ ตาม โอกาส</p> <p>หากข้อมูล สารสนเทศที่ รวบรวมมาไม่เพียงพอจัดทำ แผนพัฒนาครูหรือหลักสูตร จำเป็นจะต้องกลับไปรวบรวม ข้อมูลเพิ่มเติม</p>	<p>สัมภาษณ์ พบว่า</p> <p>ชั้นที่ 2 ร่วมมือกันวางแผน พัฒนาบุคลากร อาจมีข้อจำกัด เนื่องจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานมีองค์กรพัฒนา /อบรม ครูของหน่วยงาน (หน่วย ศึกษา นีเทศก์) และ กระทรวงศึกษาธิการ มี หน่วยงานพัฒนาผู้บริหารและ ครู คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา (สคปศ.) ประกอบกับ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดอบรม พัฒนาการตามความถนัดของ ตนเอง ทำให้ความร่วมมือใน การจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันจึง เกิดตามโอกาสเท่านั้น</p> <p>ชั้นที่ 3 จัดทำหลักสูตรพัฒนา บุคลากร เป็นขั้นที่เกิดขึ้นได้ จริง</p>
<p>4. สร้างทัศนคติความจำเป็น ในการพัฒนาของบุคลากรใน สถานศึกษา</p> <p>การพัฒนาตนเอง หรือ การ พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เป็นภาระงานสำคัญของทุก หน่วยงาน ฉะนั้น จึงมีความ จำเป็นที่จะต้องสร้างทัศนคติ</p>	<p>3. ดำเนินการพัฒนาตามแผน และหลักสูตรที่กำหนด</p> <p>3.1 สร้างทัศนคติความ จำเป็นในการพัฒนาของครูใน สถานศึกษา สถานศึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครู สร้างทัศนคติและความจำเป็น ในการพัฒนาตนเอง สร้าง</p>	<p>ชั้นของกระบวนการนี้เป็นไป ตาม ชั้น ย่อ ย ข ของ กระบวนการพัฒนาครู การ ดำเนินการพัฒนาครูใช้กิจกรรม อบรมและฝึกปฏิบัติ ซึ่งมี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยรวมของ ด้านกระบวนการพัฒนาครู สอดคล้องกับทฤษฎีระบบชั้น</p>

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

สภาพปัจจุบัน	กระบวนการจากการวิจัย	ผลการวิเคราะห์
<p>สถานศึกษา</p> <p>5.3 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง</p> <p>5.4 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน จัดเอกสารที่หลากหลายให้คณาจารย์เพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากบุคลากรภายในสถานศึกษา และระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส จัดเอกสารที่หลากหลายให้คณาจารย์เพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษา และระหว่างครูภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา</p>	<p>เขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสภาควรมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา</p> <p>ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนดเป็นขั้นตอนที่ดี และสามารถเกิดขึ้นได้จริง แต่อาจพบข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและภาระงานอาจไม่สะดวกต่อการไปนิเทศครู</p>
<p>6. ประเมินผลหลังการพัฒนา</p> <p>6.1 ผลจากการพัฒนาครู</p> <p>6.2 ผลจากความพึงพอใจต่อการพัฒนาครู</p> <p>7. ประเมินความสอดคล้องของการพัฒนา</p> <p>7.1 ประเมินผลลัพธ์ที่บุคลากรได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู</p> <p>4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู</p> <p>4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู</p> <p>4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้</p>	<p>สอดคล้องกับทฤษฎีระบบชั้นผลิต</p> <p>- ผลิตตามวัตถุประสงค์</p> <p>- ความพึงพอใจต่อผลการพัฒนา</p> <p>และสอดคล้องกับรูปแบบรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model)</p> <p>ข้อ 3 การประเมิน</p>

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

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปกระบวนการพัฒนาคณาจารย์ที่สนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

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

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาคณาจารย์

- 2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือกันจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้รวบรวม

2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนา

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

หากข้อมูล สารสนเทศที่รวบรวมมาไม่เพียงพอจัดทำแผนพัฒนาครูหรือหลักสูตร จำเป็นจะต้องกลับไปรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

3.1 สร้างทัศนคติความจำเป็นในการพัฒนาของครูในสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู สร้างทัศนคติและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน

3.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านการอบรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.6 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา

3.7 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านการสัมมนาโดยมีวิทยากรจากหน่วยงานผู้ให้ความรู้มาเป็นพี่เลี้ยง

3.8 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา นิเทศด้วยครูที่ทำหน้าที่สอนด้วยกัน โดยคณาจารย์ผู้ดำเนินการพัฒนาจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส จัดเอกสารที่หลากหลายให้ค้นคว้าเพิ่มเติม รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษา และระหว่างครูภายในสถานศึกษากับบุคลากรภายนอกสถานศึกษา

