

สัญญาจ้างที่ปรึกษา

๑๗๐๗ ๕๖ ok

เลขที่ ๑/๒๕๕๖

สัญญาฉบับนี้ทำขึ้น ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตำบลไร่ชิง อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ระหว่างสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยนางสาวนฤมล ไทยวิรัช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ผู้ว่าจ้าง" ฝ่ายหนึ่งกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ ซึ่งได้รับมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจมหาวิทยาลัย ศิลปากร ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖ ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า "ที่ปรึกษา" อีกฝ่ายหนึ่ง

โดยที่ผู้ว่าจ้างมีความประสงค์จะจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการพัฒนานโยบายและ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๖๑ โดยที่ ที่ปรึกษามีความประสงค์จะรับจ้างทำงานดังกล่าวข้างต้น

ทั้งสองฝ่ายจึงได้ตกลงทำสัญญากันมีข้อความดังต่อไปนี้

ผู้ว่าจ้างตกลงจ้าง และที่ปรึกษาก็ตกลงรับจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ใน เอกสารแนบท้ายสัญญา ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไขของสัญญาและภาคผนวก ดังต่อไปนี้

- ภาคผนวก ก : ขอบข่ายของงานและกำหนดระยะเวลาการทำงาน
- ภาคผนวก ข : กำหนดระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษา
- ภาคผนวก ค : ค่าจ้างและวิธีการจ่ายค่าจ้าง

เอกสารแนบท้ายสัญญาดังกล่าวข้างต้นให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญานี้ ในกรณีที่มีความ ชัดแย้งกันระหว่างข้อความในเงื่อนไขของสัญญากับข้อความในภาคผนวก ให้ถือข้อความเงื่อนไขของ สัญญาบังคับ และในกรณีที่เอกสารแนบท้ายสัญญาขัดแย้งกันเองที่ปรึกษาจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัย ของผู้ว่าจ้าง

สัญญานี้ทำขึ้นสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความ ในสัญญาโดยละเอียดตลอดแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยานและคู่สัญญาต่างยึดถือไว้ ฝ่ายละฉบับ



(นางสาวนฤมล ไทยวิรัช)

(ลงชื่อ) *Narumon Thairirak*

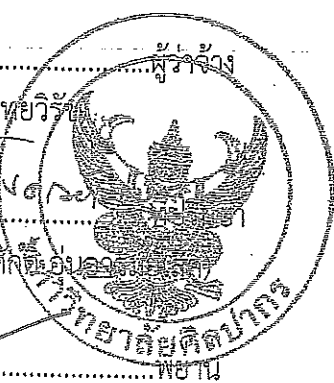
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุ่นอารมย์เลิศ)

(ลงชื่อ) *Theerakit*

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คำ)

(ลงชื่อ) *Chit Jit*

(นายชิตชัย ช่างสมบุญ)



ผู้ว่าจ้าง

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คำ)

(ลงชื่อ) *Chit Jit*

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คำ)

(ลงชื่อ) *Chit Jit*

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คำ)

(ลงชื่อ) *Chit Jit*

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คำ)

## ๒.๕ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา

ถ้ามีเหตุจำเป็นต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสัญญา ให้ทำเป็นหนังสือตามแบบและพิธีการเช่นเดียวกับการทำสัญญานี้

### ๒.๕ การโอนงาน

๒.๕.๑ ที่ปรึกษาจะต้องไม่ให้ทีมงาน มอบหมายงาน โอนงาน หรือละทิ้งงานให้ผู้อื่นเป็นผู้ทำงานตามสัญญานี้แทนไม่ว่าทั้งหมดหรือแต่เพียงบางส่วนด้วยประการใด ๆ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้างก่อนและแม้จะได้รับความยินยอมดังกล่าวที่ปรึกษาก็ยังต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ตามสัญญานี้ต่อไปทุกประการ

๒.๕.๒ ที่ปรึกษาจะต้องไม่โอนสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามสัญญานี้ให้แก่ผู้อื่นโดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากผู้ว่าจ้างก่อน เว้นแต่การโอนเงินที่ถึงกำหนดชำระหรือที่จะถึงกำหนดชำระ

### ๒.๖ การระงับงานชั่วคราวและการบอกเลิกสัญญา

#### ๒.๖.๑ การบอกเลิกสัญญาหรือให้หยุดงานชั่วคราวโดยผู้ว่าจ้าง

(ก) ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญานี้ได้ ถ้าผู้ว่าจ้างเห็นว่าที่ปรึกษามีได้ปฏิบัติงานด้วยความซำนาญหรือด้วยความเอาใจใส่ในวิชาชีพอของที่ปรึกษาเท่าที่พึงคาดหมายได้จากที่ปรึกษาในระดับเดียวกัน หรือมิได้ปฏิบัติตามข้อสัญญาและเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญานี้ในกรณีเช่นนี้ผู้ว่าจ้างจะบอกกล่าวให้ที่ปรึกษาทราบถึงเหตุผลที่จะบอกเลิกสัญญาถ้าที่ปรึกษามีได้ดำเนินการแก้ไขให้ผู้ว่าจ้างพอใจภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำบอกกล่าวผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาโดยการส่งคำบอกกล่าวแก่ที่ปรึกษาเมื่อที่ปรึกษาได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้นแล้วที่ปรึกษาต้องหยุดปฏิบัติงานทันทีและดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อลดค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่อาจมีในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานนั้นให้น้อยที่สุด

(ข) ผู้ว่าจ้างอาจมีหนังสือบอกกล่าวให้ที่ปรึกษาทราบล่วงหน้าเมื่อใดก็ได้ว่าผู้ว่าจ้างมีเจตนาที่จะระงับการทำงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วน หรือจะบอกเลิกสัญญาในกรณีที่ผู้ว่าจ้างจะบอกเลิกสัญญาการบอกเลิกสัญญาดังกล่าวจะมีผลในเวลาไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน นับจากวันที่ที่ปรึกษาได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้นหรืออาจเร็วกว่าหรือช้ากว่ากำหนดเวลานั้นก็ได้แล้วแต่คู่สัญญาจะทำความตกลงกันเมื่อที่ปรึกษาได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้นแล้วที่ปรึกษาต้องหยุดปฏิบัติงานทันทีและดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อลดค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่อาจมีในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานนั้นให้น้อยที่สุด

#### ๒.๖.๒ การบอกเลิกสัญญาโดยที่ปรึกษา

ที่ปรึกษามีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ถ้าผู้ว่าจ้างมิได้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่สัญญาระบุไว้ในกรณีเช่นนี้ที่ปรึกษาจะมีหนังสือถึงผู้ว่าจ้างระบุรายละเอียดถึงสาเหตุและเหตุผลในการขอเลิกสัญญาถ้าผู้ว่าจ้างมิได้ดำเนินการแก้ไขให้ที่ปรึกษาพอใจภายในระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้นที่ปรึกษามีสิทธิบอกเลิกสัญญา

