

การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาระบบวิชาชีพทางการศึกษาและแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู
ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์



นางสาวพัชริกา ปั่นลั่น

ศูนย์วิทยุทรัพยากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF EDUCATIONAL PROFESSION DEVELOPMENT TRENDS AND
STRATEGIC PLAN OF THAILAND TEACHERS' COUNCIL
USING EDFR TECHNIQUE



MISS PATCHARIKA PANLON

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research
Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
และแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครูของประเทศไทยโดยใช้
เทคนิค ซี ดี เอฟ อาร์

โดย

นางสาวพัชริกา บันล้น

สาขาวิชา

วิจัยการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน)

ศูนย์วิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัชริกา บันลั่น : การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาและแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์. (A STUDY OF EDUCATIONAL PROFESSION DEVELOPMENT TRENDS AND STRATEGIC PLAN OF THAILAND TEACHERS' COUNCIL USING EDFR TECHNIQUE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา, 104 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต และ (2) วิเคราะห์แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต วิธีวิจัยที่ใช้คือ เทคนิควิจัยอนาคต EDFR กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มาจากผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และองค์กรวิชาชีพครู จำนวน 26 คน ดำเนินการเก็บข้อมูล 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ รอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นการสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยค่าร้อยละ มีอยู่ฐาน ฐานนิยม และพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อวิเคราะห์หาอันดับ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โดยภาพรวมแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต จะมีทิศทางการพัฒนาที่ดีขึ้นในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 แนวโน้มบริบทของสังคม คือ เทคโนโลยีจะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต และการขยายสู่ประชาคมอาเซียน

1.2 แนวโน้มการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน คือ นักเรียนจะสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.3 แนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คือ ครูจะมีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ให้นักเรียนหาความรู้จากนอกเหนือจากตำรา ประสบการณ์ นอกห้องเรียน รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศ และเพิ่มทักษะชีวิต ทักษะการคิด

1.4 แนวโน้มการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา คือ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย โดยจะเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.5 แนวโน้มการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู คือ องค์กรวิชาชีพครูจะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย และเป็นสากล

2. แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต คือ ในช่วง พ.ศ. 2555-2558 จะมีสาระสำคัญต่างๆ ดังนี้
วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง ผลักดันให้วิชาชีพทางการศึกษาขึ้นาสังคม อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล พันธกิจ คือ การควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และพัฒนา การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป้าประสงค์ คือ การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดพัฒนาระบบ การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ตัวชี้วัด คือ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้รับพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภาควิชา..... วิจัยและจิตวิทยาทางการศึกษา..... ลายมือชื่อนิสิต..... พรวิม

สาขาวิชา..... วิจัยการศึกษา..... ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

ปีการศึกษา 2552.....

5183821027 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH

KEYWORDS : EDUCATIONAL PROFESSION / STRATEGIC PLANS / PROFESSIONAL
TEACHER ORGANIZATIONS / THE TEACHERS' COUNCIL OF THAILAND

PATCHARIKA PANLON : A STUDY OF EDUCATIONAL PROFESSION
DEVELOPMENT TRENDS AND STRATEGIC PLAN OF THAILAND TEACHERS'
COUNCIL USING EDFR TECHNIQUE. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF.
SIRIPAARN SUWANMONKHA, Ph.D., 104 pp.

The purposes of this research were (1) to analyze future trends of educational profession development (2) to analyze the future strategic plans of Thailand Teachers' Council. The method of this study is for a futures research. The research sample consisted of 26 experts in educational and from the Teachers' Council of Thailand. The data were collected in 3 rounds. They were an interviewing 2 rounds of questionnaires. A content analysis and standardize percentage, median, mode, quartile range were employed. The results of the research were as follows:

1. Generally The future trend of educational profession development will be continuously improved in the following direction.
 - 1.1 The trend of social context is going to emphasize technology and expanding to be Asian Community.
 - 1.2 The trend of development will be continually increase student ability to use technology for self direct learning.
 - 1.3 The trend of curriculum and instructive development tends to expand in diversity mode of teaching and learning. Students will learn beyone textbook from out of the classroom experience and information technology.
 - 1.4 The trend of educational profession personel development will be in various pattern with information technology emphasis.
 - 1.5 The trend of Thailand Teachers' Council development will be improving forward a modern and internationally organization.
2. The strategic plans will consist the following content, the vision is going to be prestige educational profession organization. It is to push forward the educational profession to lead society, to be the organization for all member that will support the educational profession to lead society with professional standards nationally and international. The mission will be controlling monitering, supporting and developing educational profession occupation. The goal is to put the strategic plan in to operarion for professional system and personel development. The strategy is educational organization development for society acceptance. The indicators are total and continuous of educational profession personel and society acceptance.

Department : Educational Research and Psychology Student's Signature *Patcharika*

Field of Study : Educational Research Advisor's Signature *Wine*

Academic Year : 2009

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกตากรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัย ด้วยความเอาใจใส่ ให้กำลังใจ และให้ โอกาสผู้วิจัยได้มีประสบการณ์เรียนรู้ที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดชวยพร เรืองตระกูล ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาที่ ช่วยเหลือคำแนะนำ อบรมสั่งสอนเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยในการผลิตผลงานวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่มีชื่อปรากฏและไม่ ปรากฏในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ อนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่องานวิจัยเป็นอย่างมาก และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ วิภา ภั คณาพรวิสิฐ อาจารย์พรศรี ฉิมแก้ว อาจารย์วรภรณ์ สายน้อย และอาจารย์กรรณิการ์ เทียรบุญเลิศรัตน์ ที่ให้ความช่วยเหลือ และ เป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมห้องเรียนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์นอกเวลาราชการ (โดยเฉพาะ อาจารย์ศรีน้อย ลาวัง คุณรพีภัทร รักสกลาม) เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ สำนักนโยบายและแผน และ ในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาทุกท่าน รวมทั้งเพื่อน ๆ กลุ่มมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกคน ที่คอย ให้กำลังใจ และมีส่วนช่วยให้การทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณ พ่อทอน คุณแม่ขันแก้ว ปันลัน คุณพ่อประเสริฐ คุณแม่วรรณ คุณเอกลักษณ์ ม่วงสีเมืองดี ที่ให้กำลังใจและส่งเสริมการศึกษา ตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยตลอดมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ตอนที่ 1 นิยาม ความหมายขององค์การวิชาชีพครู	7
ตอนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	12
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 4 การวิจัยอนาคตและปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR	24
กรอบแนวคิด	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์	40
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถาม	47
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	72
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	77
รายการอ้างอิง	79
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	84
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	88
ภาคผนวก ค. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	104

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางแสดงแผนยุทธศาสตร์ครุฑาปี พ.ศ. 2545-2549 พ.ศ. 2548-2551 และ พ.ศ. 2550-2554	10
2	ตารางแสดงหลักเกณฑ์ และสัดส่วนผู้เชี่ยวชาญ	35
3	ตารางแสดงข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	40
4	ตารางแสดงข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แนวโน้มของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู	43
5	ตารางแสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแนวโน้ม การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2555-2558	47
6	ตารางแสดงค่านิยมฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแนวโน้ม ตารางแผนกลยุทธ์ขององค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2555	53
7	ตารางแสดงข้อมูลการสังเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา.....	65
8	ตารางแสดงข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT และแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์.....	16
2	องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์.....	17
3	กรอบแนวคิด.....	34



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศดั่งแนวพระราชดำริ ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับความหมายของการศึกษาที่ได้ให้ไว้เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2520 ดั่งมีใจความ ว่า “...การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนา **ความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็น พลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่นได้ผล ที่แน่นอนและรวดเร็ว...**”

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันนี้จึงต้องพัฒนาคนในประเทศให้มีคุณภาพ ในยุคปัจจุบัน สังคมไทยและสังคมโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงตาม กระแสโลกาภิวัตน์ เป็น ยุคสมัยที่สังคมมีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งการสื่อสารและ เทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ที่ต้องใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักใน การผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ไพฑูริย์ สีนลาวัณ และคณะ, 2551) ขณะนี้เราอยู่ในโลกแห่งข่าวสารและเทคโนโลยี โลกทั้งโลกก็เชื่อมเข้าเป็นหนึ่ง เดียวและมีจุดร่วมที่สำคัญทั้งทางด้านข้อมูลข่าวสาร ความคิด วัฒนธรรม เศรษฐกิจ สำนึก สิ่งแวดล้อม และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ ที่มีความหลากหลาย ประชาคมโลกไม่ว่าจะอยู่ แห่งใดในโลก ล้วนสามารถรับรู้ เกี่ยวข้อง และได้รับผลกระทบจากสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว กว้างขวาง อันเนื่องมาจากการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร สิ่งเหล่านี้ทำให้ประชาชน ทุกคน ทุกแห่ง จำเป็นต้องปรับตัวและเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ แต่ในการกระตุ้นให้ประชาชนทุกคนมี ความตื่นตัว และปรับตัวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีเครื่องมือ หรือนโยบายในการกระตุ้นอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมุ่งไปที่เด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นอนาคตของชาติ จะต้องมีการพัฒนากระบวนการศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็ง และสามารถที่จะรองรับกับการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต และวางรากฐานที่ดีสำหรับเยาวชน สังคม และประเทศชาติ ทั้งนี้หน่วยทางสังคมที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการถ่ายทอด ส่งเสริม แนะนำให้ ความรู้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนในสังคมให้มีการเรียนรู้ตลอดเวลาและตลอดชีวิต คือ ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ อีก 5 ปีข้างหน้าประเทศไทย จะมีการ เปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกครั้งหนึ่งก็ว่าได้ ซึ่งประเทศไทย เป็นหนึ่งในประเทศกลุ่มอาเซียนจะต้อง เตรียมตัวรับมือกับการไปสู่การ เป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งจะเกิดการแลกเปลี่ยนกันในระดับ

อาเซียนมากขึ้น ถ้าประเทศไทยไม่ได้เตรียมความพร้อม เพื่อรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น จะทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบ หรือเสียดุลกับต่างประเทศ ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องเร่ง สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศ โดยการ เร่งพัฒนาประเทศและประชาชนให้มีคุณภาพทัดเทียมกับต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียน การศึกษาจึงถือเป็นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนมี คุณภาพ มีฝีมือ จะนำไปสู่ ความเข้มแข็ง ของประเทศที่ สามารถตั้งรับกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้

การศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันต้องมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนาบุคคลให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ อย่างมีศักดิ์ศรี และมีเอกลักษณ์ของความเป็นไทย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ, 2551) การพัฒนาบุคคลของชาติให้มีความรู้ นั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาถือว่าเป็นอีกหนึ่งหน่วยหนึ่งในสังคมที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเป็นผู้สั่งสอน และชี้นำ กระตุ้นให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา แต่ในปัจจุบัน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษามีความอ่อนแอและได้รับการยอมรับจากสังคมต่ำลง คนเก่ง คนดีไม่เลือกเรียนครู การผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายังไม่ได้จริงจังในการที่จะทำให้วิชาชีพเหล่านี้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ทั้งยังขาดการปลูกฝังอย่างจริงจังและต่อเนื่องทางด้านคุณค่า คุณธรรม และจิตวิญญาณของความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) จะเห็นว่าการศึกษาของไทยในขณะนี้ ถือว่ายิ่งด้อยกว่าอีกหลายประเทศในกลุ่มอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นด้านภาษาซึ่งมีความสำคัญมากในการที่จะก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียนที่เกิดการแลกเปลี่ยนกันอย่างเสรี รวมทั้งด้านวิชาการด้านอื่นอีกด้วย ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูมืออาชีพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550) รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษามืออาชีพ และไปสู่การเป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้นำความรู้ไป เพื่อการพัฒนา ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มศักยภาพ สามารถเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ นำประเทศไปสู่ประชาคมอาเซียนและก้าวสู่เวทีโลกได้อย่างสง่างามและยั่งยืนต่อไป

ประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการศึกษาของชาติ นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่กำหนดให้มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาของชาติและการพัฒนาวิชาชีพครู ต่อมาก็ได้มีการประกาศกฎหมายการศึกษาของชาติดังกล่าว คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทของการปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดให้รัฐตรากฎหมายจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร

การศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งต่อมาในปี 2546 รัฐได้ตรากฎหมายจัดตั้งองค์กรวิชาชีพดังกล่าว เรียกว่า พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ครูสภาเดิมถูกจัดตั้งตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อจัดตั้ง “ครูสภา” ทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาและรักษานโยบายการศึกษาของชาติ ให้การช่วยเหลือฐานะครู รวมทั้งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลครู แทนหน่วยงานของรัฐ และได้พยายามปรับปรุงตนเอง ทุกรูปแบบจนถึงช่วงการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 ได้ปรับปรุงครูสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการ พัฒนาวิชาชีพนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ .ศ. 2546 ขึ้นมาบังคับใช้ ครูสภาถือเป็นองค์กรวิชาชีพครู และเป็นองค์กรวิชาชีพครูองค์กรเดียวในประเทศที่มี บทบาทหน้าที่ในการควบคุม ส่งเสริม พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถูกกำหนดไว้ใน กฎหมาย คือ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อไปพัฒนาและเตรียมพร้อม เด็กและเยาวชน รวมทั้งประชาชน ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีคุณภาพและ ประสิทธิภาพ ครูสภาจำเป็นต้องเร่งวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ขององค์กรให้ เหมาะสมกับบริบทของสังคมและโลกที่ มีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา และให้รองรับต่อการ เปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ ในอนาคตเพื่อให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพขั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างแท้จริง ดังเช่นวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 ขององค์กรวิชาชีพครูปัจจุบัน ที่จะต้องเร่งไปให้ ถึงเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ นั้น ผู้วิจัยจึงได้นำวิธีวิจัยอนาคตโดยใช้เทคนิค EDFR เข้า มาช่วยในการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนกลยุทธ์ในปัจจุบันไปสู่แผนกลยุทธ์ในอนาคต ซึ่งเป็นวิธี วิจัยที่เหมาะสมและจะสามารถตอบใจวิทยวิจัยเหล่านี้ได้ โดยต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ในปัจจุบัน พร้อมเชื่อมโยงการวิเคราะห์ ไปยังสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในอนาคต เพื่อให้ได้อนาคตภาพของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และนำมาสู่การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูที่จะสามารถแก้ปัญหา พัฒนาองค์กร พร้อม กับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำถามวิจัย

1. แนวโน้มของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในอนาคตมีกี่แนวโน้ม แต่ละแนวโน้มลักษณะอย่างไร แนวโน้มใดที่จะมีเกณฑ์เกิดขึ้นได้มากที่สุด
2. แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในอนาคตควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต
2. เพื่อวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในอนาคต และศึกษาแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพในอนาคต ระหว่าง พ.ศ. 2555-2558 ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด
2. การวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้วิเคราะห์แนวโน้มในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
3. การวิจัยใช้การประยุกต์เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการเก็บข้อมูล 3 รอบ
4. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เกี่ยวกับบริบททางสังคมประกอบด้วย สังคม การเมือง กฎหมาย เศรษฐกิจ การศึกษา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการศึกษา ซึ่งจะทำได้แผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในอนาคต และแนวโน้มในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กรวิชาชีพครู หมายถึง สมาครุและบุคลากรทางการศึกษา หรือ ครูสภา ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

วิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง อาชีพที่มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พศ. 2546

ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่า ปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถาน ศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานที่ศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุน การศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และ การบริการการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เช่น การ พัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา คือ กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้วิชาชีพทางการศึกษายกระดับ คุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น

การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุนให้ สภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา หรือ ครูสภา ยกกระดับคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้น

แผนกลยุทธ์ หมายถึง แนวทางการ ปฏิบัติที่องค์กรได้จัดทำไว้ล่วงหน้า เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ โดยมีสาระสำคัญเรื่อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของ แต่ละองค์กร และมุ่งแสวงหาหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

แนวโน้ม หมายถึง ภาพของการพัฒนาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วงปี พ .ศ. 2555-2558 ในที่นี้หมายถึง ภาพของการจัดการศึกษาของไทย และแผนแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครู ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2558

เทคนิค EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research technique) หมายถึง วิธีการที่ผสมผสานระหว่างเทคนิคเดลฟายและเทคนิค EFR เป็นการดำเนินการเก็บรวบรวม

ข้อมูลที่ได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และนำมาวิเคราะห์เป็นแบบสอบถามเพื่อหาฉันทามติต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้สารสนเทศในการวางแผนการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
2. ทำให้ได้สารสนเทศในการวางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในอนาคต
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภาที่จะได้แนวทางในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้มีคุณภาพและพัฒนาสังคมไทยในอนาคต



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎี

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในอนาคต โดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์ โดยได้เริ่มศึกษาจากความหมายขององค์กรวิชาชีพครู ประวัติขององค์กรวิชาชีพครูตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และได้นำทฤษฎีองค์การเข้ามาเพื่อการจัดองค์การที่มุ่งพัฒนาองค์กรแบบวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบที่จะทำให้องค์กรมีลักษณะที่บรรลุตามต้องการต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานที่ไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนด และได้ นำวิธีวิทยาการวิจัยอนาคตเข้ามาใช้ในการทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในอนาคตตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 นิยาม ความหมายขององค์กรวิชาชีพครู

1.1 ความหมายขององค์กรวิชาชีพ (Professional Association)

คำว่า “วิชาชีพ” มาจากคำภาษาบาลี 2 คำ คือคำว่า “วิชชะ” กับคำว่า “อาชีพ” (วิช+อาชีพ) มีความหมายว่าการประกอบอาชีพที่ต้องอาศัยวิชาความรู้เฉพาะ หรือจะใช้คำภาษาอังกฤษว่า Professional ซึ่งจะเห็นได้ว่าแตกต่างจากอาชีพโดยทั่วไป เช่น แม่ค้าขายผัก กรรมกรก่อสร้าง คนขับรถรับจ้าง อย่างนี้เรียกว่าเป็น “อาชีพ” ไม่ใช่ “วิชาชีพ”

คำว่า “วิชาชีพ” มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังนี้ เช่น ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า วิชาชีพ คือ วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์.

พจนานุกรมภาษาไทย ฉบับภูมิปัญญาไทย ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิชาชีพ” คือ ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพนั้น ๆ เช่น วิชาช่างก่อสร้าง เป็นการเรียนวิชาชีพ

Oxford dictionary ให้คำอธิบายคำว่า “Profession” ว่า “อาชีพ” โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องการ การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรมเป็นพิเศษ เช่น กฎหมาย สถาปัตยกรรม แพทย์ การศาสนา

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วิชาชีพ คือ อาชีพที่อาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความชำนาญ เชี่ยวชาญเป็นพิเศษ นอกจากนี้วิชาชีพยังเป็นอาชีพที่มีผลกระทบต่อผู้อื่น จึงต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ

1.2 ประวัติความเป็นมา และอำนาจหน้าที่ขององค์กรวิชาชีพครู

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือคุรุสภาใหม่ ที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีวิวัฒนาการมายาวนานกว่าทศวรรษ แบ่งออก ได้เป็น 3 ยุค (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) คือ

(1) **ยุคก่อน การจัดตั้ง คุรุสภา** (ระหว่างปี พ.ศ. 2438 – 2488) เริ่มขึ้นในปี พุทธศักราช 2438 โดยการเปิดอบรมครูครั้งแรกที่ “วิทยาทานสถาน” ต่อมาปีพุทธศักราช 2443 ได้อนุญาตให้ตั้งสภาไทยาจารย์สำหรับอบรมและประชุมครูขึ้นโดยเปิดทำการสอนครูทุกวันพระซึ่งเป็นวันหยุดราชการและต่อมาปีพุทธศักราช 2445 กรมศึกษาธิการได้จัดตั้งสถานที่ประชุมอบรมและสอนครูขึ้นมาอย่างเป็นทางการมีชื่อว่า “สามัคยาจารย์สโมสรสถาน” จากนั้นปรับเป็นรูปสมาคม ชื่อว่า “สามัคยาจารย์สมาคม” ในปีพุทธศักราช 2447 สามัคยาจารย์สมาคมได้ดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์มา ตลอด 40 ปีเศษ จนถึงปีพุทธศักราช 2488 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อจัดตั้งคุรุสภา เป็นสภาวิชาชีพครู โดยให้รวมกิจการของสามัคยาจารย์สมาคมเข้ากับกิจการคุรุสภา และจัดตั้งสโมสรสามัคยาจารย์ขึ้นใหม่ให้เป็นแผนกหนึ่งในคุรุสภา ในขณะนั้นไม่มีรูปแบบแผนยยุทธศาสตร์ดังเช่นปัจจุบันแต่ได้วางกรอบการดำเนินงานไว้ ดังนี้ ควบคุมจรรยาและวินัยครู รักษาผลประโยชน์ และส่งเสริมฐานะครู และครอบครัวให้ได้รับความช่วยเหลือตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู และทำหน้าที่แทน ก.พ. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(2) **ยุคคุรุสภาเดิม** (ระหว่างปี พ.ศ. 2488-2546) เริ่มตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2488 รัฐบาลที่มีนายทวี บุณยเกตุ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มองเห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับเงินเดือนและมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนอื่น ทำให้คนดีคนเก่งไม่อยากเข้ามาเป็นครู ในขณะที่เดียวกันคนที่เป็นครูอยู่แล้วก็พยายามละทิ้งอาชีพครูไปประกอบอาชีพอื่น จึงได้แก้ปัญหาวิกฤตครูโดยการตราพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อจัดตั้ง “คุรุสภา” ไว้คอยทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาและรักษานโยบายการศึกษาของชาติ การช่วยเหลือฐานะครู รวมทั้งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลครู แทนหน่วยงานของรัฐ ภายใต้หลักการ “ครูปกครองครู” คุรุสภาในยุคนี้ได้พยายามดำเนินการหลายรูปแบบเพื่อปรับปรุงคุรุสภาให้มีอำนาจควบคุมและพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จนกระทั่งมาถึงช่วงปีพุทธศักราช 2542- 2545 สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรา 53 และมาตรา 73 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ .ศ. 2542 โดยการ

ปรับปรุงครุสภาให้เป็นองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและ เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอันนำไปสู่การตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ขึ้นมาบังคับใช้ ในยุคนี้เริ่มมีการทำแผนขึ้นมาในปี 2536 โดยเรียกว่า แผนพัฒนา วิชาชีพครูของครุสภา (พ.ศ. 2535-2539) โดยมีสาระสำคัญ คือ

แผนงานหลักที่ 1 : การพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย แผนงานยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู แผนงานอบรมครู แผนงานพัฒนาครู แผนงานระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู แผนงานส่งเสริมองค์การวิชาชีพครูที่เกี่ยวข้อง

แผนงานหลักที่ 2 : แผนงานสวัสดิการ แผนงานสวัสดิภาพ แผนงานบริการด้านสุขภาพและพลาณามัย แผนงานการพิทักษ์สิทธิครู

แผนงานหลักที่ 3 : แผนงานปรับปรุงการบริหารงาน แผนงานพัฒนาบุคลากร แผนงานประชาสัมพันธ์ แผนงานสารสนเทศเพื่อการบริหาร

(3) **ยุคครุสภาใหม่** (พุทธศักราช 2546-ปัจจุบัน) ในปีพุทธศักราช 2546 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เพื่อปรับปรุงครุสภาเดิมตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เป็น 2 องค์กร คือ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีชื่อเรียกเหมือนเดิมว่า “ครุสภา” กับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้ง ๒ องค์กรมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีแผนยุทธศาสตร์ พ .ศ. 2545-2549 จากนั้นเมื่อปี พ .ศ. 2551 ได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้นโยบายถูกปรับเปลี่ยนจึงได้ องค์มีการปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์มาเป็นแผนยุทธศาสตร์ครุสภา พ .ศ.2548 – 2551 และปัจจุบันคือ แผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประเด็น	พ.ศ. 2545-2549	พ.ศ. 2548-2551	พ.ศ. 2550-2554
วิสัยทัศน์	พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจริยธรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง	ครูสภาเป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล	เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม
พันธกิจ	<ol style="list-style-type: none"> 1) การพัฒนาวิชาชีพครูและควบคุมการประกอบวิชาชีพครู 2) การส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู 3) การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2. การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้วิชาชีพ 3. กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ 4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การกำหนดและกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพ 2. การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 3. การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา 4. การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 5. การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์	ปฏิรูประบบการพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ ปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาระบบการยกย่องและผดุงเกียรติของผู้ประกอบวิชาชีพ พัฒนาระบบส่งเสริมสวัสดิการ พัฒนาระบบการส่งเสริมสวัสดิภาพและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ พัฒนาการวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2. พัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพ 3. กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ 4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างระบบ กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง 2. พัฒนาระบบบริการออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3. สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้มีความเชื่อมโยงทั่วถึงและต่อเนื่อง 4. พัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย 5. มุ่งสร้างระบบและรูปแบบการควบคุม ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 6.ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ตารางที่ 1 ตารางแสดงแผนยุทธศาสตร์ครูสภาปี พ.ศ. 2545-2549 พ.ศ. 2548-2551 และพ.ศ. 2550-2554

อำนาจหน้าที่ขององค์การวิชาชีพครู ตามมาตรา 8 ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (2) ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (3) ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ
- (4) พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต
- (5) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- (6) ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- (7) รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (8) รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
- (9) ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
- (10) เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย
- (11) ออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วย
 - (ก) การกำหนดลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13
 - (ข) การออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการรับรองความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
 - (ค) หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต
 - (ง) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต
 - (จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอื่นจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
 - (ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ
 - (ช) วิธีการสรรหา การเลือก การเลือกตั้ง และการแต่งตั้งคณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ
 - (ซ) องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา
 - (ฌ) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา
 - (ญ) การใดๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้
- (12) ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายหรือปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ

(13) ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ หรือ การออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ

(14) กำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

(15) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภา

ตอนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

ความหมายของ“องค์การ” คำว่า “องค์การ” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Dimock (2006) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง การจัดระเบียบโดยการนำเอา ส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงานและเป็น ศูนย์อำนาจการให้งานดำเนินลุล่วงเป้าหมายที่กำหนดไว้

Hicks & Gullett (1975) ให้ความหมายว่า องค์การ หมายถึง โครงสร้างที่จัดทำขึ้นตาม กระบวนการสำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่างๆ

Robbins (2008) หมายถึง การประสานงานระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสังคม ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์กันและมีอาณาเขตที่แน่นอน และความสัมพันธ์เหล่านี้จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Urwick (2006) หมายถึง การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันก็จัดแบ่งกิจกรรมเหล่านี้ออกเป็นหมวดหมู่ เพื่อมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำไปปฏิบัติ

Hall (2008) นิยามองค์การว่า องค์การเป็นความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่าง สมาชิก องค์การจะมีอาณาเขตของตนเอง มีระเบียบกฎเกณฑ์ มีการกำหนดโครงสร้างอำนาจ มี ระบบการติดต่อสื่อสาร และมีการดำเนินการที่ต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กิจกรรมที่ องค์การดำเนินงานจะมีผลต่อสมาชิกในองค์การ ตัวองค์การเอง และสังคม

สรุปองค์การหมายถึง การรวมตัวกันของคนสองคนขึ้นไป ที่มีการรวมตัวกันเพื่อดำเนิน กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมีเป้าหมายที่ต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมที่ร่วมกันดำเนินการ นั้นบุคคลเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จได้

การออกแบบองค์การตามแนวความคิดของ Mintzberg (2008) แบ่งรูปแบบขององค์การ ออกเป็น 5 รูปแบบ แต่ละรูปแบบจะมีลักษณะเฉพาะของตนเอง การออกแบบองค์การก็จะ นำ รูปแบบขององค์การดังกล่าวมาพิจารณาได้ว่าจะออกแบบองค์การให้มีลักษณะใด รูปแบบ องค์การทั้ง 5 ประการ มีลักษณะดังนี้

1. โครงสร้างองค์การแบบเรียบง่าย (The Simple Structure)
2. โครงสร้างองค์การแบบระบบราชการเครื่องจักรกล (The Machine Bureaucracy)

3. องค์การแบบสาขา (The Divisionalized Form)
4. องค์การแบบชั่วคราว หรือองค์การแบบโครง (The Adhocracy/The Project Structure)
5. องค์การระบบราชการแบบวิชาชีพ (The Professional Bureaucracy) องค์การระบบราชการแบบวิชาชีพ เป็นองค์การที่มีลักษณะเป็นระบบราชการ (bureaucratic) แต่เน้นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะมีความเป็นวิชาชีพมากกว่าองค์การระบบราชการแบบเครื่องจักรกล องค์การแบบวิชาชีพจะให้ความสำคัญกับความเป็นมืออาชีพ (Professional) ในองค์การ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะผ่านการฝึกฝนมาอย่างดีจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน ดังนั้น การปฏิบัติงานจึงไม่มีกฎ ระเบียบที่ละเอียดและครอบคลุมในรายละเอียดการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

จากแนวคิดการออกแบบองค์การดังกล่าวในลักษณะที่ 5 คือ รูปแบบขององค์การระบบราชการแบบวิชาชีพ (The Professional Bureaucracy) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดองค์กรวิชาชีพครู เนื่องจากองค์กรวิชาชีพครูมีบทบาทหน้าที่กำกับ ดูแล วิชาชีพครูซึ่งถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นองค์กรวิชาชีพครูจึงควรเน้นการเป็นมืออาชีพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในองค์กรวิชาชีพในองค์กรวิชาชีพครูควรเป็นผู้ที่ ได้รับการฝึกฝนให้เป็นมืออาชีพดังเช่น รูปแบบการจัดองค์การแบบวิชาชีพ

2.2 แนวคิด และหลักการ เกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)

ความหมายของ “ยุทธศาสตร์” หรือ Strategy มาจากภาษากรีก คือ Strategos ซึ่งแปลว่า ผู้นำทัพ หรือความเป็นแม่ทัพ (Generalship) และมีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Robbins (2008) ให้ความหมายของกลยุทธ์ (Strategy) ว่าหมายถึง การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ระยะยาวขององค์การรวมถึงการกำหนดกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว

Certo and Peter (1991 อ้างถึงใน จุฬากร มาเสถียรวงศ์ 2549) ได้นิยามคำว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี ยุทธศาสตร์ (อังกฤษ: Strategy) หมายถึง การวางแผนงานสู่การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมาย ภายใต้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ SWOT Analysis กล่าวคือ การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม (อุปสรรค) ในกรอบระยะเวลาที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อประกอบกรวางแผนการในการใช้วิธีการ และทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

สรุปคือ การวางแผนยุทธศาสตร์ หรือ การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการบรรลุ และกำหนดแนวทางในการบรรลุสภาพการณ์ที่กำหนดบนพื้นฐานข้อมูลที่รอบด้านอย่างเป็นระบบ ในการกำหนดแนวทางที่จะบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ต้องการให้เกิด จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน คือ จะต้องคำนึงถึงทั้งสภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิด ศักยภาพหรือขีดความสามารถขององค์กร และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม

กล้า ทองขาว (สารานุกรมวิชาชีวคหุเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80 พรรษา ,2552) กล่าวว่า

หลักการสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรทางการศึกษาคือ ประการแรก ผู้นำและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องรับรู้และเข้าใจให้เท่าทันความเป็นไปต่างๆ ของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ประการที่สอง หน่วยงานทุกระดับภายในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจว่างานในความรับผิดชอบที่สำคัญ (task force) ของตนเองคืออะไรให้ชัดเจน ประการที่สาม องค์กรจะต้องกำหนดผลรวมทางความคิดเกี่ยวกับความต้องการหรือความปรารถนาในอนาคตขององค์กรและระดับหน่วยงานว่าคืออะไร ประการที่สี่ องค์กรจะต้องสร้างหรือเลือกสรรแนวทางการปฏิบัติ ที่จะทำให้งานตามพันธกิจขององค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่สมเหตุสมผล และ ประการสุดท้าย องค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมของแผนตามความเป็นจริง

กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 4-5 ขั้นตอน เริ่มจากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานการณ์ขององค์กรทางการศึกษา แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อนำไปใช้ในการวางทิศทางอนาคตขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ว่าควรทำอะไร อย่างไร อย่างรอบคอบ เพื่อที่จะทำให้ผลที่ได้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ รายละเอียดมีดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ขั้นนี้เป็นขั้นการสร้าง ความเข้าใจ เพื่อให้ทุกฝ่ายรับรู้โอกาส (opportunities) และภาวะคุกคาม (threats) จากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พร้อมกับศึกษาความจริงที่เป็นอยู่เกี่ยวกับจุดอ่อน (weaknesses) และจุดแข็ง (strengths) ภายในองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา กำหนดทิศทางอนาคตขององค์กร

ขั้นที่ 2 การจัดวางทิศทางอนาคตขององค์การ โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) วัตถุประสงค์ (objectives) และเป้าหมาย (goals) ในอนาคต ทั้งระดับองค์การและระดับหน่วยงาน จากผลรวมทางความคิดและการตัดสินใจของบุคลากร และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ขั้นที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (strategies) ระดับองค์การและระดับหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความเหมาะสม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงของแผนงาน (programs) หรือแนวทางการดำเนินงาน (procedures) จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่าง ๆ การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ เป็นการมุ่งเปลี่ยนแปลงทิศทางและผลการดำเนินงานทางการศึกษาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ เป็นการสร้างกรอบการทำงาน และกรอบการตัดสินใจเกี่ยวกับงบประมาณ และกรอบการประเมินผลการดำเนินงาน มุ่งให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารให้สามารถใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่มีคุณภาพ และเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานทางการศึกษา กลยุทธ์ระดับองค์การและระดับหน่วยงาน จะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีความเป็นไปได้ยืดหยุ่นเหมาะสม สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี

ขั้นที่ 4 การนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นขั้นการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ โดยอาจจะพิจารณาถึงโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์การด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงและรวมพลังกันเป็นระบบ นำไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การ

ขั้นที่ 5 การควบคุมเชิงกลยุทธ์ เป็นขั้นการวางระบบและกลไกกำกับติดตามการปฏิบัติงาน การประเมินผล กระบวนการดำเนินงาน การประเมินผลสำเร็จ ซึ่งเน้นทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ที่คาดหวังและไม่คาดหวังผลที่เกิดโดยตรงและโดยอ้อม รวมทั้งผลในระยะสั้นและระยะยาว จากการดำเนินงานตามกลยุทธ์ขององค์การทางการศึกษา

กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ (พสุ เดชะรินทร์, 2551) กล่าวว่ามีการบวนการที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่

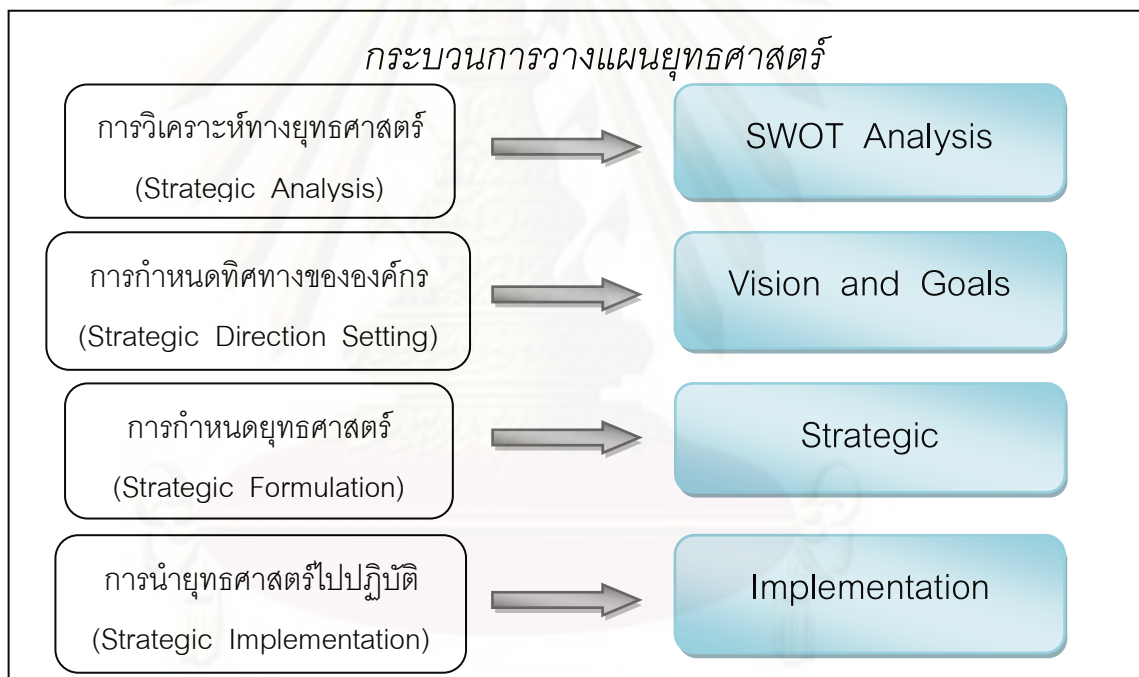
1. การวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์ (Strategic Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กรด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์

2. การกำหนดทิศทางขององค์กร (Strategic Direction Setting) เป็นการกำหนดทิศทางที่องค์กรต้องการมุ่งไปสู่ เปรียบเสมือนเป็นผลลัพธ์ระดับสูงที่องค์กรต้องการที่จะบรรลุ

ได้แก่ การกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้น และระยะยาวขององค์กร การกำหนดทิศทางขององค์กร จะเป็นการบ่งชี้ว่าองค์กรจะมุ่งไปในทิศทางใด

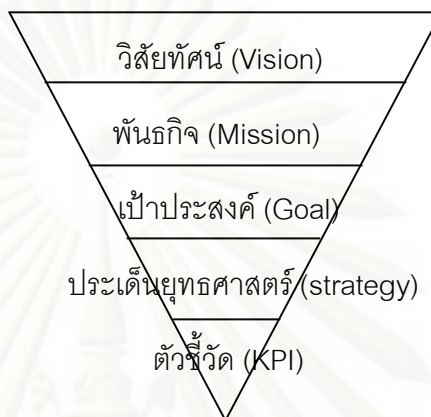
3. การวางยุทธศาสตร์ (Strategic Development) การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดแนวทาง วิธีการ และเป็นสิ่งที่องค์กรจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญ วางแผนเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุในทิศทางหรือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

4. การสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ (Strategic Communication and Translation) เป็นการสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถทำความเข้าใจได้ง่ายสำหรับบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อให้เป็นแนวทางสำหรับการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติต่อไป



แผนภาพที่ 1 กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์

จากกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ พสุ เดชะรินทร์ (2551) ซึ่งจะทำให้ได้ องค์ประกอบของแผน คือ วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าประสงค์ (Goal) ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy) ตัวชี้วัด (KPI) ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ประกอบของแผนกลยุทธ์

2.3 อาเซียน และความเป็นประชาคมอาเซียน

กำเนิดอาเซียน

อาเซียนเป็นสมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาพพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา หรือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการวิจัยประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2549) ได้ศึกษาระบบการศึกษาของสาธารณรัฐฟินแลนด์ พบว่ามีนโยบายระดับชาติในการสร้างสังคมฐานเศรษฐกิจความรู้ ระบบการศึกษาที่บูรณาการอย่างลงตัว การทำงานระหว่างส่วนราชการในส่วนกลางและท้องถิ่น การส่งเสริมกิจกรรมนักเรียนตั้งแต่ปฐมวัย และเน้นการผลิตครูที่มีศักยภาพโดยครูต้องจบการศึกษาศึกษาศาสตร์อย่างน้อยในระดับปริญญาโท นโยบายการเมืองสำคัญที่สุดที่มีส่วนเร่งการพัฒนาของประเทศฟินแลนด์คือใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ สำนักงานสภาการศึกษา กระทรวงการศึกษาฟินแลนด์จะกำกับมาตรฐานคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและจัดบริการฝึกอบรมพัฒนาตลอดชีวิตการเป็นครู ส่วนโรงเรียนจะส่งครูไปฝึกอบรมพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ฟินแลนด์ได้ยกเลิกการใช้ศึกษานิเทศก์ไปแล้วเมื่อ 15 ปีที่ผ่านมา โดยได้เน้นการสร้างความเข้มแข็งของ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครู รวมทั้งได้ทุ่มเทในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ช่วยการจัดการเรียน การสอน และการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างฐานข้อมูลและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ฟินแลนด์เริ่มปฏิรูป หลักสูตรใหม่ในช่วงปี พ.ศ. 2513-2515 โดยจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี เน้นให้เด็กทุกคนได้เรียน โดยเทศบาลเป็นผู้จัดการศึกษา ต่อมา ได้เปลี่ยนหลักสูตรอีก 3 ครั้งในปี พ.ศ. 2528 2537 และ 2547 โดยเน้นให้ท้องถิ่นได้พัฒนาหลักสูตรสอดคล้องความต้องการผู้เรียน และเน้นความเข้มแข็ง ของเครือข่ายชุมชน ผู้ปกครองและองค์กรที่เข้ามาช่วยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ นโยบาย การศึกษาเน้นการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีส่วนร่วม และความเสมอภาคทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้ศึกษาการฝึกอบรมครูของสวีตเซอร์แลนด์ พบว่า การฝึกอบรมครูเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของเขต ทำกันทุกเขต การฝึกอบรมครูที่สอนใน การศึกษา ระดับก่อนวัยเรียน และประถมศึกษาจะฝึกอบรมในโรงเรียน Seminare และใน สถานศึกษาในระดับตอนปลาย ในปี ค.ศ. 2005 การฝึกอบรมครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จะฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพ และการรับรอง Teaching diploma ของครูในสวีตเซอร์แลนด์ด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549) ได้ศึกษาระบบการศึกษาของราชอาณาจักร สวีเดนในด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า หลักสูตรการฝึกหัดครูระยะสั้นจะใช้เวลา ประมาณ 1 ปีครึ่ง เป็นการจัดสำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือปริญญาโทมาแล้ว ซึ่งหลักสูตร ประกอบด้วยวิชาทั่วไปและวิชาเฉพาะ เช่น ภาษาต่างประเทศ ฯลฯ ครูสอนเด็กการศึกษาพิเศษ จะได้รับการฝึกพิเศษ การฝึกหัดครูในปัจจุบันสามารถเรียนกับมหาวิทยาลัยเครือข่ายแห่งสวีเดน (Swedish Net University) ซึ่งเป็นสถาบันที่เรียนผ่านเครือข่ายโดยการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ทำให้การเข้าถึงการฝึกหัดครูมีมากขึ้น นักศึกษาที่จะได้ปริญญาด้านครูต้องมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับที่เลือกเรียน และต้องสามารถ พัฒนากิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับภาวะเป็ยบและคู่มือที่กำหนดไว้ นอกจากนี้นักศึกษาต้อง มีความสามารถดังต่อไปนี้

1. สามารถสอนความรู้ในวิชาหรือสาขาวิชาเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาต่อไปได้
2. วิเคราะห์ ประเมิน บันทึกและเรียนรู้พัฒนาการของเด็กตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน รวมทั้งแจ้งและร่วมมือกับผู้ปกครองของเด็ก
3. สอนและปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานของสังคมและระบอบประชาธิปไตย

4. คำนึงเกี่ยวกับกฎ ระเบียบและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ป้องกันการกีดกัน และการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน

5. วิเคราะห์และมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั่วไป สภาพแวดล้อมของชีวิต และการเปลี่ยนแปลงของโลก

6. ตระหนักในความสัมพันธ์ของความแตกต่างทางเพศในการสอนระหว่างการนำเสนอเนื้อหาวิชาต่างๆ

7. ทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระในการวางแผน นำแผนไปปฏิบัติ ประเมิน และพัฒนากิจกรรมการสอนกิจกรรมทางการศึกษา และการบริหารการสอนของตนเอง

8. จัดระบบและใช้ประสบการณ์ของตนและประสบการณ์ของผู้อื่น รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพของตน

9. ใช้ ICT ในการพัฒนาการศึกษาและมองเห็นความสำคัญของสื่อในบริบทการพัฒนาการศึกษา

รัฐมีการวางแผนนโยบายล่วงหน้าเพื่อรักษาสมดุลระหว่างอุปสงค์และอุปทานครู โดยกำหนดจำนวนนักศึกษาครูที่จะผ่านการสอบออกไปเป็นครูในแต่ละระดับสำหรับอีก 4 ปีข้างหน้าไว้ ตัวเลขนี้ได้มาจากการคาดการณ์ล่วงหน้าและการวิเคราะห์เชิงปริมาณ รวมทั้งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพของการศึกษาแต่ละระดับ และของการศึกษาแต่ละวิชาที่ต้องสอน การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานครูจะทำทุก 10 ปี สวีเดนไม่มีกฎระเบียบในเรื่องการสอนทดแทน ครูใหญ่รับผิดชอบต่อการหาครูมาสอนทดแทนครูที่ขาด โดยปกติครูใหญ่จะใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น อาจให้ครูหยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาสั้นลง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละโรงเรียน และระยะเวลาที่ต้องมาสอนทดแทน ครูที่ต้องทำงานเพิ่มเติมแทนครูที่พักร้อนหรือขาด ต้องได้รับเงินชดเชยงานที่เพิ่มขึ้น หมายถึงเงินต้องเพิ่มขึ้นด้วยตามข้อตกลงของสหภาพแรงงานครู ปกติเทศบาลจะมีรายชื่อครูสำรองอยู่แล้ว ครูสำรองเหล่านี้อาจจ้างงานเป็นรายวันและจัดให้เป็นครูถาวรได้เมื่อมีตำแหน่งว่าง ครูสำรองที่ยังมีคุณสมบัติไม่พร้อมที่จะเป็นครู อาจทำสัญญาจ้างเป็นรายปีต่อปี ครูใหญ่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการช่วยเหลือครูเท่าที่ครูต้องการ ร ายละเอียดและประเภทการสนับสนุนครูไม่ได้กำหนดเป็นระเบียบจากส่วนกลาง การประเมินครูไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายเช่นกัน การพัฒนาครูประจำการส่วนมากจะเกิดขึ้นในระหว่างเวลาสอนหลังเลิกเรียน หรือวันที่นักเรียนหยุด คุณสมบัตินี้ได้จากการพัฒนาซึ่งจะนำมาพิจารณาในการขึ้นเงินเดือนให้กับครูด้วย พระราชบัญญัติการศึกษากำหนดให้มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยของรัฐ หรือศูนย์กลางพัฒนาครู

เป็นผู้จัดการพัฒนาครูโดยใช้งบประมาณของรัฐ หน่วยงานอื่นที่รับจ้างพัฒนาครู เช่น สหภาพแรงงานครู องค์กรของรัฐ เป็นต้น จะให้ทุนเทศบาลที่จัดไว้สำหรับการพัฒนาครูของตน รัฐบาลจัดเงินจำนวนหนึ่งสำหรับการพัฒนาครูเช่นกัน ในปี 2541 รัฐบาลจัดโปรแกรมพัฒนา ICT แก่ครูระหว่าง พ.ศ. 2542-2545 ซึ่งครู 70,000 คน หรือประมาณร้อยละ 50 ของครูทั่วประเทศเห็นว่าการฝึกอบรมการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือทางวิชาชีพและการสอนที่สำคัญ

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ (2551) ได้เสนอแนะในการจัดการศึกษาเชิงนโยบาย ดังนี้

1. การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

1.1 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างสถาบันฝึกหัดครู กับครูประจำการในโรงเรียน ในลักษณะของการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูประจำการ และในทางกลับกันเพื่อพัฒนาศาสตร์ครุศึกษา โดยทำการวิจัยร่วมกับครูประจำการ

1.2 รัฐควรลงทุนสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการเชื่อมโยงการเรียนการสอนของโรงเรียนปฏิบัติดีเลิศ กับโรงเรียนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมกัน หรือเกือบทัดเทียมกัน เป็นการลดช่องว่างหรือช่วงห่าง (gap) ระหว่างโรงเรียน ทั้งเป็นการดึงมาตรฐานการ จัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีใช้โรงเรียนปฏิบัติดีเลิศในประเทศไทยให้สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเป็นผู้มีบทบาทในส่วนนี้

2. การพัฒนาครู รัฐพึงกำหนดให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียนทุกโรงเรียนต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาครู อย่างชัดเจน ตัวอย่างของโรงเรียนปฏิบัติดีเลิศบางแห่งกำหนดให้ครูต้องมีชั่วโมงการพัฒนาตนเองสูงสุดไม่เกิน 150 ชั่วโมงใน 1 ปีการศึกษา ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านต่อไปนี้

2.1 ครูต้องพัฒนาตนเองให้เป็นครูผู้รู้ลึก รู้กว้าง และทันสมัยเป็นปัจจุบัน ในเนื้อหาวิชาที่สอน

2.2 ครูต้องมีความรู้และมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างหลักสูตร คัดเลือก เข้าถึง และใช้แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้ใช้วิธีการวัดและการประเมินผลใหม่ ๆ ได้ถูกต้อง เหมาะสม

2.3 ครูต้องทำวิจัย และใช้ผลการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหม่ต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อศึกษาปัญหาของนักเรียนและวิธีการแก้ปัญหา นั้น ๆ

2.4) ครูต้องเขียนตำรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับรายวิชาที่จัดเพิ่มเติมขึ้นใหม่

3. การพัฒนาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ ในโรงเรียน รัฐพึงสนับสนุนให้โรงเรียนมีและพัฒนาเทคโนโลยีและแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งห้องสมุดและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีศักยภาพและใช้งานได้ตลอดเวลา อีกทั้งมีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

4. รัฐพึงจัดให้มีการพัฒนาตำราเรียนไทยให้ได้มาตรฐานสากลอย่างเร่งด่วนและสนับสนุนให้ใช้ตำรามาตรฐานระดับสากลต่าง ๆ อย่างเต็มที่

ศิริชัย กาญจนวาสี (2550) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการคุรุสภาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

1.1 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของคุรุสภา กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่าผลการดำเนินงานของคุรุสภาตามอำนาจหน้าที่โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าที่คาดหวัง กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่าคุรุสภาสามารถกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพได้ชัดเจน แต่การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีความล่าช้าในกระบวนการปฏิบัติการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพคุรุสภามีการดำเนินได้ดี และมีความต่อเนื่อง แต่ควรมีการดำเนินการมอบรางวัลในระดับชาติให้มากขึ้น งานด้านการกำกับดูแลควบคุมการประกอบวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพนั้นคุรุสภายังขาดความชัดเจนในการดำเนินงานและการประสานเครือข่ายที่ดี

1.2 ประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการและอนุกรรมการ กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่าคณะกรรมการคุรุสภา คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และคณะอนุกรรมการมีผลการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าที่คาดหวัง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าการคัดสรรบุคคลที่จะมาเป็นกรรมการควรคัดสรรผู้มี ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ส่วนคณะอนุกรรมการควรเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุรุสภา ดังนี้ 1. คุรุสภาควรทำการศึกษาจำนวนและรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการ/อนุกรรมการที่เหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา 2. คุรุสภาควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการระบบงานภายในต่าง ๆ เช่น ระบบฐานข้อมูลของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการขอขึ้นทะเบียนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การต่อใบอนุญาต บันทึกการพัฒนาตนเองของผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น 3. คุรุสภาควรเร่งส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพใน

ระดับมหภาคเพื่อให้เกิดประเกศประโชศน์ต่อกรกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในระดับประเทศ และภูมิภาค 4. ครูศกาศควรหมำตรกรในการเร่งส่งเสริม สนับสนุนกรพัฒนาวิชาชีพครูให้ได้ผลอย่างจริงจั่ง พร้อมทั้งกรกำหนดแนวทาง มาตรการ และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพักใช้ /เพิกถอนใบอนุญาตของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประพฤติอยู่ในกรอบของวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครูศกาศควรสร้างระบบเครือข่ายกรทำงานร่วมกับครูศกาศจังหวัดให้สามารทำงานด้านต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของครูศกาศ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์สร้างกรเข้าใจกับผูปฏิบัติงนเพื่อกรทำงานที่มีประสิทธิภพยิ่งขึ้น

ถวัลย์รัตน์ สนวนบุรี (2545) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประณศศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผูบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประณศศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผูบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประณศศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เห็นว่าควรส่งเสริมให้ทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยมีทุนหรืองบประมาณให้ และศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ โดยได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีการศึกษาต่อห ลักสูตรระยะสั้นภาคฤดูร้อน โดยการสะสมหน่วยกรเรียน ให้มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ควรให้เข้ารับกรฝึกอบรมตามความต้องการโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย และควรจัดให้เข้ารับกรฝึกอบรมก่อนรับตำแหน่งใหม่โดยเร็ว ควรมีแผนงาน และมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหลากหลายรูปแบบ เช่น ด้านกรศึกษาดูงาน กรศึกษาทางไกล หรือศึกษาจากเอกสารงานวิชาการและสื่อต่าง ๆ การไปฝึกงนและเข้าร่วมกับองค์กรต่าง ๆ

กัญญาพัฒน์ นนทะนาคกร (2539) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่มีต่อกรปฏิรูปกรเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู พ .ศ. 2553 ผลการวิจัย พบว่าในปี 2553 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจะมีผลกระทบต่อกรปฏิรูปกรเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู คือ (1) หลักสูตรจะมีความยืดหยุ่น มีการเปิดหลักสูตรเรียนครูหลังจากจบปริญญาตรี มีการพัฒนาหลักสูตรวิชาชีพครูเป็น 5 ปี และสามารถสอบเทียบจากประสบการณ์ได้ หลักสูตรจะเน้นการสร้างครูให้เป็นผู้นำทางความคิด(2) ด้านกระบวนการเรียนการสอนจะเน้นแบบบูรณาการ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การเรียนรู้อย่างมีเหตุผล และการสร้างภูมิปัญญาใหม่ ๆ มีการจัดได้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้(3) ด้านการวัดและ

ประเมินผล จะมีการพัฒนาแบบวัดและประเมินผลแบบต่างๆ มากขึ้น เช่น แบบวัดความคิด
คุณธรรม วัดเป็นราย บุคคล การวัดเน้นด้านหน้าที่ และบทบาททางสังคม โดยการสังเกต
พฤติกรรมและวัดสมรรถภาพของผู้เรียน ตั้งแต่ต้นกระบวนการจนจบกระบวนการผลิต สังคมจะมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาการวัดและประเมินผล (4) ด้านการจัดปัจจัยพื้นฐานการเรียนการสอน
จะมีการพัฒนาให้เป็นสังคมการเรียนรู้มากขึ้น (5) ด้านการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ จะมีการ
พัฒนาด้านความร่วมมือระหว่างข้าราชการ การเมือง รัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ประชาชน และ
ผู้เรียน จะมีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการผู้เรียน และเน้นการสร้าง
จิตสำนึกในการแสวงหาความรู้ ส่วนผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์มีด้านเดียว คือ ด้านหลักสูตรจะ
ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางเลือกในการปรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูใน พ .ศ. 2553 รัฐจะ
ทุ่มเทพยายามในการปรับเกณฑ์เพื่อเพิ่มสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการผลิตครู เกณฑ์จะ
สร้างระบบประกันคุณภาพทางการ ศึกษา โดยองค์กรวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
เกณฑ์จะมาจากดัชนีชี้วัดทางสังคมและชุมชน เกณฑ์จะพัฒนาครูมากยิ่งขึ้น เกณฑ์จะมีทิศทาง
ตามการกระจายอำนาจด้านการบริหารการศึกษาและจะเกิดเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการทำงาน
พร้อมจรรยาบรรณครู เพื่อช่วยให้ครูบรรลุจุดประสงค์แห่งวิชาชีพครู

จินตนา หัวใจเพชร (2542) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. แนวโน้มของการพัฒนากรุงเทพมหานครในสองทศวรรษหน้า มีการ
พัฒนาทางสังคม เป็นสังคมบริโภคนิยม มีการแข่งขันสูง และพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการ
สื่อสาร 2. แนวโน้มแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปรัชญาการศึกษาคือ การศึกษาเพื่อการ
พัฒนาปัญญา ู้คุณค่า และตัวตนผู้เรียน 3. แนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ลักษณะของหลักสูตร เน้นคุณธรรม ความรัก ความสุขในการเรียน 4. แนวโน้มการพัฒนาคุณภาพ
กระบวนการเรียนการสอน คือ การเรียนปนเล่น เน้นกิจกรรมสร้างสรรค์ 5. แนวโน้มของการพัฒนา
วิชาชีพครู คือ การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีการอบรมให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
6. แนวโน้มการพัฒนาการบริหารการศึกษา คือ มีการกระจายอำนาจการบริหารให้สถานศึกษา

พิมพ์รินทร์ ลิ้มปโชติ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวโน้มสมรรถภาพของนักเทคโนโลยี
การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ .ศ. 2549-2558 พบว่า แนวโน้มสมรรถภาพของนัก
เทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2549-2558 แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย
136 สมรรถภาพ ได้แก่ ด้านความรู้ 59 สมรรถภาพ ด้านทักษะ 59 สมรรถภาพ และด้าน
คุณลักษณะนิสัย 18 สมรรถภาพ ดังนี้ 1. ด้านความรู้ แบ่งได้ 7 ข้อ 59 สมรรถภาพ ได้แก่ 1)
ความรู้ทางการบริการ 2) ความรู้ทางวิชาการ 3) ความรู้ทางการออกแบบ 4) ความรู้ทางการพัฒนา

5) ความรู้ทางการใช้ 6) ความรู้ทางการจัดการ และ 7) ความรู้ทางการประเมิน 2. ด้านทักษะ แบ่งได้ 7 ข้อ 59 สมรรถภาพ ได้แก่ 1) ทักษะทางการบริการ 2) ทักษะทางวิชาการ 3) ทักษะทางการออกแบบ 4) ทักษะทางการพัฒนา 5) ทักษะทางการใช้ 6) ทักษะทางการจัดการ และ 7) ทักษะทางการประเมิน 3. ด้านคุณลักษณะนิสัย แบ่งได้ 18 สมรรถภาพ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) ทันทต่อเหตุการณ์ 3) มีการคิดเป็นระบบ 4) มีภาวะความเป็นผู้นำ 5) มีคุณธรรมจริยธรรม 6) มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีการเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม 9) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น 10) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 11) รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ 12) มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเสมอ 13) รู้จักปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศ 14) ยึดถือเรื่องลิขสิทธิ์ การอ้างอิงเป็นนิสัย 15) ดัดแปลงคิดใหม่ ทำใหม่ 16) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ 17) มีใจรักในการบริการ และ 8) มีความอดทนอดกลั้น

ตอนที่ 4 การวิจัยอนาคตและปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR

ความหมายของการวิจัยอนาคต

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529) การวิจัยอนาคตหมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่าง ๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากร หรือกลุ่มสังคมใดกลุ่มหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) การบรรยายอนาคต 2) ประเมินสถานภาพในปัจจุบัน 3) บ่งชี้ผลกระทบและผลต่อเนื่อง 4) ให้สัญญาณเตือนภัยล่วงหน้า 5) เข้าใจเบื้องหลังของกระบวนการเปลี่ยนแปลง

อนาคตศึกษาเป็นคำที่แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Futures Studies ซึ่งหมายถึงวิชาสาขาใหม่ที่ศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการศึกษาอนาคต ตลอดจนระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษาแนวโน้ม และทางเลือกต่างๆ ที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต (จุมพล พูลภัทรชีวิน , 2548) เทคนิคอนาคตศึกษาที่เป็นที่รู้จักกันในปัจจุบัน คือ เทคนิคเดลฟาย

Jensen (1996 : 857) ได้ให้คำนิยามของเทคนิคเดลฟาย ว่า เป็นโครงการจัดทำรายละเอียดรอบคอบ ในการที่จะสอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมา โดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต

Johnson (1993 : 982) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเดลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาการตัดสินใจที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำเป็นต้องขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติของที่ประชุม

