

**แนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่และรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ
ความคาดหวังของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
Guidelines for Roles and Model of Teacher Development by Faculty of Educational
in Ubon Ratchathani Rajabhat University in a Position of Local College-conforms to
Expectation of the Schools in Educational Service Area.

พงษ์ธร สิงห์พันธ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคาดหวังความต้องการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีที่มีต่อบทบาทการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่และรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 จำแนกเป็น ครู 280 คน และผู้บริหาร 100 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกกุล 2550 : 143)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ชุดที่ 1 คือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 ชุดที่ 2 เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : F.G.D.) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บทบาทในการพัฒนาครูของครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในภาพรวม พบว่าสภาพที่เป็นจริงได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความคาดหวังได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีผลต่างของคะแนนความคาดหวังและสภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 1.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บทบาทที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดตามสภาพที่เป็นจริง คือบทบาท การเป็นแหล่งเรียนรู้ การฝึกอบรมพัฒนาครู และให้บริการทางวิชาการได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพความคาดหวัง ที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ บทบาทการเป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกอบรมพัฒนาครูและให้บริการทางวิชาการเช่นกัน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่เป็นจริงของบทบาทในการพัฒนาครูที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครุศาสตร์ร่วมเป็นเครือข่ายกับเขตพื้นที่และสถานศึกษาจัดอบรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระต่างๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวังที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมการพัฒนาครูที่หลากหลายและสอดคล้องความต้องการการพัฒนาครู และบทบาทการพัฒนาตามสมรรถนะหลักของครูมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ได้แก่ การเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ควรเป็นศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นศูนย์ฝึกอบรมในรูปแบบที่เป็นสากล จัดอบรมและพัฒนาครูในทุกสาขาวิชา บทบาทการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ควรเป็นเครือข่ายการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูในสถานศึกษา ควรให้บริการวิชาการเชิงรุกสร้างเครือข่ายแต่ละอำเภอมีระบบการพัฒนาที่มุ่งให้ครูเข้ารับการพัฒนอย่างต่อเนื่องและแนวทางรูปแบบ หลักสูตร การพัฒนาครูควรมีแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง มียุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นคลังสมองที่เป็นแหล่งรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรชาชนชาวบ้าน ควรเพิ่มบทบาทที่เน้นการบริการทางวิชาการเป็นงานหลักคณะครุศาสตร์ ควรจัดหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรอบรมครูอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ ควรพัฒนาเป็นรูปแบบตลาดนัดทางวิชาการ เป็นหลักสูตรระยะสั้น อบรมเชิงปฏิบัติการ ควรมีหลักสูตรหลากหลายเพื่อให้ครูเลือกเข้าอบรมตามความสนใจ และควรพัฒนาครูในระบบออนไลน์

คำสำคัญ : แนวทาง, รูปแบบการพัฒนาครู

Abstract

The objective of this research is to study the expectation of teacher development administrators from the School and teachers in Ubon Ratchathani educational service area. University, as a local That impacted to the teacher development, which ware roles of the faculty of education, Ubon Ratchathani Rajabhat University. In addition, to propose guidelines for developing of the roles and responsibilities as well as forms of the teacher development, in faculty of education, Ubon Ratchathani Rajabhat University. To conform the expectation of the basic educational school under Ubon Ratchathani educational service area.

The sample group in this research consisted of teachers and school administrator in at the basic educational school under Ubon Ratchathani educational service area 1-5. Totally 380 experimental units has divided to 280 teachers and 100 departmental chairmen. This research applied sample size determination according to Krejcie & Morgan table

Data collection tool, Part I: questionnaire. Concerning with current situation, actual situation and expected situation of teacher development in the faculty of education, Ubon Ratchathani Rajabhat University. This set of 5-point rating scale questions with the reliability of 0.97. Part II: Focus Group Discussion (F.G.D.). Applying statistics in data analysis as follow: percentage, average, and standard deviation (S.D.).

The research results found that:

1. Roles in teacher development of the faculty of education in Ubon Ratchathani Rajabhat University, the summary found that the actual situation average score was at a medium level and the expected situation average score was at a high level. Whereas the score difference between expected and actual equal to 1.36. Subsequently, individually consideration found that the highest average score of the actual situation roles were knowledge source, training, and providing academic services. In additional, the average score

was a high level Besides, the roles that highest average scored in expected situation were knowledge resource, training, and providing academic services along with the high average score. While the lowest average score of the actual situation roles were the faculty of education participate with the educational area network and school organized development training for teacher by various subject. As a result of the average score was at the medium level Further, the roles that has lowest average score in expected situation were curriculums and forms of development for training, which conform to teacher development requirements, and core competency development with the highest average score.