#### ๒.๖.๓ เหตุสุดวิสัย

(ก) “เหตุสุดวิสัย” หมายความว่า เหตุใด ๆ อันจะเกิดขึ้นก็ที่จะทำให้ผลพิบัติก็ไม่มีใครจักอาจป้องกันได้ แม้ทั้งบุคคลผู้ต้องประสบหรือใกล้จะต้องประสบเหตุนั้นจะได้จัดเตรียมระมัดระวังตามสมควรอันพึงคาดหมายได้จากบุคคลนั้นในฐานะเช่นนั้น



.....ผู้ว่าจ้าง

ดร.สุวิมล ไทยวิรัช)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ลงชื่อ.....ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อึ้งอภินันท์)



๓. สิทธิและหน้าที่ของที่ปรึกษา

๓.๑ ที่ปรึกษาจะต้องใช้ความชำนาญ ความระมัดระวัง และความขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติงานตามสัญญาอย่างมีประสิทธิภาพและจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพที่ยอมรับนับถือกันโดยทั่วไป

๓.๒ ค่าจ้างซึ่งผู้ว่าจ้างจะชำระแก่ที่ปรึกษาตามภาคผนวก ค. นั้น เป็นค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียวซึ่งที่ปรึกษาจะได้รับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสัญญานี้ ที่ปรึกษาจะต้องไม่รับค่านายหน้าทางการค้าส่วนลด เบี้ยเลี้ยง เงินช่วยเหลือใด ๆ โดยตรงหรือโดยอ้อมหรือสิ่งตอบแทนใด ๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสัญญานี้ หรือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญานี้

๓.๓ ที่ปรึกษาจะต้องไม่มีผลประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในเงินค่าสิทธิเงินบำเหน็จหรือค่านายหน้าใด ๆ ที่เกี่ยวกับการนำสิ่งของหรือกรรมวิธีใด ๆ ที่มีทะเบียนสิทธิบัตรหรือได้รับการคุ้มครองมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของสัญญานี้ เว้นแต่คู่สัญญาจะได้ตกลงกันเป็นหนังสือว่าที่ปรึกษาอาจได้ผลประโยชน์หรือเงินเช่นว่านั้นได้

๓.๔ ลิขสิทธิ์ในเอกสารทุกฉบับซึ่งที่ปรึกษาได้ทำขึ้นเกี่ยวกับสัญญานี้ให้ตกเป็นของผู้ว่าจ้างบรรดาเอกสารที่ที่ปรึกษาได้จัดทำขึ้นเกี่ยวกับสัญญานี้ให้ถือเป็นความลับและให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ว่าจ้างที่ปรึกษาจะต้องส่งมอบบรรดาเอกสารดังกล่าวให้แก่ผู้ว่าจ้างเมื่อสิ้นสุดสัญญานี้ ที่ปรึกษาอาจเก็บสำเนาเอกสารไว้กับตนได้ แต่ต้องไม่นำข้อความในเอกสารนั้นไปใช้ในกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่ได้ได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากผู้ว่าจ้างก่อน

๓.๕ บรรดาเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลาย ซึ่งผู้ว่าจ้างได้จัดให้ที่ปรึกษาใช้หรือซึ่งที่ปรึกษาซื้อมาด้วยทุนทรัพย์ของผู้ว่าจ้างหรือซึ่งผู้ว่าจ้างเป็นผู้ถ่ายทอดใช้คืนให้ถือว่าเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้ว่าจ้างและต้องทำเครื่องหมายแสดงว่าเป็นของผู้ว่าจ้างที่ปรึกษาต้องใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสมตามระเบียบของทางราชการเพื่อกิจการที่เกี่ยวกับการจ้างที่ปรึกษาเท่านั้น

เมื่อทำงานเสร็จหรือมีการเลิกสัญญา ที่ปรึกษาจะต้องทำบัญชีแสดงรายการเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ทั้งหลายข้างต้นที่ยังคงเหลืออยู่และจัดการโยกย้ายไปเก็บรักษาตามคำสั่งผู้ว่าจ้างที่ปรึกษาต้องดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอย่างเหมาะสมตลอดเวลาที่ครอบครองแล้วต้องคืนเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวให้ครบในสภาพดีตามความเหมาะสม แต่ไม่ต้องรับผิดชอบสำหรับความเสื่อมสภาพตามปกติ

๔. ความรับผิดชอบของที่ปรึกษา

๔.๑ ที่ปรึกษาจะต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ผู้ว่าจ้างและป้องกันมิให้ผู้ว่าจ้างต้องรับผิดชอบในบรรดาสิทธิเรียกร้องค่าเสียหาย ค่าใช้จ่ายหรืออาครารวมตลอดถึงการเรียกร้องโดยบุคคลที่สามอันเกิดจากความผิดพลาดหรือการละเว้นไม่กระทำการของที่ปรึกษาหรือของลูกจ้างของที่ปรึกษา

๔.๒ ที่ปรึกษาจะต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดบทบัญญัติแห่งกฎหมาย หรือสิทธิใด ๆ ในสิทธิบัตรหรือลิขสิทธิ์ของบุคคลที่สามซึ่งที่ปรึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามสัญญานี้



*[Signature]*  
.....ผู้ว่าจ้าง  
(นางสาวนฤมล ไทยวิรัช)  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์  
และบุคลากรทางการศึกษา



ลงชื่อ.....*[Signature]*.....ศึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อธิวัฒน์เลิศ)

7. งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน

ภายในวงเงิน 2,000,000 บาท (สองล้านบาทถ้วน) ตามรายละเอียดค่าใช้จ่ายของการดำเนินการ ดังนี้