ปฏิบัติการวิจัยอนาคตด้วย EDFR (จุมพล พุฒภัทรชีวิน, 2546)

ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคต

การวิจัยอนาคตนั้น นักอนาคตนิยมมีความเชื่อพื้นฐานว่า อนาคตเป็นเรื่องที่สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เชื่อว่าความเชื่อของมนุษย์มีอิทธิพลต่อการพฤติกรรมและการตัดสินใจของมนุษย์ เชื่อว่าสามารถควบคุมอนาคตได้ นั่นเชื่อว่ามนุษย์สร้างอนาคตได้ ทั้งหมดนี้เป็นความเชื่อพื้นฐานที่เป็นต้นกำเนิดของอนาคตนิยม และระเบียบวิธีวิจัยอนาคตทั้งหมด จุดนี้ถือเป็นจุดสำคัญมากซึ่งอาจเป็นจุดเริ่มต้น ที่อาจแตกต่างจากความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยแบบอื่นๆ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตไม่ใช่เพื่อการทำนายที่ถูกต้อง แต่เป็นการสำรวจเพื่อศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้ ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์เกิดขึ้นและขจัดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป ถ้าทราบว่าจะสามารถขจัดได้ ทำอย่างไร จึงสามารถเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นจะเกิดขึ้น จุดมุ่งหมายหลักเพื่อย้ำความเชื่อพื้นฐานว่าเราเน้นที่การควบคุมและการจัดการอนาคต เน้นที่จะสร้างอนาคตตั้งแต่ปัจจุบัน ดังคำกล่าวที่ว่า “The future is now” อนาคตคือปัจจุบัน ฉะนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคต จึงมีประโยชน์ โดยตรงต่อการกำหนดนโยบาย วางแผน การตัดสินใจ ตลอดจนถึงวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์

เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบใดก็ตาม โดยเฉพาะ EDFR เป็นทั้งระเบียบวิธีในการวิจัยหรือการคาดการณ์อนาคต และเป็นเทคนิคการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญ คือเป็น ทั้ง Research Technique หรือ Research Methodology และยังเป็น Educating Process หรือเป็นทั้ง Communicating Process ระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ที่มักไม่มีเวลาว่างในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยตรงด้วยวิธี ประชุมสัมมนา ระดมสมอง หรือ สนทนากลุ่ม เทคนิควิธีวิจัย EDFR รวมไปถึง Delphi จะเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทำให้ความเชี่ยวชาญของเขาเพิ่มขึ้น และมีความเชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นแนวโน้มที่ทำให้เขาตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายในการทำอะไรบางอย่างหนึ่ง จึงเกิดเร็วขึ้นเหล่านี้เป็นผลต่อเนื่องกันอยู่ตลอดเวลา

การแบ่งช่วงเวลา

การแบ่งช่วงเวลาของการวิจัย หรือการศึกษาอนาคต ถือเป็นเรื่องสำคัญมาก นักอนาคตนิยมได้แบ่งช่วงของการทำนายหรือช่วงของการวางแผน เป็น 4 ช่วงใหญ่ คือ

1. ช่วงเวลา 5 ปี นักอนาคตถือว่าการทำนายหรือวางแผนระยะกระชั้นชิด เป็นเรื่องของการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็น Immediate Problem Solving, Immediate Forecasting,

immediate Planning แต่ไม่ใช่จะไม่ศึกษาอนาคตช่วงนี้ แต่เขาชี้ให้เห็นว่าค่อนข้างใกล้ตัว ไม่มีโอกาสหลุดจากอดีตและปัจจุบันได้ดี มักวนอยู่กับปัญหาปัจจุบันไม่สามารถวางแผนระยะยาวได้

2. ช่วงเวลา 5-10 ปี หรือ 15 ปี ช่วงนี้นักอนาคตนิยมเรียกว่า Short Range Forecasting หรือ Short Range Planning เป็นการวางแผน หรือ ศึกษาอนาคตระยะสั้น แต่ยาวกว่าระยะ Immediate

3. ช่วงเวลา 10-15 ปี ถึง 20 ปี ช่วงนี้เขา เรียกว่าเป็นระยะกลาง Middle Range Forecasting หรือ Planning นักอนาคตนิยมส่วนใหญ่ นิยมศึกษาอนาคตของสังคม วัฒนธรรม ของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ช่วงระยะเวลาถ้าเราสามารถนำผลการศึกษาไปปฏิบัติ อย่างจริงจัง จะสามารถเห็น ผลทันตา หมายถึงคน รุ่นเราได้เห็นผลและผลที่เกิดขึ้น กระทบใน วงกว้างแล้ว มีผลกระทบที่หนักแน่น เราสามารถเปลี่ยนคนรุ่นหลังของเราได้ทั้งรุ่น เปลี่ยน generation ภายในช่วงเวลา 15 หรือ 20 ปี จะเห็นชัด

4. ช่วงเวลา 20 หรือ 25 ปีขึ้นไป นักอนาคตนิยมกลุ่มหนึ่งนิยมทำวิจัยอนาคตในระยะยาว แต่อีกกลุ่มเห็นว่ายาวเกินไป เช่น 50 ปีขึ้นไป ข้อมูลที่ได้ ผลที่ได้อาจขาดการจูงใจ คือข้อมูลที่เร าได้ อาจไกลเกินตัว นั่นคือ ถ้าไกลมากเราอาจตายก่อนที่จะได้เห็นผลที่เกิดขึ้น

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ: เกณฑ์ และวิธี

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่สุดของการวิจัยอนาคต เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคต รวดเร็ว ก ะทันหัน การเปลี่ยนแปลง ทางสังคมที่ค่อนข้าง สลับซับซ้อน มีความเป็นไปได้ทุกรูปแบบ ถือเป็นเหตุผลหนึ่งที่เลือกใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูล เพราะในการศึกษาอนาคตนั้น เราเชื่อว่าผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่ม คาดการณ์อนาคตได้ ชัดเจนถูกต้องกว่าคนธรรมดา อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้อยู่ เบื้องหลัง การเปลี่ยนแปลงทั้งสิ้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น อาจหมายถึง ผู้บริหาร ผู้นำ ผู้มี อำนาจ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนต้องการรับรู้ข้อมูล แลกเปลี่ยนความเชี่ยวชาญระหว่างกันเพื่อ ประกอบการตัดสินใจในการ วางแผน กำหนดนโยบาย ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่ว่าทำไมการวิจัย อนาคตทั่วไปจึงเลือกใช้ ใช้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์การเลือกผู้เชี่ยวชาญนั้น หากผู้วิจัยมี จุดมุ่งหมายเพื่อสรุป อ้างอิงไปยังกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา จึงต้องดำเนินตามขั้นตอนของ การวิจัยทั่วไป คือการสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ นั่นหมายถึงการสุ่มโดยวิธีทางสถิติและขนาดของ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีอยู่นั้นมีขนาดมากพอสำหรับการสุ่ม แต่การวิจัยอนาคต มีลักษณะที่แตกต่าง จากการวิจัยธรรมดาเพราะเน้นผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมีลักษณะการเลือก แบบเจาะจง (Purposive) มากกว่าจะเป็นการเลือกแบบสุ่ม (Random Sampling) ฉะนั้นถ้า

เพราะกลุ่มนักวิชาการเป็นกลุ่มที่มีความเห็นที่ค่อนข้างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์หลายรูปแบบ ซึ่งจะทำให้แนวโน้มความเป็นไปได้ที่เราศึกษาก็น่าจะได้หลายๆ รูปแบบมากที่สุด และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการจะช่วยทำให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารได้รับข้อมูลใหม่ ๆ ทันสมัย ทำให้การตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่งได้รวดเร็วขึ้น ฉะนั้นวิธี EDFR จึงไม่ใช่เพียงแต่วิธีวิจัยเท่านั้น แต่ยังเป็นวิธีให้การศึกษากับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยกัน เป็นทั้ง Communicating และ Educating process ไปด้วย

วิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยอนาคต สามารถเจาะจงเลือกได้เลยว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญถ้าผู้วิจัยทราบว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะศึกษา หรือเกี่ยวข้อง แต่สำหรับกรณีที่ผู้วิจัยไม่ทราบว่าใครเป็นผู้เชี่ยวชาญ ก็อาจใช้วิธี Snowball ซึ่งอาจเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับหนึ่งระดับใดในหน่วยงานนั้น Assume ว่าเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยขอให้เอ่ยชื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ศึกษา 3-5 ชื่อเด่น ๆ แล้วขอให้ท่านนั้นบอกชื่ออีกท่านละ 5 ท่าน เป็นต้น วิธีการนี้ก็จะทำให้มีระบบขึ้นมา ซึ่งจะลดปัญหาเรื่องความลำเอียง มีนักวิจัยชื่อแมคมิลแลนด์ ได้ทำการวิจัยโดยใช้เทคนิค Delphi ค้นพบว่าถ้าผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะลดลง แต่ไม่ใช่เกณฑ์มาตรฐาน เพราะแมคมิลแลนด์ก็ทำวิจัยเฉพาะเรื่องของเขาเอง ความซับซ้อนก็แตกต่างจากเรื่องที่เราศึกษา แต่ก็สามารถนำอ้างอิงได้ ถ้าเป็นการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เฉพาะซึ่งในประเทศไทยอาจมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น 5 คน เห็นว่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ แต่ก็สามารถทำได้ ยกเว้นจะใช้ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาประกอบแต่มีข้อแม้ว่าท่านเหล่านั้นต้องรู้เรื่องคนไทย เป็นอย่างดี จำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละรอบเพื่อความสะดวกในการคำนวณ ในแต่ละเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยก็คาดหวังจะได้กลุ่มตัวอย่างที่คงที่ ดังนั้นควรเท่ากัน แต่ก็ไม่จำเป็นสำหรับเทคนิค EDFR กับ Delphi แต่ถ้ามีเท่ากันก็จะเพิ่มความน่าเชื่อถือมากขึ้น แต่ต้องยอมรับในข้อหนึ่งว่า การติดต่oprะสานงานกับผู้เชี่ยวชาญที่มักจะเป็นผู้ที่คนหรือสังคมให้การยอมรับ มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง เขามักไม่มีเวลาเพราะเวลาของเขามีค่ามาก จึงทำให้การวิจัยอนาคต หรือ วิจัยแบบEDFR จึงมักใช้เวลา ผู้เชี่ยวชาญในรอบแรกควรจะมีจำนวนมาก เพราะรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญบางท่านอาจไม่ว่าง รวมทั้งเวลาและงบประมาณของผู้วิจัยมีจำกัด จำนวนผู้วิจัยก็อาจจะลดลงบ้าง แต่ในรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญที่ขาดหายไปในรอบที่ 2 มีเวลาก็สามารถนำเข้ามาได้อีก เพราะรอบที่ 3 เป็นรอบที่ช่วยยืนยันผลของการศึกษาเพิ่มขึ้น จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต ไม่ได้อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง แต่เป็นเพียงต้องการสำรวจ ทางเลือกแนวโน้มต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ในอนาคตมากที่สุด เพื่อหาวิธีสร้างอนาคตที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้น และขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือสามารถเผชิญหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าเกิดขึ้นจริงคือจุดมุ่งหมายหลักไม่ใช่เรื่องของ

การทำนายที่ถูกต้องในแง่ของสถิติ การวิจัยอนาคตจึงเปิดโอกาสผิดพลาดสูงกว่าการทำงานอย่าง นักสถิติ

การระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญ

การระบุชื่อผู้เชี่ยวชาญสามารถทำได้โดยการลงชื่อผู้เชี่ยวชาญเป็นกลุ่ม ว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีใครบ้างอาจประกาศไว้ในหน้าแรกหรือนำไปไว้ในภาคผนวก หรือไม่ก็ในบทที่เขียนเกี่ยวกับ วิธีดำเนินการวิจัยในหัวข้อกลุ่มตัวอย่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยหลักการการใส่ชื่อผู้เชี่ยวชาญอย่าให้มี ผลกระทบในทางที่ไม่ดีต่อผู้ที่มีชื่อ ควรเป็นผลกระทบในทางดี การใส่ชื่อรวมไม่ได้บอกว่าคำตอบ นั้นเป็นของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นของกลุ่มฉะนั้นคงไม่มีปัญหาแต่ก็ควรขออนุญาตก่อน

การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Preparing Subjects) เป็นเรื่องสำคัญมากเพราะจะมี ผลกระทบต่อผลการวิจัย เนื่องจากการวิจัยอนาคต โดยเฉพาะ EDFR หรือ Delphi จะใช้เวลา มากจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญอย่างเต็มที่ จึงต้องมีการติดต่อล่วงหน้าและ อธิบายถึงจุดมุ่งหมาย ขั้นตอน ระเบียบวิธี เวลาที่จะใช้ในแต่ละรอบ ให้เห็นความสำคัญของการ วิจัยให้ชัดเจน การเตรียมตัวผู้เชี่ยวชาญนอกจากจะเป็นเครื่องยืนยันว่าจะได้รับความร่วมมือแล้ว ยังเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ใช้ความเชี่ยวชาญอย่างเต็มที่ โดยการคิด ดลวงหน้า ซึ่งถือเป็นข้อดี หลายเรื่อง ดังนั้นจึงต้องเตรียมตัวผู้เชี่ยวชาญให้ดีที่สุด

การสัมภาษณ์แบบ EDFR

การสัมภาษณ์จะอยู่ในรอบที่ 1 ซึ่งอาจจะยึดตามรูปแบบเดิมของ EFR คือเริ่มสัมภาษณ์ จาก Optimistic Realistic Scenario ตามด้วย Pessimistic Realistic Scenario และ Most Probable Scenario มีทั้งข้อดีข้อเสีย ข้อดีคือช่วยเตือนให้ผู้เชี่ยวชาญคิดหลายแง่มุม ต้องคิดถึง 3 ภาพเป็นอย่าต่ำ แล้วมองอย่างเป็นระเบียบ คือ คิดภาพในแง่บวกก่อน ตามด้วยภาพลบ และภาพ ที่เป็นไปได้มากที่สุด ทำให้ผู้เชี่ยวชาญไม่ติดในภาพใดที่ฝังใจ ข้อเสียคือผู้เชี่ยวชาญเลือกพูดภาพ ใดภาพหนึ่งก่อน เมื่อสัมภาษณ์ไปเรื่อย ๆ จะได้ไม่ครบทุกภาพ ฉะนั้นผู้วิจัยต้องมีเทคนิควิธีการ ในการ สัมภาษณ์ที่จะดึงแนวโน้มที่เป็นภาพลบและภาพที่เป็นไปได้มากที่สุด (Most Probable Scenario) ออกมาให้มากที่สุด วิธีหนึ่งคือขอให้ผู้เชี่ยวชาญพูดถึงแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไม่ว่าจะเป็น แนวโน้มที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์บวกหรือลบก็ได้ ขอให้มีความเป็นไปได้เท่านั้น เพราะเรา สามารถที่จะหาอนาคตที่พึงประสงค์ได้โดยใช้สถิติอย่างง่าย ๆ ในรอบที่ 2 หรือ 3 หรือ 4 อยู่ที่ผู้วิจัย ทำที่รอบ หลายคนจะเลือกใช้วิธีนี้เพราะสะดวกกว่า เนื่องจากEDFR จะมีความยืดหยุ่น (Flexible)