2. Guidelines for role, responsibility, and development model of the faculty of education in Ubon Ratchathani Rajabhat University, which conform to the expectation of the basic educational school under Ubon Ratchathani educational service area, wear as follow: being source of knowledge and academic service provider, the faculty shall cultivate to be the knowledge management center, an international training center, with all subject fields training for teacher to development. On teacher development role, the faculty shall be a research network aimed to improve learning and teaching accompany with teachers in school. Providing active learning among district network for development system to motivate the teachers to participate the development consecutively. The teacher development strategies, and curriculums shall plan successful development for teachers and departmental chairmen. Offensive strategy for quality improvement in education accompany with the educational service area. Brain bank collected folk wisdom from village philosophers. Furthermore, a novel role focused on academic administration. The faculty shall continuously develop and improve the teacher training curriculum for the whole system. Evolution in form of academic showcase and market. For short term workshop program, the diversity of programs for teacher to participate by their interest. As well as online teacher development.

Keywords : Guidelines, Model of Teacher Development

บทนำ

กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลกไม่ว่าจะเป็นกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของประชาชน การเคารพสิทธิมนุษยชนและคุณภาพชีวิตที่เท่าเทียม การส่งเสริมการค้าอย่างเสรี การพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและการให้ข้อมูลข่าวสารแบบเครือข่าย มีส่วนผลักดันให้สังคมไทยต้องมีรัฐธรรมนูญ ฉบับประชาชนเป็นฉบับแรกทางการศึกษา ก็ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วและรุนแรงนี้ เมื่อมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมาย แม่บททางการศึกษฉบับแรกของประเทศไทย ได้กำหนดแนวทางการผลิตและพัฒนาครูไว้ในมาตรา 52 โดยให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้ สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรทางการศึกษาใหม่ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการดำเนินงานเตรียมความพร้อม และสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันผลิตครูนี้นับเป็นปัจจัยหลักสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามแนวทางที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด และต่อมาได้มีพระราชบัญญัติอีกฉบับหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู ได้แก่ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 มาตรา 7 ที่ได้กำหนด ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการ จัดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวก่อให้เกิดการร่วมกันผลักดัน ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต่อการปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อ เตรียมการรองรับ ความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ และเทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมโลก (อมรวิทย์ นาครทรรพ 2543) การพัฒนา คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งก็คือ การจัด การศึกษาที่มี คุณภาพนั่นเอง แต่ในปัจจุบันพบว่า ปัญหาการจัดการศึกษายังขาดคุณภาพ อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ และสาเหตุสำคัญก็คือการขาดแคลนครูเก่งและครูดี จึงส่งผลให้การพัฒนานคนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และผลที่ คาดหวัง ทำให้บุคคล ไม่เรียนรู้ และไม่เท่าทันโลก คนได้รับความรู้ที่ไม่สมบูรณ์เป็นความรู้แบบแยกส่วนและ ไม่อยู่บนฐานของความเป็นจริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ชุมชนหรือท้องถิ่นไม่ได้รับการพัฒนา ขาดความเข้มแข็ง มั่นคงและพึ่งตนเองไม่ได้ จึงกลายเป็นภาระหนักของสังคม และประเทศชาติ ดังนั้น การปฏิรูปการพัฒนาครู จึงเป็นทิศทางสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการให้สำเร็จโดยเร็ว (พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง, 2548)ด้วยความสลับซับซ้อน ของปัญหาการจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันและอนาคต อาจกล่าวได้ว่าไม่มียุคใดที่ทำนายต่อการดำรงอยู่และ พัฒนาการก้าวไปของวิชาชีพครู เท่ายุคนี้ เพราะความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาก็คือ การพัฒนาครู ดังนั้น การพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนและท้าทายของคณะครุศาสตร์ ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมาทบทวนบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ของ คณะครุศาสตร์โดยเฉพาะในภารกิจสำคัญตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ในด้านการพัฒนาครู ประจำการ ซึ่งการจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติบรรลุผลสำเร็จ ตามภารกิจดังกล่าว จำเป็น จะต้องพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาครูเกิดประสิทธิภาพและมีทิศทาง การดำเนินการที่ชัดเจนเหมาะสมก็โดยดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและจัดทำ แนวทางการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี เพื่อให้ได้แนวทาง ที่เหมาะสมในการพัฒนา บทบาทหน้าที่และรูปแบบจัดการศึกษาคณะครุศาสตร์ ให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็ง มียุทธศาสตร์ ในการพัฒนา และมีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นระบบในการ สร้างเสริมคุณภาพมาตรฐานด้านวิชาการ อันจะส่งผลต่อการผลิต บัณฑิตครู ที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถจะพัฒนาตนเอง สังคม ท้องถิ่นและประเทศชาติ เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาศักยภาพ การจัดการศึกษาของชาติและ คุณภาพสังคมไทย ให้แข็งแกร่งและมั่นคง สามารถก้าวสู่ ศตวรรษแห่งการแข่งขันของโลกในปัจจุบันได้อย่างมีศักดิ์ศรี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ความคาดหวัง ความต้องการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีที่มีต่อบทบาทการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานีที่สอดคล้องกับความคาดหวังของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ขึ้นร่างแนวทางและศึกษารูปแบบความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)
2. การสำรวจความคิดเห็น (Opinion Survey) เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ใช้ศึกษาทั้งหมด ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ข้อค้นพบจากการศึกษาดังกล่าวจะนำมาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทหน้าที่แนวทางและสร้างรูปแบบการพัฒนาครู