รายการ	หน่วย	จำนวนเงิน (บาท)
รายละเอียดค่าใช้จ่าย		
(1) ค่าตอบแทนบุคลากร		1,036,000
- ค่าตอบแทนผู้อำนวยการโครงการ	1 คน x 18,000 บาท x 12 เดือน	216,000
- ค่าตอบแทนนักวิจัย	1 คน x 16,000 บาท x 12 เดือน	192,000
- ค่าตอบแทนพี่ปรึกษาโครงการ	2 คน x 50,000 บาท	100,000
- ค่าตอบแทนผู้ช่วยนักวิจัย วุฒิปริญญาโท 2 คน	2 คน x 12,000 บาท x 12 เดือน	288,000
- ค่าตอบแทนผู้ช่วยนักวิจัย วุฒิปริญญาตรี 2 คน	2 คน x 10,000 บาท x 12 เดือน	240,000
(2) ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมปฏิบัติการ/ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group)		510,000
- ค่าพาหนะเดินทางสำหรับผู้เข้าร่วม ประชุม	30 คน x 2,500 บาท x 4 ครั้ง	300,000
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับ การประชุม	30 คน x 2 มื้อ x 50 บาท x 4 ครั้ง	12,000
- ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุม	30 คน x 1 มื้อ x 300 บาท x 4 ครั้ง	36,000
- ค่าอาหารเย็นสำหรับการประชุม	30 คน x 1 มื้อ x 350 บาท x 4 ครั้ง	42,000
- ค่าเช่าสถานที่และอุปกรณ์สำหรับ ใช้ในการจัดประชุม	30,000 บาท x 4 ครั้ง	120,000
(3) ค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล		150,000
- ค่าจ้างเหมาบริการรถรับจ้าง ในการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล (ไป - กลับ)	1 คัน x 4,000 บาท x 20 ครั้ง	80,000
- ค่าจ้างเจ้าหน้าที่สำรวจและ เก็บรวบรวมข้อมูล 50 แห่ง	10 คน x 5,000 บาท	50,000
- ค่าจ้างเหมาวิเคราะห์ข้อมูล	10 คน x 2,000 บาท	20,000
(4) ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมนำเสนอผลงาน		38,000

1) รายงานการศึกษากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ระบบงาน แนวปฏิบัติและเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการดังกล่าว พิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน 5 แผ่น

2) ร่างนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 พิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน 5 แผ่น

จัดส่งภายใน 5 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาจ้างและคณะกรรมการตรวจรับงานได้เห็นชอบและดำเนินการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว

งวดที่ 3 เบิกจ่ายร้อยละ 30 ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อส่งมอบรายงานความก้าวหน้า (Progress Report) ที่สรุปการศึกษาความสอดคล้องของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 จัดส่งภายใน 8 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาจ้างและคณะกรรมการตรวจรับงานได้เห็นชอบและดำเนินการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว

งวดที่ 4 เบิกจ่ายร้อยละ 10 ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อส่งมอบร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Report) ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 โดยจัดพิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน 5 แผ่น จัดส่งภายใน 10 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาจ้างและคณะกรรมการตรวจรับงานได้เห็นชอบและดำเนินการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว

งวดที่ 5 เบิกจ่ายเงินร้อยละ 30 ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อส่งมอบรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ซึ่งประกอบด้วย

1) นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 ฉบับสมบูรณ์ พิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน 5 แผ่น

2) รายงานสรุปผลการดำเนินงานทั้งโครงการ พร้อมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการดังกล่าว จัดพิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน 5 แผ่น จัดส่งภายใน 12 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาจ้างและคณะกรรมการตรวจรับงานได้เห็นชอบและดำเนินการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว

3) นำเสนอผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ภาคผนวก ข.

วันทำสัญญาวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖

กำหนดระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษา เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗



.....  
(นางสาวนฤมล ไทยวิรัช)

(ลงชื่อ) .....

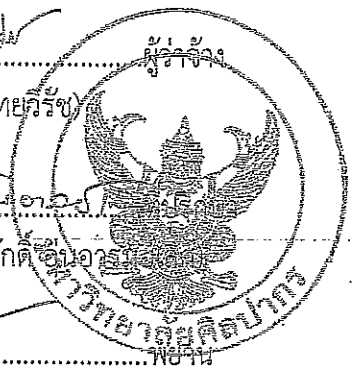
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อินอารมย์)

(ลงชื่อ) .....

(นางสาวเต็มจิต จันทร์คา)

(ลงชื่อ) .....

(นายชิตชัย ช่างสมบุญ)



๑) นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ฉบับสมบูรณ์ พิมพ์ด้วยกระดาษเอ ๔ จำนวน ๕ ชุด พร้อมบันทึก  
ลงแผ่นซีดี จำนวน ๕ แผ่น

๒) รายงานสรุปผลการดำเนินงานทั้งโครงการ พร้อมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ  
ดำเนินโครงการดังกล่าว จัดพิมพ์ด้วยกระดาษเอ ๔ จำนวน ๕ ชุด พร้อมบันทึกลงแผ่นซีดี จำนวน ๕ แผ่น  
จัดส่งภายใน ๑๒ เดือนนับจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๓) นำเสนอผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ  
ตามภาคผนวก ก. ข้อ ๓ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมเสร็จเรียบร้อยแล้ว

### เงื่อนไขประกอบ

ผู้ได้รับมอบให้ดำเนินการจะต้องยินยอมให้บุคลากรของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์  
และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เข้าร่วมดำเนินการในฐานะผู้สังเกตการณ์ทุกขั้นตอน ตามที่สถาบันฯ  
กำหนด

การจ่ายเงินตามเงื่อนไขแห่งสัญญานี้ ผู้ว่าจ้างจะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของ  
ที่ปรึกษา ชื่อบัญชี มหาวิทยาลัยศิลปากร ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขานครปฐม เลขที่บัญชี  
๗๐๑-๐-๒๕๔๕๔-๐ ทั้งนี้ ที่ปรึกษาคงเป็นผู้รับภาระเงินค่าธรรมเนียมหรือค่าบริการอื่นใดเกี่ยวกับการ  
โอนที่ธนาคารเรียกเก็บ และยินยอมให้มีการหักเงินดังกล่าวจากจำนวนเงินโอนในงวดนั้นๆ

๓. การปรับ หากที่ปรึกษาไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ใน  
สัญญาจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการพัฒนาระบบบริหารจัดการงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ  
บุคลากรทางการศึกษา และผู้ว่าจ้างยังไม่ได้บอกเลิกสัญญาที่ปรึกษาจะต้องชำระค่าปรับให้แก่ผู้ว่าจ้าง  
ในอัตราร้อยละ ๐.๑ ของค่าจ้างที่จ่ายในแต่ละงวด (ต่อวัน) นับถัดจากวันครบกำหนดส่งมอบตามสัญญา  
จนถึงวันส่งมอบงานเรียบร้อยแล้วถูกต้องตามสัญญาในแต่ละงวดงาน

### ๔. หลักประกันสัญญา

การจ่ายเงินค่าจ้างจะหักเงินที่จะจ่ายแต่ละครั้งในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินค่าจ้าง  
เพื่อเป็นการประกันผลงาน และที่ปรึกษาจะได้รับเงินหลักประกันผลงานคืนตามที่ผู้ว่าจ้างได้หักไว้ทั้งหมด  
เมื่อผ่านการตรวจรับงานในงวดสุดท้ายเรียบร้อยแล้ว

### ๕. เอกสารแนบท้ายสัญญานี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างที่ปรึกษา โดยที่ปรึกษา

จะต้องปฏิบัติตามทุกประการ



.....ผู้ว่าจ้าง

นางสาวเต็มจิต ไทยวิรัช  
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์  
และบุคลากรทางการศึกษา

.....ที่ปรึกษา



.....พยาน

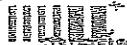
(นางสาวเต็มจิต จันทคา)

.....พยาน

(นายชิตชัย ช่างสมบุญ)







สมุดบัญชีฝากหมักแทนสมุดบัญชีเก่า เลขที่ 8440702  
ชื่อกำหนดและเงื่อนไข

เลขที่บัญชี: 701-0-25454-0  
สาขา: สาขาครบวงจร  
ที่ตั้ง: กรุงเทพมหานคร

รหัสสาขา 701

701-0-25454-0

สาขาครบวงจร

ชื่อบัญชี  
Account No.