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

การเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม ควรใช้ภาษาที่สั้น กระชับรัดชัดเจน โดยพยายามคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ให้มากที่สุด ถ้าผู้เชี่ยวชาญใช้ภาษาที่ชัดเจนแล้วก็ไม่ต้องปรับปรุงแก้ไข แต่ถ้าไม่ชัดเจน ผู้วิจัยก็สามารถปรับปรุงแก้ไขได้โดยตรงประเด็นให้มากที่สุด ที่สำคัญต้องสั้น กระชับ ชัดเจน แต่ถ้าสั้นแล้วความชัดเจนลดลงก็ไม่ต้องปรับปรุง เพราะความสำคัญอยู่ที่ความชัดเจนเป็นสำคัญ สำหรับภาษาที่ใช้ควรเป็นภาษาที่แสดงความเป็นกลางให้มากที่สุด ให้หลีกเลี่ยงภาษาที่จะสื่อความลำเอียงของผู้วิจัย ผู้วิจัยไม่ควรทำหน้าที่ตัดสินใจแทนผู้เชี่ยวชาญหน้าที่ของผู้วิจัยในการเขียนแนวโน้ม คือ การสังเคราะห์ การตีความภาษา ให้ตรงกับสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการให้มากที่สุด ข้อเตือนใจในการเขียนแนวโน้ม จะต้องเขียนแนวโน้มที่มีประเด็นแนวโน้มเดียวต่อ 1 ข้อ ไม่ควรให้มีแนวโน้มย่อย ๆ เล็ก ๆ อยู่ในแนวโน้มใหญ่ เพราะคะแนนที่ออกมาจะทำให้ตีค่าลำบาก เพราะฉะนั้นจึงพยายามเหลือให้เป็นแนวโน้มเดียว อีกประเด็นคือพยายามหลีกเลี่ยงถ้อยคำที่คลุมเครือ เช่น ดีขึ้น เลวลง เพิ่มขึ้นลดลง ควรขยายความให้ชัดเจนขึ้น

การรายงานผล

การรายงานผลจะใช้ผลในรอบที่ 3 เป็นเกณฑ์ แต่ผู้วิจัยสามารถเลือกแนวโน้มหรือประเด็นแนวโน้มที่ได้จากรอบที่ 2 ผนวกเข้าไปเสนอและอภิปรายผลได้ เพียงแต่นั่นที่แนวโน้มที่ เป็นไปได้มากที่สุดก่อน เพราะจุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตเพื่อสำรวจแนวโน้มที่เป็นไปได้ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่เพื่อความกระชับ และเน้นผลการวิจัยจำเป็นต้องมีเกณฑ์ คือเลือกรายงานที่มีความเป็นไปได้ในระดับมาก

จำนวนรอบ

จำนวนรอบ หรือจำนวนคน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย งบประมาณ เวลา และกำลังคน ของการวิจัย สำหรับการที่ จะหยุดในรอบใดนั้น ต้อง ดูว่าคำตอบที่ได้ มีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) ของคำตอบ หรือมี ฉันทามติ (Consensus) ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาหรือไม่ ถ้ามีมากเพียงพอแล้วก็สามารถหยุดได้ในรอบที่ 2 ได้ การจะทำในรอบที่ 3 หรือ รอบที่ 4 นั้น ไม่มีนัยสำคัญ แต่เป็นการทำเพื่อที่จะให้ข้อมูลมีความหนักแน่นเท่านั้น เมื่อข้อมูลที่ได้ในรอบที่ 2 มีความหนักแน่นพอแล้วก็สามารถหยุดได้ ในเรื่องจำนวนรอบนั้นเคยมีนักวิจัยทำวิจัยไว้พบว่า การทำจำนวน 3 รอบ เป็นจำนวนรอบที่พอดี คือความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย ฉะนั้นจำนวนรอบไม่ได้ถือเป็นเกณฑ์มาตรฐานเหมือนจำนวนคน เนื้อหาที่ทำวิจัยก็เป็นตัวแปรหนึ่ง จุดมุ่งหมายอยู่ที่มีฉันทามติ (Consensus) แล้วหรือไม่ มีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) หรือไม่ ปกติจะทำจำนวน 3 รอบ แต่EDFR เปิดโอกาสให้ทำ 2 รอบได้ ถ้าตอบสนองจุดมุ่งหมายการวิจัย หรือที่เรียกว่า Mini EDFR

การเขียนรายงานแบบวิจัยอนาคตแบบ EDFR

การเขียนรายงานมีความยืดหยุ่น สามารถเลือกเขียนรายงานออกมาเป็นภาพ ๆ เป็นอนาคต 3 อนาคตภาพ คือ อนาคตภาพทางลบ บวก และภาพที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด การเลือกเขียนขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของการวิจัย ถ้าผู้วิจัยต้องการย้ำถึงแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง ก็สามารถกำหนดค่า Median กรณีที่แบบสอบถามเป็น Rating Scale มี 5 Scale อาจกำหนดค่า Median ระดับมากเท่ากับ 3.5 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการนำแนวโน้มมารายงาน ดูความสอดคล้องของคำตอบโดยพิจารณาจาก Interquartile Range ($Q_3 - Q_1$) ไม่เกิน 1.5 บวก Mode-Median ไม่เกิน 1 ซึ่งหลักการเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องเป็นเช่นนั้นเสมอไป อาจเลือกทำเฉพาะ Interquartile Range ไม่พิจารณา Mode-Median ก็ได้ แต่ถ้าดำเนินการตามที่เสนอจะทำให้ได้ผลดีขึ้นในทางสถิติ ข้อสำคัญจะต้องมีเกณฑ์ เพื่อจะสามารถรายงานได้อย่างเป็นระบบ เชื่อถือได้ สำหรับภาษาที่ใช้ในการเขียนรายงานการวิจัยอาจจะเขียนด้วยภาษาที่เป็นทางการมีศัพท์ที่กะทัดรัด ชัดเจน เหมือนการเขียนรายงานการวิจัยทั่วไป หรือใช้ภาษาธรรมดาที่สละสลวย เขียนแล้วให้อ่านราบรื่นไม่เป็นวิชาการมากเกินไป เพื่อให้คนทั่วไปอ่านมีความเข้าใจ

ทีมสัมภาษณ์

ผู้วิจัยและผู้สัมภาษณ์มักจะมีหลายคน เพราะถ้าผู้สัมภาษณ์มีคนเดียวก็จะเหนื่อย ฉะนั้นจึงมีทีมสัมภาษณ์อย่างน้อย 2-3 คน ผู้ที่จะออกไปสัมภาษณ์ EDFR รอบที่ 1 จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนเทคนิคการสัมภาษณ์แบบ EDFR โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านนี้ จะมีรูปแบบเดียวกัน คือ การย้ำจุดมุ่งหมาย ปรึกษา Basic Concept การวิจัยอนาคตจุดมุ่งหมายการสัมภาษณ์คืออะไร ส่วนขั้นตอน ระเบียบวิธีการสัมภาษณ์สามารถฝึกฝนได้ จะต้องมีเทคนิคการสรุปสะสม (Cumulative summarization technique) ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้ข้อมูลที่ได้นำเชื่อถือระดับหนึ่ง

ความตรงกับความเที่ยง (Validity กับ Reliability)

จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตโดยเฉพาะ EDFR นั้น แตกต่างจากจุดมุ่งหมาย ของการวิจัย การวิจัยอนาคตไม่ได้มีจุดมุ่งหมายที่การทำนายถูกต้อง แต่จุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จุดมุ่งหมายต่างกัน Assumption ก็ต่างกันเกือบทุกประเด็น ฉะนั้นเวลาพูดถึงความตรงความเที่ยง ก็จะเป็นคน ละ Concept ถ้าจะใช้เกณฑ์ของ Validity กับ Reliability ที่นักสถิติ นักวิจัยมักจะทำกัน ก็จะไม่สามารถนำมาอธิบายในงานวิจัยอนาคต ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยที่เฉพาะไม่เหมือนวิธีวิจัยทั่ว ๆ ไป แต่ถ้าหา Validity กับ Reliability แบบที่งานวิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ทำ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือ ในขณะที่งานวิจัยอนาคตก็จะห้ผู้เชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลาทั้ง 3 รอบ ก็แสดงว่า Content Validity ดีมาก อย่างไรก็ตามนักสถิติ

นักวิจัยทั้งหลายคงต้องช่วยกันหาวิธีการสถิติใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้กับงานวิจัยอนาคตได้ โดยเฉพาะเรื่องของ Validity กับ Reliability

รูปแบบต่าง ๆ ของ EDFR

รูปแบบที่ 1 เรียกว่า EDFR แบบปกติ คือ การสัมภาษณ์ และมีแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 จุดมุ่งหมายของจำนวนรอบ คือความต้องการ Refine Consensus ของผู้เชี่ยวชาญ ถ้ามีความสอดคล้อง และครอบคลุมจุดมุ่งหมายของงานวิจัยก็หยุดได้

รูปแบบที่ 2 เรียกว่า Mini EDFR คือ การสัมภาษณ์ และมีแบบสอบถามรอบเดียว โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ อย่างหนึ่งอย่างใด สิ่งหนึ่งที่ ควรทำคือทำให้ข้อมูลย้อนกลับทางสถิติ (Statistic Feedback) ในรอบที่ 2 อย่างน้อยที่สุดค่าความถี่ ของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ป้อนกลับไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เขาพิจารณาเป็นข้อมูลในการตอบในรอบที่ 2 ซึ่งเป็นลักษณะเด่นอันหนึ่งของเทคนิคเดลฟาย จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิจัยเช่นเดียวกับ EDFR เติมรูปซึ่งเป็นการประหยัดเวลา และประหยัดงบประมาณ

รูปแบบที่ 3 เรียกว่า EDFR เติมรูป มีการปรับแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้สั้นลง กรณีที่นักวิจัยได้รายละเอียดมาจากการสัมภาษณ์ในรอบแรก และทำแบบสอบถามในรอบที่ 2 ทำขั้นตอน ทุกอย่าง จะได้แบบสอบถามที่ยาวมาก จากนั้นนำมา วิเคราะห์ข้อมูล ในรอบที่ 3 พิจารณาเลือกเฉพาะแนวโน้มที่มีระดับความเป็นไปได้มากหรือมากที่สุดมาศึกษาเพื่อลดความยาวของแบบสอบถาม เช่น ถ้าเลือกแนวโน้มระดับ 3.5 ควรเลือกแนวโน้มที่มีค่าตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป เพราะแนวโน้มที่เผื่อไว้ อาจมีค่าเพิ่มขึ้นในรอบที่ 3 ถ้าลดลงหรือเพิ่มไม่ถึง 3.5 ก็ตัดทิ้งได้

การสรุปผล การเขียนรายงานการวิจัย ปกติเน้นที่แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากคือ 3.5 ขึ้นไป แต่ผู้วิจัยสามารถนำผลของการวิเคราะห์ในรอบที่ 2 มาประกอบการพิจารณาโดยเลือกเอา แนวโน้มที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะ ค่อนข้างสูง ของระดับปานกลาง มาประกอบการ รายงานผลและอภิปรายผลได้ เพราะ ฉะนั้นการวิจัยแบบ EDFR รูปแบบและระเบียบวิธีจะ ตอบสนองต่อปรัชญา และ concepts พื้นฐานของอนาคตนิยม (Futurism) คือ มีความยืดหยุ่นสูง (Highly Flexible) และเป็นระบบ (Systematic)

การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัย EDFR

ระเบียบวิธี EDFR แม้ว่าจะสร้างและพัฒนาขึ้นมาเพื่อตอบสนองปรัชญาพื้นฐาน และ Basic Assumptions ของการวิจัยอนาคต แต่สามารถนำไปใช้ได้กับการวิจัยธรรมดาที่ใช้การวิจัยอนาคตได้ ถ้าหากผลการนำไปใช้สามารถตอบสนองจุดมุ่งหมาย และให้ผลที่ดีขึ้น สามารถ นำระเบียบวิธี EDFR ไปใช้เพื่อกำหนดนโยบาย หรือวิเคราะห์หาสาเหตุ และปัญหาได้ แต่ ควรเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เชี่ยวชาญเรื่องนั้นจริง ๆ เพราะระเบียบวิธี EDFR เน้นความเชี่ยวชาญของ

ผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ช่วยให้ผู้วิจัยได้คำตอบที่ชัดเจนมากกว่าการวิจัยธรรมดาหรือการส่งแบบสำรวจในกา รถามปัญหา เพราะมีกระบวนการ Refine คำตอบดังที่กล่าวไว้แล้ว ทำให้มีประสิทธิภาพในการตัดสินใจเพราะข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และยังสามารถนำเทคนิควิจัยมาศึกษาได้ดีแต่มีใช้การวิจัยอนาคต แต่เป็นการวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อหาแนวโน้ม ที่เป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งถือว่าการวิจัยปัจจุบัน หรือแบบเจาะลึกไปยังอดีต จุดมุ่งหมายเพื่อยืนยันหรือทดสอบข้อมูลข้อเท็จจริงบางอย่าง เป็นการตอบสนองจุดมุ่งหมายได้ดีมากระดับหนึ่งเพราะได้ใช้สติปัญญาของผู้เชี่ยวชาญ และมีกระบวนการ มีระบบระเบียบวิธี ที่น่าจะได้อข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น

ระเบียบวิธีนี้เป็น Appropriate Technology ที่ประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายสามารถทำได้โดยไม่ต้องลงทุนมาก หรือไม่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีต่างประเทศ ไม่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศสามารถทำได้เอง และทำได้ดีเพราะเป็นเรื่องภายในประเทศ ฉะนั้นสิ่งนี้ จึงเป็น Appropriate Technology เช่นกัน

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง EDFR และ Delphi

1. EDFR ต่างจาก Delphi คือ รอบแรกของการวิจัยนั้น EDFR ใช้การสัมภาษณ์แบบ EFR ซึ่งวิธีการนี้จะช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด และทุกแนวโน้มจะนำไปศึกษาต่อในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นการเคารพความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญอย่างแท้จริง
2. การทำวิจัยแบบ เดลฟาย ตามรูปแบบเดิมนั้นมักจะเริ่มด้วยแบบสอบถาม หรือแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการเก็บข้อมูลรอบที่ 1 ในการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง เฉพาะแนวโน้มซึ่งวิธีนี้เป็นการจำกัดความคิดของผู้เชี่ยวชาญเพราะไปจำกัดข้อมูลที่จะได้จากผู้เชี่ยวชาญ โดยการกำหนดกรอบแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญโดยผู้วิจัย แต่ EDFR จะสัมภาษณ์ในรอบแรก ผู้วิจัยก็จะได้อแนวโน้มและประเด็นที่สอดคล้องมากที่สุด ซึ่งตอบสนองจุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคตได้ดีกว่า และยังไปกว่านั้นแนวโน้มทุกแนวโน้มยังได้รับการพิจารณาจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอีกใน EDFR รอบที่ 2 รอบที่ 3 วิธี EDFR จึงน่าจะเป็นวิธีวิจัยที่ได้แนวโน้มอย่างครอบคลุม เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากกว่าเดลฟาย