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู

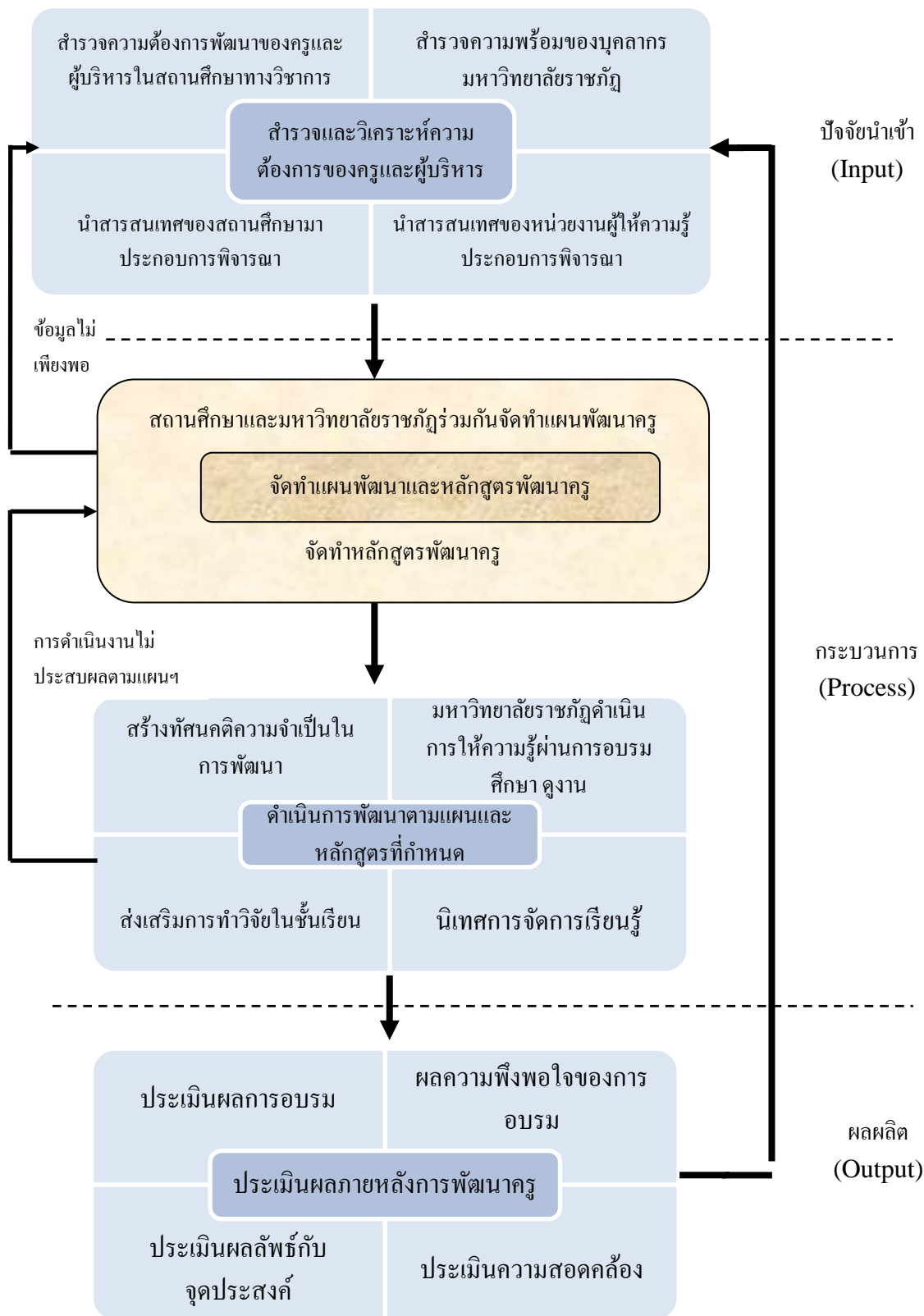
4.2 ผลการประเมินจากความพึงพอใจต่อการอบรมและการพัฒนาครู

4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาคูของ
สถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้

4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ที่
เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู
กระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย 4 ชิ้น สามารถนำเสนอในรูปแบบ
แผนภาพที่ 11 (หน้า 154)

แผนภาพที่ 11 กระบวนการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏจากงานวิจัย



ตอนที่ 9 ผลการดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ

ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อ รูปแบบการพัฒนาคูของมหาวิทยาลัยราชภัฏและ
กระบวนการพัฒนาคู

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

แนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิต่อการพัฒนาคู

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

การทำกิจกรรมของครู เพื่อติดตามผลการนำความรู้จากอบรมไปปฏิบัติจริง และให้คำแนะนำเมื่อมีปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7. การกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองมาจากผู้บริหารผลักดัน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนา แต่หากมหาวิทยาลัยราชภัฏจะช่วยเสริมเมื่อครูมาเข้ารับการพัฒนาก็จะเป็นสิ่งดี

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

9. ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว การพัฒนาครูจึงไม่ควรถูกกำหนดเพียงมหาวิทยาลัยราชภัฏ หากแต่ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการอื่น ๆ เช่น โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, องค์กรพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ, มิวเซียมสยาม, ศูนย์มานุษยวิทยา สิริินธร (องค์กรมหาชน) เป็นต้น

10. ประยุกต์การพัฒนาครู โดยใช้สถานที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมาสู่การพัฒนาครูในสถานศึกษาด้วยเทคนิคการจัดกลุ่มครูในสถานศึกษาเป็นกลุ่มย่อยแล้วสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

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

จากกิจกรรมที่แตกต่างกัน 12 กิจกรรม ประกอบด้วย

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

11. ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

12. การทำผลงานเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา

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