มหาวิทยาลัยศิลปากร



1220710

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรัตนาพร พิบูลย์อนันต์)  
หัวหน้างานคลัง





การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2) สำนักงาน ก.ค.ศ. 3) องค์กรหลักที่เป็นต้นสังกัด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะได้มีการกำหนดแนวทางการประสานงานและร่วมมือกันในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อ 1) สร้างเอกภาพของระบบ การพัฒนา 2) ลดความซ้ำซ้อนสิ้นเปลืองทั้งด้านงบประมาณ และเวลา และ 3) ลดภาระการอบรมของครู และ ลดการดึงครูออกจากโรงเรียน ด้วยความตระหนัก ในบทบาทการเป็นหน่วยงานกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงเห็นสมควรดำเนินโครงการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดทำข้อเสนอทางเลือกพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ

2.2 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการประสานการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ

## 3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ : กระทรวงศึกษาธิการ มีเอกสารนโยบาย แผนและแนวทางการพัฒนาครู และ บุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งจะขอเสนอขอรับการพิจารณาอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี จำนวน 1 เล่ม

3.2 เชิงคุณภาพ : ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบที่มีเอกภาพและคุณภาพ ได้มาตรฐาน สม่กับความเป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างต่อเนื่อง ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา

## 4. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

4.1 ที่ปรึกษา เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดสาขาวิชาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศิลปากร โดยวัตถุประสงค์ของสาขาวิชานี้เพื่อ

### 4.1.1 ด้านการผลิตบัณฑิต

เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีคุณสมบัติของการเป็นนักคิดและ นักบูรณาการศาสตร์ที่มีความสามารถในการสร้างและจัดการความรู้แบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาประเทศ

9) รายงานโครงการการศึกษาการพัฒนาระบบดำเนินการคุ้มครอง วิชาการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

10) กลยุทธ์การยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเครือข่ายการวิจัย

11) หนังสือเรื่องการวิจัยเชิงนโยบายด้านการศึกษาและสังคม

4.3 ทีมงานที่ทำหน้าที่ดำเนินโครงการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 ประกอบด้วย

4.3.1 ที่ปรึกษาโครงการ ได้แก่

1) ศาสตราจารย์ ดร.พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์

2) รองศาสตราจารย์ ดร.คณิต เขียววิชัย

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ: ให้คำแนะนำ ปรึกษา รวมทั้งประสานงานกับผู้บริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.3.2 ผู้อำนวยการโครงการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อำนวย วัฒนชัย

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ: วางแผนการวิจัย บริหารแผนงานวิจัย สร้างเครื่องมือร่วมกับคณะผู้วิจัย ปฏิบัติการในพื้นที่ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

4.3.3 นักวิจัย ได้แก่ รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.ดร.นพรุจ ศักดิ์ศิริ

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ: พัฒนาโครงสร้าง สร้างเครื่องมือร่วมกับคณะผู้วิจัย ปฏิบัติการในพื้นที่ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

4.3.4 ผู้ช่วยนักวิจัย ได้แก่

1) ว่าที่ร้อยโท ธนวัฒน์ ทองโชติฉัตร

2) นางสาวอรพรรณ ห่อหอม

3) นางสาวกัญญาภัค เงินอินดีะ

4) นางสาวประกายดาว ภูทับทิมทอง

ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ: เลขานุการ ชุรการ ประสานงาน ร่วมปฏิบัติการในพื้นที่ วิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพื่อจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

5.2.2.4 ต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5.3 การนำเสนอผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดประชุมเพื่อนำเสนอผลการดำเนินโครงการต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์กรหลัก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### 6. ระยะเวลาดำเนินการ

ภายใน 12 เดือนนับจากวันลงนามในสัญญา

รายการ	หน่วย	จำนวนเงิน (บาท)
- ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มสำหรับการประชุม	20 คน x 2 มื้อ x 50 บาท	2,000
- ค่าอาหารกลางวันสำหรับการประชุม	20 คน x 1 มื้อ x 300 บาท	6,000
- ค่าเช่าสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการจัดประชุม	30,000 บาท x 1 ครั้ง	30,000
<b>(5) ค่าใช้จ่ายในการจัดทำรูปเล่มเอกสาร</b>		<b>1,000</b>
- ค่าจ้างเหมาจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์	5 เล่ม X 200 บาท	1,000
<b>(6) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ</b>		<b>65,000</b>
- ค่าวัสดุสำนักงาน ค่าโทรศัพท์ ค่าโทรสาร ค่าถ่ายเอกสาร ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าจัดส่งไปรษณีย์ สำหรับใช้ตลอดโครงการ ฯลฯ		65,000
<b>(7) ค่าธรรมเนียมการบริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย 10 %</b>		<b>200,000</b>
<b>รวม</b>		<b>2,000,000</b>

หมายเหตุ ขออภัยทุกรายการ

### 8. การรับชำระค่าจ้าง

โดยมีรายละเอียดการรับชำระค่าจ้าง ดังนี้

งวดที่ 1 เบิกจ่ายร้อยละ 10 ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อส่งมอบรายงานขั้นต้น (Inception Report) ที่ระบุ 1) กรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ในการดำเนินโครงการ 2) โครงร่าง (Outline) ของนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 3) แผนการดำเนินงานตลอดทั้งโครงการฯ พิมพ์ด้วยกระดาษเอ 4 จำนวน 5 ชุด พร้อมบันทึกงบประมาณซีดี จำนวน 5 แผ่น จัดส่งภายใน 1 เดือน นับจากลงนามในสัญญาจ้าง และคณะกรรมการตรวจรับงานได้เห็นชอบและดำเนินการตรวจรับเรียบร้อยแล้ว

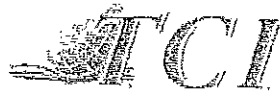
งวดที่ 2 เบิกจ่ายร้อยละ 20 ของวงเงินค่าจ้างเมื่อส่งมอบรายงานขั้นกลาง (Interim Report) ซึ่งประกอบด้วย