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง EDFR กับ EFR

1. EDFR ต่างจาก EFR ที่ระเบียบวิธีวิจัย กล่าวคือ EFR ใช้การสัมภาษณ์รอบเดียว เช่น EDFR ใช้การสัมภาษณ์รอบแรกตามด้วยเดลฟายในรอบที่ 2 รอบที่ 3 วิธีของ EDFR จึงมีระบบของการได้ข้อมูลที่เป็นที่น่าเชื่อถือมากกว่า
2. การวิจัยแบบ EFR คือ อนาคตภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เพียงรอบเดียว โดยเลือกแนวโน้มที่มีฉันทามติระหว่างผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งถือว่า ขาดระบบที่น่าเชื่อถือ เพราะเป็นไปได้ที่มีผู้เชี่ยวชาญเพียงคนเดียวที่พูดถึงแนวโน้มเหล่านั้น ผู้เชี่ยวชาญคนอื่นตลอดจนผู้วิจัยอื่นก็อาจจะลืม

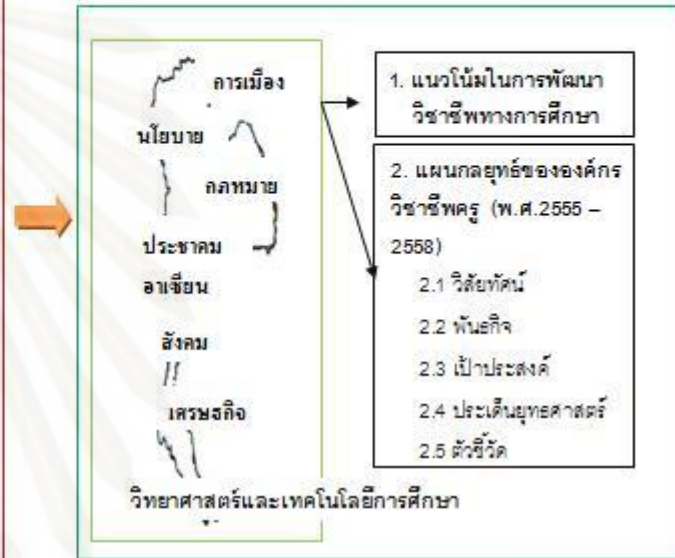
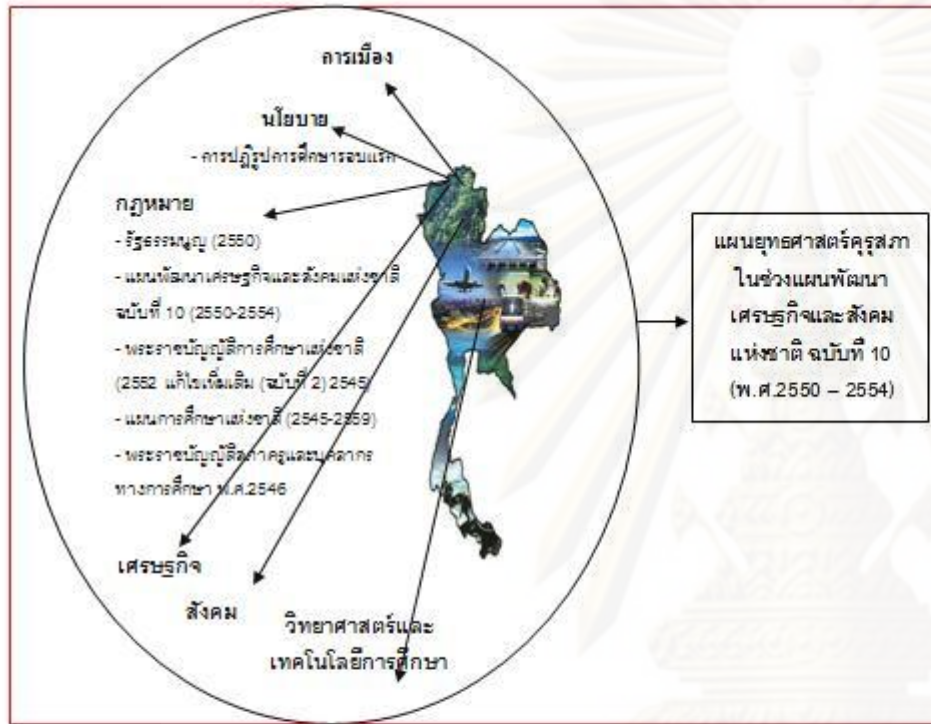
หรือนี้ไม่ถึง แนวโน้มเหล่านั้นจึงหลุดไปจากผลการวิจัย เพราะไม่มีต้นทุนดี ส่วนการวิจัยแบบ EDR จะนำแนวโน้มที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรอบแรกป้อนกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญทุกคนพิจารณาอีก ในการทำเดสฟาย ทำให้แนวโน้มทุกแนวโน้มได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบเท่าเทียมกัน ผลสรุปที่ได้จากการวิจัยแบบ EDR จึงเป็นระบบและได้แนวโน้มที่มีความครอบคลุมและน่าเชื่อถือมากกว่า EFR

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ พบว่า ในกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์นั้น ต้องดำเนินการ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในปัจจุบัน และในอนาคตเพื่อเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์ในอนาคตอีก 4 ปีข้างหน้า จากนั้นจะนำแผนกลยุทธ์แปลง ไปสู่แผนปฏิบัติงาน การทำแผนกลยุทธ์นั้นจะต้องดำเนินการ เพื่อให้ได้มาซึ่งการกำหนดทิศทางขององค์กร และนำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์ในอนาคต ซึ่ง แผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 – 2554) ในปัจจุบัน มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ จัดตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครุสภาและแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนัก 7 สำนัก และผู้ทรงคุณวุฒิ) ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม(SWOT Analysis) และการทำประชาพิจารณ์กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย(Stakeholder) โดยใช้กรอบพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา.พ. 2546 เป็นหลักเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของครุสภาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

สำหรับในอนาคตนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยอนาคตที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูพ.ศ. 2555 – 2558) และแนวโน้มในการพัฒนาวิชาชีพครู ดังภาพกรอบแนวคิดต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ปัจจุบันการวางแผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 เป็นการวางแผนโดยคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ครุสภาและแผนปฏิบัติการประจำปี (ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนัก 7 สำนัก และผู้ทรงคุณวุฒิ) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์จากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของการจัดตั้งครุสภา จากนั้นประชาพิจารณ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อ จากนั้นคณะทำงานนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทำให้ได้แผนในปัจจุบัน และนำไปแปลงสู่แผนปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแผนในการดำเนินงานตั้งแต่ พ.ศ. 2550-2554

ในอนาคตเพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก วิธีวิจัยอนาคตจึงเหมาะสมที่จะใช้การคาดการณ์แนวโน้ม และวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู เป็นการใช้เทคนิค EDFR ที่วิธีการดำเนินการ คือ ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา จากนั้นผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และนำข้อมูลใช้ในการวางแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555 – 2558

แผนภาพที่ 3 กรอบแนวคิด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครูของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและนำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้เลือกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 26 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากในการวิจัยอนาคตต้องการคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และความเข้าใจในเรื่องที่จะศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ จึงต้องมีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญไว้ให้ชัดเจนและเหมาะสม สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยอนาคตนั้นไม่ได้มีการกำหนดจำนวนที่แน่นอน แต่ถ้าจำนวนผู้เชี่ยวชาญน้อยเกินไปก็จะเกิดความคลาดเคลื่อนสูง Thomas T. Macmillan (อ้างถึงในเกษม บุญอ่อน , 2522) ได้ทำการวิจัยโดยใช้ เทคนิคเดลฟาย พบว่าผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อย 17 คนขึ้นไป จะทำให้ค่าความคลาดเคลื่อนลดลง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ จะทำให้ได้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 26 คน เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนลดลง และได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงหลักเกณฑ์ และสัดส่วนผู้เชี่ยวชาญ

คุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญ	ประสบการณ์ใน	จำนวน (คน)
	ตำแหน่ง	
1. เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคย หรือ ดำรงตำแหน่งในองค์กรวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย ระดับสูงสุด ระดับสำนัก และระดับกลุ่ม	-	10
2. เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยหรือกำลังประกอบวิชาชีพครู	10 ปี	7
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยหรือกำลังประกอบวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา	7-10 ปี	4
4. เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยหรือกำลังประกอบวิชาชีพผู้บริหาร การศึกษา	7-10 ปี	2
5. เป็นผู้เชี่ยวชาญที่เคยหรือกำลังประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์	7-10 ปี	3

หมายเหตุ ผู้เชี่ยวชาญทุกกลุ่มต้องทราบบริบทการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู

สัดส่วนของการเลือกผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากงานวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวางแผนการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงได้สัดส่วนการเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรวิชาชีพครู ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนในการให้นโยบายและมีอิทธิพลในการวางแผนการปฏิบัติงาน จึงมุ่งหวังให้เกิดแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด ในส่วนของผู้ประกอบวิชาชีพทั้ง 4 กลุ่ม สัดส่วนของครูจะมีมากที่สุด ในประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามลำดับ การจัดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลแบ่งเป็น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ซึ่งครอบคลุมทั้ง 5 คุณลักษณะ แต่จะเน้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ที่มีบทบาทในการวางแผน และจัดทำนโยบายเป็นหลัก และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 19 คน จะครอบคลุมใน 5 คุณลักษณะเช่นกัน ดังปรากฏในภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

ช่วงแรก เป็นแบบสัมภาษณ์ที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ อย่างอิสระ ในรอบแรก ซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญ คาดการณ์แนวโน้มของวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ ที่ใช้ในปัจจุบัน วิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์ในอนาคต

ช่วงที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด(close-ended form) เป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในช่วงแรกนำมาวิเคราะห์ สร้างข้อสรุปเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปหาฉันทามติกับผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 และรอบที่ 3

การสร้างแบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ได้มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย เกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา องค์กรวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ร่างประเด็นคำถามในแบบสัมภาษณ์จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องทางภาษา แล้วได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปทดลองสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาปรับแก้

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถามแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำมาปรับปรุงแก้ไข

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้าง คือ

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยการลดทอนข้อมูลที่ซ้ำซ้อน จำแนกข้อมูล และสร้างข้อสรุป แล้วนำมาจัดทำแบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามมาทดลองกับกลุ่มตัวอย่างในองค์การวิชาชีพครู จากนั้นนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต ทั้ง 2 ส่วนมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ คือ 5 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้พอสมควร

2 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น 2 ช่วง ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2553 – มีนาคม 2553 ดังนี้

ช่วงที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (ระหว่างเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2553) ใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้ดำเนินการดังนี้ ติดต่อประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูล โดยการส่งแผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 ที่ใช้ในปัจจุบันให้ผู้เชี่ยวชาญ ก่อนตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ พร้อมทั้งนัดหมายการสัมภาษณ์

จากนั้นได้เดินทางไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามนัดหมายไว้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญคาดการณ์แนวโน้มของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต วิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการวิเคราะห์ แผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 และกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555 – 2558

ช่วงที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อสร้างแบบสอบถาม และได้ดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณลักษณะตามเกณฑ์ที่กำหนดเป็นผู้เชี่ยวชาญในการออกแบบสอบถาม (ระหว่างเดือนมีนาคม-ต้นเดือนเมษายน 2553) จำนวน 19 คน โดยมีวิธีส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละท่าน ประกอบด้วย การนำไปส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) และส่งทางไปรษณีย์ โดยกำหนดเวลาให้ผู้เชี่ยวชาญออกแบบสอบถามเป็นเวลา 1 สัปดาห์ จากนั้นได้เดินทางไปเก็บแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น คือ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) และการวัดการกระจายของข้อมูล คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) จากนั้นได้นำแบบสอบถามกลับไปถามซ้ำผู้เชี่ยวชาญจำนวน 19 คน ในรอบที่ 2 โดยทิ้งระยะจากรอบแรกห่าง 1 สัปดาห์ และให้เวลาผู้เชี่ยวชาญออกแบบสอบถามเป็นเวลา 1 สัปดาห์ เช่นเดียวกัน เมื่อได้แบบสอบถามครบตามจำนวนแล้วจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูล 2 ช่วง คือ **ช่วงที่ 1** วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการจำแนกข้อมูล ลดทอนข้อมูลที่ซ้ำซ้อน และสร้างข้อสรุปเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม **ช่วงที่ 2** การวิเคราะห์แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น คือ การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) และการวัดการกระจายของข้อมูล คือ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

การแปลความหมาย (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2546)

มัธยฐาน (Median) คือ ค่ากลาง ซึ่งอยู่ตรงกลางระหว่างข้อมูลที่เรียงลำดับทั้งหมด ซึ่งเกณฑ์การพิจารณาจากค่ามัธยฐาน จะใช้ค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

ฐานนิยม (Mode) คือ ค่ากลางของข้อมูลที่ซ้ำกันมากที่สุด ซึ่งการหาค่าฐานนิยมของแต่ละข้อความนั้นผู้วิจัยคำนวณหาค่าความถี่ของระดับคะแนนจาก 1 ถึง 5 ที่ระดับคะแนนใดที่มีความถี่สูงสุดถือว่าเป็นฐานนิยมของข้อความนั้นในกรณีที่มีความถี่สูงสุดของระดับคะแนนเท่ากัน และระดับคะแนนอยู่ติดกันจะถือเอาค่ากลางระหว่างคะแนนทั้งสองนั้นเป็นฐานนิยมของข้อความนั้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การแปลความหมายค่าของแนวโน้มการพัฒนางานวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์
องค์กรวิชาชีพครู มี 5 ระดับ ดังนี้

4.50 - 5.00	มีแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นมาก
2.50 - 3.49	มีแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นปานกลาง
1.50 - 2.49	มีแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นน้อย
1.00 - 1.49	มีแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คือ ค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1
กับ ควอไทล์ที่ 3 ถ้าข้อความใดได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าตั้งแต่ 1.5 ลงมา แสดงว่าความ
คิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน ถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของ
ข้อความใดมีมากกว่า 1.5 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่
สอดคล้องกัน

การพิจารณาข้อความที่เป็นแนวโน้ม พิจารณาจาก

1. ค่ามัธยฐาน (Median) เพื่อดูแนวโน้มความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์
การเลือกที่ระดับ 3.50 ขึ้นไป
2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อดูการกระจายของข้อมูล โดย
พิจารณาจากค่าไม่เกิน 1.5
3. ค่ามัธยฐาน (Median) - ฐานนิยม (Mode) เป็นการดูความสอดคล้องของคำตอบ
พิจารณาจากค่าที่ได้ต้องไม่เกิน 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยได้เสนอรายงาน และการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์แนวโน้มการ พัฒนาการวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์ขององค์การวิชาชีพครู พ .ศ. 2555-2558 โดยแบ่ง ขั้นตอนการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ที่ใช้วิธีการลดทอนข้อมูลที่ซ้ำซ้อน กา รจำแนก ข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล และสร้างข้อสรุป ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับ แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