ระยะที่ 2 ขึ้นพัฒนาร่างและตรวจสอบร่าง แนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครู โดยการสนทนากลุ่มผู้บริหารคณะครูศาสตร์ (Focus Group Discussion) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารคณะครูศาสตร์ได้แสดงความคิดเห็น วิพากษ์ ตรวจสอบศักยภาพ และความเป็นไปได้และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมร่างแนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครู

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 ปี จำแนกเป็น ผู้บริหาร 1,149 คน และ ครู 14,148 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 15,297 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1-5 จำแนกเป็น ผู้บริหาร 100 คน และครู 280 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 380 คนได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (อ้างถึงใน อีรวุฒิ เอกะกุล 2550 : 143)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์เข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังการพัฒนาครูของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด สอบถามเกี่ยวกับบทบาท แนวทางและรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพความคาดหวังความต้องการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีที่มีต่อบทบาทการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในฐานะสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น ผลการประเมินบทบาทในการพัฒนาครูของครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในภาพรวม พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสังเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทและรูปแบบการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า

2.1 การเป็นแหล่งเรียนรู้และให้บริการทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ควรเป็นศูนย์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยจัดทำวิธีสอน การสร้างสื่อที่จะนำไปสู่การสอนเด็ก ควรมีระบบออนไลน์ ให้ครูได้สืบค้นทางอินเทอร์เน็ต ได้สะดวกในทุกสาระ โดยเฉพาะแนวคิด ทฤษฎีการสอน ควรมีเว็บไซต์สำหรับให้บริการทางวิชาการและจัดอบรมครูในกลุ่มสาระต่าง ๆ ควรมีการอบรม สื่อการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หลักสูตรอบรมอิเล็กทรอนิกส์ ควรให้บริการด้านเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ครุศาสตร์ควรเป็นแหล่งเรียนรู้ในเรื่อง ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ ให้แก่ครูแต่ละพื้นที่ จัดกิจกรรมประกวดทักษะทางวิชาการ และจัดเป็นตลาดนัดความรู้ เป็นศูนย์พัฒนาการวิจัยของครูในจังหวัดอุบลราชธานี ในอนาคต คณะครุศาสตร์ควรจะเป็นศูนย์เรียนรู้ ที่ให้บริการทางวิชาการแก่ผู้รับบริการในเขตจังหวัดอุบลราชธานีและจังหวัดใกล้เคียง

2.2 บทบาทการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ควรมีศูนย์บริการตามพื้นที่อำเภอที่ห่างไกล และมีอาจารย์ออกไปให้คำแนะนำครู เพื่อช่วยเหลือทางวิชาการให้กับครูในโรงเรียน และควรปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ควรเป็นเครือข่ายการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับครูในสถานศึกษา ควรจัดอบรมให้ ครูทุกคนในเรื่องการวิจัย ควรเปิดกว้างให้กับนักศึกษาทุกสถานภาพ เป็นตลาดความรู้และควรให้บริการกับบุคคลทั่วไปด้วย ควรจัดอบรมทางวิชาการแก่ครูและเขตพื้นที่อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยจัดอบรมพัฒนา กิจกรรมหลัก เช่น หลักสูตร การพัฒนานวัตกรรม และการทำวิจัย เป็นต้น ควรจัดเครือข่ายให้ครอบคลุมและทั่วถึง เปิดกว้าง และสามารถให้ครู และบุคคลทั่วไป เข้าถึงข้อมูล ข่าวสารที่สำคัญการให้บริการทางวิชาการได้มากขึ้น ควรเป็น ศูนย์กลางการพัฒนาครู ทุกกลุ่มสาระ อย่างต่อเนื่อง เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นแกนนำเพื่อพัฒนาการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรครูในทุกสังกัด

2.3 แนวทาง รูปแบบ หลักสูตรการพัฒนาครู ควรมีแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง มียุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา มีการอบรมครูครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นแหล่งการเรียนรู้ในทุกสาขาที่ครูต้องการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม มีหลักสูตรระยะสั้นที่หลากหลาย เพื่อให้ครูสามารถเลือกอบรมได้ตรงตามที่ต้องการ เปิดเว็บไซต์ให้ครูได้ศึกษาเรียนรู้และควรให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ควรจัดการรวนไปบริการตามอำเภอต่าง ๆ ควรเน้นคณะวิทยากร ตามกลุ่มสาระมาให้ความรู้และบรรยายตามเขตพื้นที่ต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมให้มีการออกค่ายของนักศึกษา เพื่อมาช่วยพัฒนาโดยเฉพาะกับโรงเรียนขนาดเล็ก ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาทุกภาคเรียนเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คณะครุศาสตร์ควรจัดหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรอบรมครูอย่างต่อเนื่องทั้งระบบ ควรพัฒนาเป็นรูปแบบตลาดนัดทางวิชาการ เป็นหลักสูตรระยะสั้น อบรมเชิงปฏิบัติการ มีหลักสูตรหลากหลายเพื่อให้ครูเลือกเข้าอบรมตามความสนใจ ควรพัฒนาครูในระบบออนไลน์ เพื่อไม่ให้ครูออกจากโรงเรียนการพัฒนาควรให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่ และตรงปัญหา ควรประสานร่วมมือกับเขตพื้นที่

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารระหว่างคณะครุศาสตร์กับทางโรงเรียนให้สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์สื่อสารควรมี

หลายทางเลือกมากยิ่งขึ้นควรมีการประสานงานให้มากขึ้นกว่าเดิมควรมีการจัดทำหนังสือแจ้งประชาสัมพันธ์ รายละเอียดการให้บริการทางด้านวิชาการเพื่อให้ครูมีข้อมูลและตัดสินใจเข้ารับบริการได้อย่างถูกต้อง การจัดอบรมหรือสัมมนา ในกลุ่มสาระต่าง ๆ ควร แจ้งให้ครูได้ทราบล่วงหน้าควรจัดอบรมช่วงปิดภาคเรียนควรจัดทำตารางการบริการวิชาการส่งให้ทุกโรงเรียนเพื่อครูจะได้วางแผนไปใช้บริการ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่ควรอภิปรายผล ดังนี้

1. เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังความต้องการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานีที่มีต่อบทบาทการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์เป็นรายด้าน มีดังนี้

1.1 บทบาทในการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีในภาพรวมพบว่า สภาพที่เป็นจริงได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพความคาดหวังได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จากภาพรวมดังกล่าวแสดงถึงการดำเนินการพัฒนาครูของคณะครุศาสตร์ในปัจจุบัน ที่ทำได้ในระดับปานกลาง ยังไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง ความต้องการในการพัฒนาที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บทบาทที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดตามสภาพที่เป็นจริง คือ บทบาท ในการเป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกอบรมพัฒนาครู และให้บริการทางวิชาการได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและสภาพความคาดหวังที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือบทบาทการเป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกอบรมพัฒนาครูและให้บริการทางวิชาการเช่นกัน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ มณเฑียร อายุวะศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรในสภาพปัจจุบันมีการพัฒนาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ต้องการพัฒนาบุคลากรในหลายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมและพัฒนา การทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการสอนงาน และด้านการปฐมนิเทศ และสอดคล้องกับความคิดเห็นในแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้บริหารและครูที่พึงพอใจต่อบทบาทในการเป็นแหล่งเรียนรู้ ฝึกอบรมและให้บริการวิชาการ แก่สถานศึกษา โดยแสดงความคิดเห็นว่า คณะครุศาสตร์มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร สถานที่ และความชำนาญการในเรื่องของทักษะการสอน เป็นสถาบันที่มีคุณภาพ พัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พึงของครูที่มีปัญหาทางวิชาการ เป็นแหล่งผลิตสื่อให้แก่โรงเรียน จัดทำหลักสูตรให้กับโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นแหล่งสร้างคุณธรรมครูให้เกิดในตัวบุคคลที่จะมีอาชีพครู แต่อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นจริงของบทบาทดังกล่าวก็ยังน้อยกว่าความคาดหวัง ที่ครูและผู้บริหารต้องการ ดังนั้นประเด็นการให้เขตพื้นที่การศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครู ร่วมกับคณะครุศาสตร์จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาดำเนินการ

1.2 บทบาทของคณะครุศาสตร์ร่วมเป็นเครือข่ายกับเขตพื้นที่และสถานศึกษาจัดอบรมพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระต่าง ๆ พบว่า สภาพที่เป็นจริง ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวังได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงทิศทางการที่คณะครุศาสตร์จะต้องร่วมเป็นเครือข่ายกับเขตพื้นที่และสถานศึกษาให้ครอบคลุมและใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้นโดยอาจดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูที่เสนอว่า ควรมีแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง มียุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา มีการอบรมครูครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นแหล่งการเรียนรู้ในทุกสาขาที่ครูต้องการ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม มีหลักสูตรระยะสั้นที่หลากหลาย เพื่อให้ครูสามารถเลือกอบรมได้ตรงตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Fremont (อ้างถึงใน กฤษฎา ไทยธรรม 2538 : 36) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาที่ดำเนินการสอนตามเอกภาพ พบว่า ครูต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรม การฝึกอบรม ต้องการได้รับการฝึกอบรมและต้องการวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย และผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันต่าง ๆ ครูส่วนใหญ่ระบุว่ายังไม่ได้รับการฝึกอบรมมากเท่าที่ต้องการ

1.3 บทบาทการพัฒนาตามสมรรถนะหลักของครู พบว่า สภาพที่เป็นจริงได้คะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่คาดหวัง ได้คะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้อง กับข้อเสนอแนะปลายเปิดที่เสนอว่า คณะครุศาสตร์ควรเป็นพี่เลี้ยงให้สถานศึกษาในการอบรมพัฒนาครู ช่วยเหลือ ด้านการวิจัยสำหรับครู พัฒนาครูกลุ่มที่สอนไม่ตรงวิชาเอก ดังนั้นทิศทางที่คณะครุศาสตร์ควรมีคือการกำหนด นโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารและควรเสริมทักษะภาษาไทยในด้านอื่น ๆ เพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่ค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับ May (อ้างถึงใน สุริยา อยู่เจริญสุข 2537 : 232) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูระหว่างบุคลากรครูในการจัดการศึกษาเฉพาะอย่าง และภาวะผู้นำของบุคลากรครูในมลรัฐยูทาห์ สหรัฐอเมริกา พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งอย่าง หรือมากกว่าหนึ่งอย่างและให้มีการพิจารณาการได้มาของบุคลากรครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารเขตพื้นที่และโรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูในโรงเรียน ได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดครูเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่อให้มีความรู้ตรงกับงาน ที่รับผิดชอบส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่าย โดยประสานความร่วมมือกับคณะครุศาสตร์

1.2 คณะครุศาสตร์ควรนำผลการวิจัยไปจัดทำแผนการพัฒนาครูผู้สอนและการให้บริการ วิชาการแก่ชุมชน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ตรงกับความต้องการและสร้างความร่วมมือในการพัฒนาครูที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาของคณะครุศาสตร์ และกลุ่มเครือข่าย ทั้งเครือข่ายในหน่วยงานทางการศึกษา เครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง จากคณาจารย์คณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นในการตรวจสอบ แนะนำ แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ใน การวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีเขต 1-5 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ขอขอบคุณ คุณภทริยา สิงห์พันธ์ คุณพศนันท์ สิงห์พันธ์ ที่ช่วยตรวจสอบและจัดทำบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และคุณนิธยา สิงห์พันธ์ ที่ช่วยดูแลงานวิจัยนี้จนสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา ไทยธรรม. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.
- ธีรภูมิ เอกะกุล. ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. อุบลราชธานี : วิทยาออฟเซตการพิมพ์, 2550.
- บุญสนอง พลมาตย์. การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ อุบลราชธานี, 2545.
- พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2540.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิญญูชน, 2543.
- ไพบุลย์ แจ่มพงษ์. การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : สารปฏิรูป, 2542.
- Agado, Gloris Ale. "Staff Development in Effective Boarder Schools," **Dissertation Abstracts International**. 59 (March 1998) : 1841-A.
- Baldanza, Macia Anne. "The Relationship between Staff Development Practices and Schools of Excellence in Minnesota. Doctoral dissertation," **Dissertation Abstracts International**. 56 (January 1994) : 409-A.
- Frederrick, Harbison H. and Myers, Charies A. **Education Manpower and Economic Growth : Strategies of Human Resource Development**. New York : McGraw-Hill, 1964.