9. แผนการดำเนินงาน

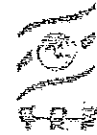
กิจกรรม/ขั้นตอน	ระยะเวลา 12 เดือน												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1 ศึกษาหลักการและเหตุผล กรอบแนวคิด เป้าหมาย จำแนกตามผลงานและกิจกรรม ขอบเขตการศึกษา ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน แผนการปฏิบัติงานที่ ครอบคลุมผลงาน กิจกรรมและระยะเวลา	■												
2 จัดทำรายงานขั้นต้น		■											
3 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม			■										
4 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม				■									
5 จัดทำรายงานขั้นกลาง					■								
6 จัดทำรายงานความก้าวหน้า						■							
7 จัดทำร่างรายงานฉบับสมบูรณ์							■						
8 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์										■			

ส่ง กนกนพ

2.3-13



Thai Journal Citation Index Centre  
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย  
http://www.kmutt.ac.th/jic/public\_html/index.html



ที่ ศธ. 0516.31/6313

22 ธันวาคม 2553

เรื่อง การพิจารณาวารสารเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI  
เรียน บรรณาธิการ Veridian E-Journal, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
วันที่ 7 ธันวาคม 2553
หนังสือ 01 ส.อ. 3ค
เวลา 7.00 น.

ตามที่ท่านได้ส่งรูปเล่ม Veridian E-Journal, Silpakorn University มาให้ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย เพื่อดำเนินการพิจารณาเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI ประเภทสหสาขานั้น

ทางศูนย์ฯ ขอแจ้งให้ท่านทราบว่า วารสารของท่านได้รับการคัดเลือกเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI เพื่อให้วารสารของท่านได้รับการจัดทำค่าดัชนีผลกระทบการอ้างอิงอย่างถูกต้องสมบูรณ์และต่อเนื่องทุกปี ทางศูนย์ฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านจัดส่งตัวเล่มของวารสารมายังศูนย์ฯ ตามกำหนดเวลาการออกของวารสารอย่างต่อเนื่องในครั้งต่อไป

ทางศูนย์ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือและความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณที่ร่วมกันพัฒนาให้วารสารวิชาการไทยมีคุณภาพและเป็นประโยชน์กับสังคมประเทศชาติยิ่ง ๆ ขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน อาจารย์  
ศาสตราจารย์ ดร. กนกนพ  
118/1 ถนนวิภาวดีรังสิต  
15010 กรุงเทพฯ

7.12.2553

ขอแสดงความนับถือ

Ais. Ais.

(นางศรีจันทร์ จันทร์ชิวะ)

ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย

ผู้รับผิดชอบวารสารด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย - คณะพลังงานสิ่งแวดล้อมและวัสดุ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี  
126 ด.ประชากรทิศ เขตทุ่งครุ กรุงเทพฯ 10140  
โทร/โทรสาร : 0-2470-8647

ผู้รับผิดชอบวารสารด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย  
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ท่าพระจันทร์ กรุงเทพฯ 10200  
โทร. 0-2613-3540-41 โทรสาร 0-2623-5713  
E-mail: kungnap@tu.ac.th

20 ส.อ. ส.อ. 3ค

7.12.2553

7.12.2553



“การพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ  
พ.ศ. 2558 – 2561”<sup>\*</sup>

“Policy and Strategy Development for Teachers and Educational Personnel in  
The Ministry of Education Act BE 2558 to 2561”

ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ<sup>\*\*</sup>  
นพจร คักดิ์ศิริ<sup>\*\*\*</sup>

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อ จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 การดำเนินโครงการครั้งนี้ได้กำหนดวิธีดำเนินการเป็น 3 ระยะดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาบริบท ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร การวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยพหุเทศการนี้ศึกษา ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาอนาคต และระยะที่ 3 เป็นการพัฒนา นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ สังกัด 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกเป็นการสุ่มโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,546 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI<sub>Modified</sub>) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 มี 3 นโยบายหลักๆ ได้แก่ นโยบายที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายที่ 2 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายที่ 3 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 มี 5 ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

\* เพื่อจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*\*\* รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ. ดร. คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

## Abstract

This research were objectives to make policy and strategy for development teachers and people in educational at ministry of education in 2015 – 2018. The process of project had three phases, phase 1 was the study of context included the documentary research, survey research and multiple selectively case study, phase 2 was future research and phase 3 was the development of policy and strategy to develop teachers and people in educational in 2015 – 2018. The population and sample that used in this research were the administrators, directors, teachers and supervisors under 1) office of Education 2) office of vocational education commission 3) office of the formal and informal education 4) board of education and 5) local government organizations. The sample were two-stage sampling, the first stage were the school sampling by stratified random sampling and simple random sampling, the number of sampling were 2,546 people. The instruments of this research were the structured interview and questionnaires. The analysis by descriptive statistics such as frequencies, percentage, average, standard deviation and  $PNI_{Modified}$ . The inferential statistics such as hierarchical multiple regression analysis. The qualitative analysis was content analysis. The results of research found that the policy for development teachers and people in educational of ministry of education in 2015 – 2018 had three policies such as the policy 1 was the development quality and standards of teachers and people in educational, the policy 2 was motivated image and quality of life for teachers and people in educational and the policy 3 was the development system and mechanism to develop teachers and people in educational of ministry of education in 2015 – 2018 were 5 strategies such as strategy 1; the development quality and standards of teachers and people in educational, strategy 2; the motivation ability of teachers and people in educational for ready to work in ASEAN context, strategy 3; the encouragement to research and develop, the create innovation in education and sharing knowledge, strategy 4; the motivation image and quality of life for teachers and people in educational and strategy 5; the development of system and mechanism to develop teachers and people in educational.

## ความนำ

ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการวางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหมวดที่ 7 โดยเฉพาะใน มาตรา 52 ได้ระบุว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” และเพื่อให้มีหน่วยงานรองรับภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น จึง

ได้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) โดยได้ตรากฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และ 11 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะเห็นได้ว่ามีอำนาจหน้าที่ในการ 1) เป็นศูนย์กลางในการประสานงานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสำหรับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และ 2) จัดทำนโยบาย แผน และแนวทางในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

อย่างไรก็ตามจากสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังประสบปัญหาหลายประการ เช่น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยทั่วไปไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2548) ที่พบว่าการฝึกอบรมไม่ตอบสนองความต้องการของครู การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติในขณะที่ครูต้องการภาคปฏิบัติ ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และบางส่วนเลยโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนาครูยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างกระทำโดยไม่ได้ประสานกัน ดังนั้นเพื่อให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้าราชการพลเรือนด้านการศึกษา และเพื่อให้บุคลากรต่างๆ มีคุณภาพตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบการศึกษาไทยในอนาคตได้อย่างชัดเจน ซึ่งทุกภาคส่วนต่างเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าต้องเริ่มที่การพัฒนาที่เป็นกุญแจสำคัญในการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพคือ ตัวครูผู้สอน และบุคลากรด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับจัดการศึกษาของประเทศเสียก่อน เพราะการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็เท่ากับเป็นการพัฒนาและยกระดับกระบวนการเรียนรู้ของระบบการศึกษาด้วยเช่นกัน จึงเห็นสมควรในการพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 ซึ่งจะเป็แนวทางหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

### วิธีการศึกษา

คณะผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาบริบท

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและสาระสำคัญ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู โดยประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูศึกษานิเทศก์ สังกัด 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 4) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ 5) องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน โดยขั้นตอนแรกเป็นการสุ่มโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ภูมิภาคและสังกัดเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น จากนั้นจึงทำการสุ่มหน่วยงาน/โรงเรียนโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยไม่ซ้ำซ้อนกัน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้เขตพื้นที่การศึกษาทั้งสิ้น 38 เขตพื้นที่การศึกษา 23 จังหวัด จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,546 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิภาค	จังหวัด	จำนวนตัวอย่าง							รวม	รวมทั้งสิ้น
		ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่	รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่	การศึกษาหัวหน้ากลุ่ม	ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา	ครู		
ภาคเหนือ	เชียงใหม่	5	5	6	14	5	70	25	130	342
	น่าน	3	3	4	11	5	55	25	106	
	อุตรดิตถ์	3	3	4	11	5	55	25	106	
ภาคใต้	สงขลา	4	4	5	11	5	55	25	109	539
	นครศรีธรรมราช	4	4	5	11	5	55	25	109	
	สุราษฎร์ธานี	4	4	5	11	5	55	25	109	
	ภูเก็ต	3	3	4	11	5	55	25	106	
	ปัตตานี	3	3	4	11	5	55	25	106	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	อุบลราชธานี	5	5	6	14	5	70	25	130	693
	ขอนแก่น	5	5	6	14	5	70	25	130	
	มหาสารคาม	4	4	5	11	5	55	25	109	
	บุรีรัมย์	4	4	5	11	5	55	25	109	
	หนองบัวลำภู	3	3	4	11	5	55	25	106	
	อุดรธานี	4	4	5	11	5	55	25	109	
ภาคกลาง	ชลบุรี	4	4	5	11	5	55	25	109	972
	ปราจีนบุรี	4	4	5	11	5	55	25	109	
	ตาก	3	3	4	11	5	55	25	106	
	ราชบุรี	4	4	5	11	5	55	25	109	
	นครปฐม	3	3	4	11	5	55	25	106	
	สมุทรปราการ	3	3	4	11	5	55	25	106	
	สุพรรณบุรี	4	4	5	11	5	55	25	109	
	กำแพงเพชร	4	4	5	11	5	55	25	109	
สุโขทัย	4	4	5	11	5	55	25	109		
รวมทั้งสิ้น		87	87	110	262	115	1,310	575	2,546	

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ชนิดแบบตรวจสอบรายการ มาตรฐานค่า 5 ระดับ และข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 7 ฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยพหุเทศกรณีศึกษาดำเนินการด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบพหุเทศกรณีศึกษา (Multi - Site Case Studies Research) (Lee, 1999) โดยการคัดเลือกกรณีศึกษา 4 ภาคได้แก่ ภาคใต้ ภาคใต้ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง และครอบคลุมทุกสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานการศึกษาเทศบาล สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแนวทางการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 ฉบับ และใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์แบบสร้างข้อสรุป โดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Analysis) และการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดของข้อมูล (Typological Analysis)

#### ระยะที่ 2 การศึกษาอนาคต

ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยอนาคต โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EFR (Ethnographic Futures Research) โดยคณะผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกโดยประยุกต์ใช้เทคนิคแบบ EFR (Ethnographic Future Research) (Robert B. Textor, 1995) นั่นคือ ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นในด้านที่เป็นไปได้สามด้านคือ อนาคตภาพทางดี อนาคตภาพทางร้าย อนาคตภาพที่ควรจะเป็น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารในสถานศึกษาและนอกสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และกลุ่มนักวิชาการ ผู้มีประสบการณ์สอนหรือวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structure Interview Form) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำร่างนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงสำรวจ ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยพหุเทศกรณีศึกษา ขั้นตอนที่ 4 การวิจัยอนาคต มาทำการร่างนโยบายฯ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยเป็นการศึกษาเกี่ยวกับจุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และอุปสรรค (Threats : T) ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561

ขั้นตอนที่ 6 การประเมินนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 ใน 4 ด้านคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ จำนวน 10 คน ซึ่งมาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 7 การจัดประชุมเพื่อนำเสนอนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 – 2561 ต่อที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์กรหลัก สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### ผลการวิจัย

#### ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยพหุเทศกรณีศึกษา

1.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ระดับ คือ ปัจจัยระดับบุคคล ระดับภายในโรงเรียน และระดับเขตพื้นที่ทางการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูตามความคิดเห็นของตัวแทนครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (2) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

- ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูตามความคิดเห็นของตัวแทนครูของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (2) ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (3) ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู (4) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากสังคม

- ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านกายภาพของโรงเรียน (2) ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ (3) ปัจจัยด้านนโยบายการพัฒนาคู

- ปัจจัยระดับสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านกายภาพของโรงเรียน (2) ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ (3) ปัจจัยด้านนโยบายการพัฒนาคู

- ปัจจัยระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคูตามความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านองค์กร (โครงสร้างการบริหารการพัฒนาคู) (2) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาคู

1.2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ผู้บริหารการศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) การวิจัยทางการศึกษา (2) ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (3) ด้านการนิเทศการศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) การบริหารด้านวิชาการ (2) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และ (3) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) ด้านการบริหารงานบุคคล (2) ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา และ (3) ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา

- ครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) ความสามารถในการให้บริการที่ดี (2) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และ (3) ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาพบว่าครูของสถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 4 ด้านที่สำคัญคือ (1) ความสามารถในการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (2) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (3) ความสามารถในการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ (4) ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

- ครูของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) ความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข (2) ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และ (3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่วนสมรรถนะความเชี่ยวชาญพบว่าครูของสถานศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะความเชี่ยวชาญใน 3 ด้านที่สำคัญคือ (1) ความสามารถในการจัดการศึกษาร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ (2) ความสามารถในการวิจัยทางการศึกษา และ (3) ความสามารถในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเน้นสมรรถนะ

- ศึกษานิเทศก์มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองสูงที่สุดใน 2 ด้านที่สำคัญคือ (1) การบริหารด้านวิชาการและด้านกลวิธีการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิชาการ และ (2) การวิจัยทางการศึกษา

1.3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพบว่าสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุงคือ (1) ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร (2) ด้านความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทั้งในประเทศและในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน และ (3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารกับภาคีเครือข่ายในกลุ่มประชาคมประเทศสมาชิกอาเซียน

1.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ระดับ คือ ตัวแปรระดับบุคคล ตัวแปรระดับสถานศึกษา ตัวแปรระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยปรากฏผลการวิจัย

ดังนี้ ตัวแปรที่เข้าสมการเป็นอันดับแรกได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .209 ส่วนตัวแปรที่เข้าสมการลำดับที่ 2 คือตัวแปรด้านการสนับสนุนจากสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .248 ส่วนตัวแปรที่เข้าสมการลำดับที่ 3 คือ แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .211 ตัวแปรที่เข้าสมการลำดับที่ 4 ได้แก่ ภายภาพของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .050 และตัวแปรที่เข้าสมการลำดับสุดท้ายได้แก่ องค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ .099 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรดังกล่าวทั้งหมด 5 ตัวแปรสามารถทำนายการพัฒนาตนเองของครูได้ร้อยละ 47.5

#### 1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการพหุคูณการถดถอย

- สภาพปัญหาที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 4 ภาค ส่วนใหญ่จะมีลักษณะสภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งได้แก่ ปัญหาด้านอัตรากำลังครู
- การพัฒนาและสร้างสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคล้ายคลึงกันในหลายๆ พื้นที่ เช่น การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล การพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ และการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
- จุดแข็งแข็งที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษาคือการมีเครือข่าย การมีส่วนร่วม การให้ความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่าย รวมถึงการมีโครงสร้างการบริหารที่มีฝ่ายที่รับผิดชอบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และการมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมอย่างเพียงพอ ซึ่งส่งผลให้สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง
- จุดอ่อนที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษาคือความไม่สมดุลและความไม่สัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และการขาดแคลนงบประมาณ การมีครูอัตราจ้างสอนจำนวนมากทำให้อัตรการย้ายเข้าและย้ายออกของครูอัตราจ้างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุกปีการศึกษา
- โอกาสที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษาคือการได้รับการส่งเสริม สนับสนุน หรือความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงชุมชนในด้านต่างๆ
- อุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานศึกษาคือ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ
- การเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียนนั้นทุกๆ หน่วยงานในเกือบทุกพื้นที่ล้วนแล้วแต่มีการเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในลักษณะที่คล้ายคลึงและสอดคล้องกันนั่นก็คือการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพและความสามารถสูงขึ้นในด้านภาษาอังกฤษ ภาษาอาเซียน และเทคโนโลยี รวมถึงวัฒนธรรมอาเซียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาดูงานในต่างประเทศ การจัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) เป็นต้น

#### ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยอนาคต

1. สมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ควรได้รับการพัฒนาประกอบด้วย
  - (1) ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะพื้นฐาน
  - (2) ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะบริหารและจัดการศึกษา รวมทั้งสมรรถนะเฉพาะ
  - (3) ควรได้รับการพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์อย่างมีจุดมุ่งหมาย
  - (4) ควรได้รับการพัฒนาให้ครูต้องรู้จักนักเรียนและพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล
  - (5) การเป็นวิชาชีพชั้นสูง
  - (6) การจัดการวัฒนธรรมข้ามชาติ อัตลักษณ์ของคนในแต่ละประเทศ



- (7) กรอบคุณวุฒิอาเซียน เทียบเคียงสมรรถนะในแต่ละระดับ
- (8) มาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม
- (9) ความรอบรู้แบบรวมส่วน สามารถบูรณาการนำไปประยุกต์ในชีวิตได้

2. นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในสังคมอนาคตควรประกอบด้วย

- (1) ควรกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีทิศทาง
- (2) ควรเปลี่ยนหลักคิดของครูและผู้บริหารจากจุลภาคไปเป็นมหภาค
- (3) ควรเป็น Browser in Service
- (4) ควรให้นโยบายการพัฒนาไม่ควรขึ้นอยู่กับการเมือง
- (5) ควรจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ครูภาครัฐ-เอกชนที่มีความสามารถเท่ากันต้องได้รับประโยชน์

ความก้าวหน้าเท่าเทียมกัน

(6) ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการมีเทคนิคใหม่ จูงใจผู้เรียน

- (7) ควรกำหนดวิธีพัฒนาทุกๆ ละ 20 ชั่วโมง โดยวิธีการใดก็ได้
- (8) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง
- (9) ควรลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอน
- (10) ควรเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ วัดที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน
- (11) ควรเน้นพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น

ระยะที่ 3 นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561

เนื่องจากในปี พ.ศ.2558 ประเทศไทยจะต้องเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสังคมไทยจะเป็นสังคมที่ไร้พรมแดน ต้องมีการติดต่อและการแลกเปลี่ยน การที่พลเมืองของประเทศจะมีความเป็นสากลและสามารถที่แข่งขันกับนานาชาติได้อย่างมีคุณภาพ สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากประการหนึ่งคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองที่ดีและเก่งของประเทศ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีและพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นและในระดับที่สูงขึ้นเพื่อการแข่งขันในศตวรรษหน้าอย่างสง่างาม คณะผู้วิจัยจึงได้ร่างนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2558 - 2561 ดังนี้

#### 1. การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การจัดสรรสรรอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยจะต้องมีการศึกษาและคาดการณ์ถึงสาขาวิชาที่ต้องการในอนาคตเพื่อวางมาตรการร่วมกับสถาบันการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดการศึกษาและการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว โดยจะต้องวางแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2) การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานคุณวุฒิตรงตามวิชาชีพและมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนากระบวนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย โดยออกแบบร่วมกับการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่

มุ่งให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed Learning) และมุ่งพัฒนาบุคคลให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมการเมืองและเศรษฐกิจของโลก โดยมุ่งเน้นการพัฒนากระจายลงพื้นที่ (Area – based Training) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ สำนักเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในลักษณะหุ้นส่วนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (Partnership) หรือการทำเป็นคู่สัญญาหรือทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางด้านการสอนและวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะทางด้านต่างๆ ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม (Competency based Training) เพื่อให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบและวิธีการอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นภารกิจงาน (Functional based Training) และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) โดยเปิดโอกาสให้เลือกเนื้อหาหรือสมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้ตามความต้องการของตนเอง

4) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามสมรรถนะวิชาชีพที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความรู้และการจัดการจัดการความรู้ โดยการเสริมสร้างสมรรถนะทางด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะทางด้านการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และความสามารถในการใช้ภาษาและการสื่อสาร เพื่อให้มีคุณลักษณะความเป็นสากลทั้งในระดับอาเซียน (Asians Community) และระดับโลก (World Class Standards)

## 2. การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาระบบหรือสิ่งสนับสนุนการปฏิบัติงานตามสมรรถนะวิชาชีพ เช่น อุปกรณ์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสูง และการส่งเสริมบรรยากาศทำงานเพื่อเป็นองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูได้แก่ การสนับสนุนให้มีความมีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ในการสร้างผลงานทั้งในระดับชาติและสากล และการสร้างแรงจูงใจในผลตอบแทนของเป็นตัวแทนหรือที่ไม่เป็นตัวแทน ได้แก่ การประกาศรางวัล การสร้างชื่อเสียง และเกียรติคุณ และการประเมินผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสัมพันธ์กับการพิจารณาความดีความชอบด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

## 3. การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางสำหรับการพัฒนาครู (Center of Excellence) เพื่อวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้ครูสามารถสืบค้นหาข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับวิชาชีพของครูในรูปแบบที่หลากหลาย

2) การจัดทำมาตรฐานและแนวทางการรับรองหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาระบบการประเมินและติดตามผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประเมินทั้งใน

ส่วนของผลที่เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทางการศึกษาและผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน เพื่อเป็นสารสนเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ได้ดำเนินการไปแล้วอย่างเหมาะสม

3) ส่งเสริมให้มีการสร้างความร่วมมือกับองค์การภาครัฐและเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสร้างความร่วมมือในการพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ และการจัดหาทุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2558 - 2561

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 1 สถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอและสอดคล้องกับขนาดและความต้องการของสถานการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 วิเคราะห์และปรับอัตรากำลังและโครงสร้างอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศในด้านอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ (Competency) ตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดสมรรถนะวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพเป็นรายบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศในด้านการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ E -

HR

เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสมรรถนะวิชาชีพที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาแบบมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นการกระจายสู่พื้นที่ (Area - based Training) และการใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - based Training)

เป้าประสงค์ที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสมรรถนะที่เหมาะสม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบวิธีการอบรมและพัฒนาที่มุ่งเน้นภารกิจงาน (Functional based Training) และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในบริบทอาเซียน

เป้าประสงค์ที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมในการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียนและวัฒนธรรมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการบูรณาการเรื่องประชาคมอาเซียนในการจัดการเรียนการสอนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป้าประสงค์ที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะที่เหมาะสมและได้รับการยอมรับในบริบท  
อาเซียน

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการเข้าสู่ประชาคม  
อาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และการ  
แลกเปลี่ยนเรียนรู้

เป้าประสงค์ที่ 1 มีงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมทาง  
การศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาไป  
แลกเปลี่ยนและเผยแพร่ในเวทีวิชาการ วารสารวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแลกเปลี่ยนและเผยแพร่งานวิจัยและนวัตกรรม  
ทางการศึกษาในเวทีวิชาการ วารสารวิชาการทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในการวิจัยและการ  
สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในการ  
วิจัยและการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์ และคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 1 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน  
วิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบการให้ค่าตอบแทนตามสมรรถนะของบุคคล (Competency Based)

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career  
Path)

เป้าประสงค์ที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูง  
เข้าสู่วิชาชีพครู

กลยุทธ์ที่ 1 ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูเก่ง ครูดี และครูต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 1 สคปศ. สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาครูและ  
บุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 ยกย่อง สคปศ. เป็นองค์กรอิสระหรือองค์กรมหาชน โดยมีบทบาทหลักในการพัฒนา  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดทำมาตรฐานและแนวทางการรับรองหลักสูตรการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเครือข่ายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีสมรรถนะในระดับต่ำในหลายๆ ด้าน เพราะฉะนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องเร่งพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามีสมรรถนะต่างๆ อย่างเหมาะสม โดยใช้รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสนองความต้องการและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน

2. จากผลการวิจัยพบว่าครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนจำนวนมาก การสอนที่ไม่ตรงวุฒิ การขาดแคลนอัตรากำลังครูก็ตาม ส่งผลให้ครูขาดความพร้อมในการจัดการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และปรับโครงสร้างอัตรากำลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสม

3. จากผลการวิจัยพบว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการพัฒนาสมรรถนะครูไม่เพียงพอต่อการพัฒนา และการพัฒนาคูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ทำให้ไม่เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่จากการพัฒนา เพราะฉะนั้นสถานศึกษามีควรมีการประเมินหรือสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเอง แล้วจัดทำแผนการพัฒนาในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อจะได้มีการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หรืออาจจะใช้รูปแบบการพัฒนาอื่นๆ ที่หลากหลาย และประหยัดงบประมาณ หรืออาจจะใช้วิธีการ Coaching and Mentoring หรือการใช้ครูต้นแบบที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดในรูปการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

4. จากผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย โดยเฉพาะเครือข่ายสัญญาณโทรคมนาคม ระบบเครือข่ายสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ซึ่งมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีของครูอย่างมาก ทำให้ครูขาดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องพิจารณาและสนับสนุนงบประมาณในเรื่องดังกล่าวให้เพียงพอ

5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาควรจะต้องมีการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนว่าหน่วยงานใดจะเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาในเรื่องใด หรือจะเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานเกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันมิให้เกิดภาระงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อไม่เป็นการสร้างภาระในการฝึกอบรมและพัฒนาให้ครูเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น หรืออาจจะพิจารณาการจัดตั้งหน่วยงานกลางในการประสานงานเกี่ยวกับบทบาทและแนวทางการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งมีระบบการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

6. กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีระบบฐานข้อมูลเพื่อการติดตามกำกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ตลอดจนการสื่อสารระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และครู เพื่อให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ การสนับสนุนงบประมาณ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันมาก ทั้งในเรื่องของปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีบริบทที่แตกต่าง เพราะฉะนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะเฉพาะบริบทของหน่วยงานที่แตกต่างกัน เพื่อจะได้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาและแก้ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและการติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

#### ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2548). ระบบพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ. นครปฐม:

เพชรเกษมการพิมพ์.

#### ภาษาต่างประเทศ

Lee, T. W. (1999). *Using qualitative methods in organizational research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Textor, Robert B. (1995). "The ethnographic futures research method: An application to Thailand". *Futures*, 27 (4): 461 – 471.