แนวโน้ม/ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2555-2558
1) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ เช่น รูปแบบ E-training
2) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะมีการสร้างความตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ในการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ
3) ผู้ประกอบการวิชาชีพจะได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในด้านภาษา สังคม และวัฒนธรรม ของประเทศในสมาชิกอาเซียน
4) ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา จะมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง
5) ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะมีการแสวงหาเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนที่หลากหลายขึ้น
6) ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะปรับวิธีการประเมินการเรียนการสอน โดยจะเน้นการประเมินสภาพ จริงมากขึ้น
7) ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีการนำการวิจัยมาใช้เป็นฐานในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน
8) ผู้บริหารสถานศึกษาจะเพิ่มความตระหนักในงานการบริหาร และนำไปสู่การเป็นผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ
9) การจัดการเรียนการสอนจะมีความหลากหลายมากขึ้นโดยให้นักเรียนหาความรู้จากนอกตำรา นอกห้องเรียน มากขึ้น เช่น การหาความรู้จาก internet หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ จากการบอกเล่าจากประสบการณ์จริง โดยอาจนำมาถ่ายทอดสู่กันฟัง เป็นต้น

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แนวโน้ม/ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2555-2558
10) การจัดการเรียนการสอนของครูเน้นการให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตในสังคมแก่นักเรียน
11) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น
12) การจัดการเรียนการสอนจะมีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ให้แก่ นักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา
13) ส่งเสริมให้ครูเป็นต้นแบบที่ดี รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ
14) การฝึกอบรมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม จะเป็นการอบรมโดยการเรียนรู้ จากต้นแบบ เช่น การอบรมครูจะต้องอบรมโดยเรียนรู้จากครูต้นแบบ โดยดูจากความสำเร็จของครู ต้นแบบ การฝึกอบรมผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน
15) การพัฒนาวิชาชีพครูจะเน้นในเรื่องเนื้อหา สารที่สอน และความประพฤติปฏิบัติตนของครู ให้มากขึ้น
16) กระบวนการสรรหา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขามาเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพ จะมีการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง
17) การกำหนดสัดส่วนกรรมการบริหารองค์กรวิชาชีพครูจะมีการปรับจำนวนให้เหมาะสมไม่ มากหรือน้อยเกินไป
18) องค์กรวิชาชีพครูจะมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น
19) องค์กรวิชาชีพครูจะเร่งสร้างบทบาทความเป็นผู้นำในการเป็นองค์กรวิชาชีพมากขึ้น
20) องค์กรวิชาชีพครูจะเป็นผู้วางกรอบการฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรให้แก่หน่วยงานอื่น นำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และต้องผ่านการประเมินจากองค์กร วิชาชีพครูแล้วจึงถือว่าผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับรอง
21) การดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู จะมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานมากขึ้น
22) ระดับนโยบายจะให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยบุคคล (Human factor) คือ การพัฒนา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย
23) วิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยจะเพิ่มในเรื่ององค์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคอาเซียน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แนวโน้ม/ทิศทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2555-2558
24) กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพ
25) กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการรับเข้าศึกษาต่อของนักเรียนที่เข้าเรียนครู โดยต้องไม่เกินอัตราที่ประเทศต้องการ
26) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพจะมีความชัดเจน ทันสมัย และเป็นมาตรฐานสากล
27) สื่อ และตำราเรียน จะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมโดยเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบริบทของสังคมปัจจุบัน
28) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูให้มีศักยภาพสมกับเป็นครูของครู
29) จะมีการเตรียมครูเพื่อทดแทนครูที่จะเกษียณ โดยนำนักศึกษาที่เรียนครูในปีที่ 4 และ ปีที่ 5 มาเข้าสู่โปรแกรมครูพันธุ์ใหม่ และมีการประกันการมีงานทำ
30) การพัฒนาวิชาชีพจะอาศัยการรวมตัวเป็นเครือข่ายวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเครือข่ายมากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับ
แนวโน้มของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู

แนวโน้ม/ทิศทางของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558
1. วิสัยทัศน์ (Vision)
1) เป็นองค์การวิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม
2) เป็นผู้นำผลักดันวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ขึ้นนำสังคม และเป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน มีความเข้มแข็งและทันสมัย
3) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
4) เป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
5) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม
6) เป็นองค์การวิชาชีพที่กำกับ ดูแล วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
2. พันธกิจ (Mission)
1) การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2) การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพ
3) กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ
4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
5) การกำหนดและกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพ
6) การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
7) การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
8) การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
9) การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
10) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
11) การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวโน้มนโยบาย/ทิศทางของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558
3. เป้าประสงค์ (Goal)
1) เครือข่ายการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง
2) วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล
3) การประชาสัมพันธ์ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ
4) มาตรฐานวิชาชีพมีความทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละยุคสมัย
5) ทบทวนบทบาทการดำเนินงานขององค์การวิชาชีพครู
6) กระบวนการทำงานขององค์กรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์
7) นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
8) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ นำไปสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ
9) ระบบกำกับ ดูแล และมาตรฐานวิชาชีพพัฒนาก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
10) ระบบ การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
11) การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นระบบ และมีความเชื่อมโยงทั่วถึงและต่อเนื่อง
12) ระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย
13) มีระบบและรูปแบบการควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
14) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
15) ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวโน้มนโยบาย/ทิศทางของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy)
1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู
2) สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
3) พัฒนาองค์กร และวิชาชีพทางการศึกษาให้มีความเป็นสากล
4) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ
5) แปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
6) พัฒนาหลักเกณฑ์ ระบบการออก และต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ
7) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีความทันสมัย
8) ติดตามประเมินผล และจัดทำแผนปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
9) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ
10) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง
11) สร้างระบบ กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
12) สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความเชื่อมโยง ทั่วถึงและต่อเนื่อง
13) พัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผลดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย
14) มุ่งสร้างระบบและรูปแบบการควบคุม ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
15) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ตารางที่ 4 (ต่อ)

แนวโน้มนำ/ทิศทางของแผนกลยุทธ์ขององค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558
5. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators- KPIs)
1) เครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา
3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้การยอมรับองค์กรวิชาชีพครู
5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทั่วถึง และต่อเนื่อง
6) ความพึงพอใจของสังคมต่อการบริหารจัดการองค์กร
7) วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง
8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น
9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับในระดับชาติ
10) ฐานข้อมูลของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว

จากนั้นนำแนวโน้มที่ได้ทั้งหมดสร้างแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ เพื่อนำไปหาอันดับติดกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 รอบ เพื่อหาแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ต่อไป

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแผนกลยุทธ์ ผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์การวิชาชีพครู ดังนี้

S = เป็นองค์การมหาชนที่มีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมทั้งงบประมาณและอาคารสถานที่

W = การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเท่าที่ควร และการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากคณะกรรมการมีจำนวนมาก รวมทั้งการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่ซับซ้อน

O = มีกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และสังคมมีความต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีคุณภาพโดยเฉพาะครู

T = การเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย และ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาทำให้การบริหารจัดการขององค์กรที่มีความซับซ้อนไม่ทันสมัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถาม

เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อหาค่าร้อยละ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 5 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแนวโน้มการพัฒนาวินิจฉัยทางการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2555-2558

การพัฒนาวินิจฉัยทางการศึกษา ในอนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
1) การพัฒนาผู้ประกอบการ วิชาชีพจะเปลี่ยนไปเป็นการ พัฒนาในรูปแบบที่นำเทคโนโลยี สารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น รูปแบบ e-training	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
2) การพัฒนาผู้ประกอบการ วิชาชีพจะมีการสร้างความ ตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์กับ ต่างประเทศ ในการรวมกันเป็น ประชาคมอาเซียน และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ	4.00	4.00	19/100	4.00 3.00	1.00
3) ผู้ประกอบวิชาชีพจะได้รับ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพใน ด้านภาษา สังคม และวัฒนธรรม ของประเทศในสมาชิกอาเซียน	4.00	4.00	19/100	5.00 3.00	2.00
4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษา จะมีความตื่นตัวในการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
5) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมี การแสวงหาเทคนิคในการ ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนที่ หลากหลายยิ่งขึ้น	4.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในอนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
6) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะปรับ วิธีการประเมินการเรียนการสอน โดยจะเน้นการประเมินสภาพจริง มากขึ้น	4.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.00
7) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมี ความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีการ นำการวิจัยมาใช้เป็นฐานในการ พัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
8) ผู้บริหารสถานศึกษาจะเพิ่ม ความตระหนักในงานการบริหาร และนำไปสู่การเป็นผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
9) การจัดการเรียนการสอนจะ มีความหลากหลายมากขึ้นโดยให้ นักเรียนหาความรู้จากนอกตำรา นอกห้องเรียน มากขึ้น เช่น การหา ความรู้จากinternet หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ จากกา บอกเล่าจากประสบการณ์จริง โดย อาจนำมาถ่ายทอดสู่กันฟัง เป็นต้น	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
10) การจัดการเรียนการสอน ของครูเน้นการให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตในสังคมแก่นักเรียน	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
11) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียน การสอนมากขึ้น	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาใน อนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
12) การจัดการเรียนการสอนจะ มีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
13) ส่งเสริมให้ครูเป็นต้นแบบที่ ดี รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
14) การฝึกอบรมผู้ประกอบการ วิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม จะเป็นการอบรมโดยการเรียนรู้จาก ต้นแบบ เช่น การอบรมครูจะต้อง อบรมโดยเรียนรู้จากครูต้นแบบ โดยดูจากความสำเร็จของครู ต้นแบบ การฝึกอบรมผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน	4.00	3.50	19/100	5.00 3.00	2.00
15) การพัฒนาวิชาชีพครูจะเน้น ในเรื่องเนื้อหา สาระที่สอน และความ ประพฤติกปฏิบัติตนของครูให้มากขึ้น	4.00	3.50	19/100	5.00 3.00	2.00
16) กระบวนการสรรหา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละ สาขามาเป็นกรรมการในองค์กร วิชาชีพจะมีการปรับปรุง กระบวนการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความ เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง	3.50	3.50	19/100	4.00 3.00	1.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาใน อนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
17) การกำหนดสัดส่วน กรรมการบริหารองค์การวิชาชีพครู จะมีการปรับจำนวนให้เหมาะสมไม่ มากหรือน้อยเกินไป	4.00	4.00	19/100	4.00 3.00	1.00
18) องค์การวิชาชีพครูจะมีความ ชัดเจนในการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ในพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
19) องค์การวิชาชีพครูจะเร่งสร้าง บทบาทความเป็นผู้นำในการเป็น องค์การวิชาชีพ	4.00	3.00	19/100	4.25 3.00	1.25
20) องค์การวิชาชีพครูจะเป็นผู้ วางกรอบการฝึกอบรม และ กำหนดหลักสูตรให้แก่หน่วยงานอื่น นำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา และต้อง ผ่านการประเมินจากองค์การวิชาชีพ ครูแล้วจึงถือว่าผ่านการอบรมตาม หลักสูตรที่ได้รับรอง	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
21) การดำเนินงานขององค์กร วิชาชีพครู จะมีความเป็นเอกภาพ ในการดำเนินงาน คือทุกหน่วยใน องค์กรจะทำงานโดยประสานความ ร่วมมือกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน	4.00	3.00	19/100	4.00 3.00	1.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาใน อนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
22) ระดับนโยบายจะให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยบุคคล (Human factor) คือ การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
23) วิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยจะเพิ่มในเรื่ององค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคอาเซียน	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
24) กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพ	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
25) กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการรับเข้าศึกษาต่อของนักเรียนที่เข้าเรียนครูโดยต้องไม่เกินอัตราที่ประเทศต้องการ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
26) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพจะมีความชัดเจน ทันสมัย และเป็นมาตรฐานสากล	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
27) สื่อ และตำราเรียน จะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมโดยเพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับบริบทของสังคมปัจจุบัน	4.00	4.00	19/100	4.00 4.00	1.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในอนาคต	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
28) การพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครูให้มีคุณภาพ โดยการ พัฒนาคณาจารย์ บุคลากร ทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการ เรียนการสอนให้ผู้ที่จะเข้ามา ประกอบวิชาชีพครูให้มีศักยภาพ สมกับเป็นครูของครู	4.00	4.50	19/100	5.00 4.00	1.00
29) จะมีการเตรียมครูเพื่อ ทดแทนครูที่จะเกษียณ โดยนำ นักศึกษาที่เรียนครูในปีที่ 4 และ ปีที่ 5 มาเข้าสู่โปรแกรมครูพันธุ์ใหม่ และมีการประกันการมีงานทำ	4.00	5.00	19/100	5.00 3.00	2.00
30) การพัฒนาวิชาชีพจะ อาศัยการรวมตัวเป็นเครือข่าย วิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ระหว่างเครือข่ายมากขึ้น	4.50	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00

ตารางที่ 6 แสดงค่ามัธยฐาน ฐานนิยม และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ของแผนกลยุทธ์
องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558

แผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
1. วิสัยทัศน์ (Vision)					
1) เป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา ชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
2) เป็นผู้นำผลักดันวิชาชีพทางการ ศึกษาเป็นวิชาชีพที่ขึ้นนำสังคม และ เป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน มี ความเข้มแข็งและทันสมัย	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
3) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษา มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและ ระดับสากล	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
4) เป็นองค์กรหลักที่เน้นการ บริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็น ที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล	4.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
5) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษา มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้ เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.00	4.50	19/100	5.00 4.00	1.00
6) เป็นองค์กรวิชาชีพที่กำกับ ดูแล วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็น วิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับใน ระดับชาติและระดับสากล	4.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
2. พันธกิจ (Mission)					
1) การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
2) การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพ	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
3) กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ	4.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
5) การกำหนดและกำกับ ดูแลมาตรฐานวิชาชีพ	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
6) การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
7) การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
8) การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
9) การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.50	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
10) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
11) การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์ของคกรวิชาชีพอคร พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
3. เป้าประสงค์ (Goal)					
1) เครือข่ายการพัฒนาครที่มี ประสิทธิภาพและเข้มแข็ง	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
2) วิชาชีพอครทางการศึกษามี มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และสากล	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
3) การประชาสัมพันธ์ครอบคลุม ทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ	4.50	5.00	19/100	5.00 3.00	2.00
4) มาตรฐานวิชาชีพอครมีความ ทันสมัย ก้าวทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละยุค สมัย	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
5) ทบพจนบพบาทการ ดำเนินงานของอครวิชาชีพอคร	4.00	4.50	19/100	5.00 4.00	1.00
6) กระบวนการทำงานของ อครสอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
7) นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่ เป็นรูปธรรม	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
8) บุคลากรในอครมีความรู้ ความสามารถ นำไปสู่การเป็น บุคลากรมืออาชีพ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
9) ระบบกำกับ ดูแล และ มาตรฐานวิชาชีพอครพัฒนาก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลง	4.00	4.50	19/100	5.00 4.00	1.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
10) ระบบ การออกและต่ออายุ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษา รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
11) การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็น ระบบ และมีความเชื่อมโยง ทั้งถึง และต่อเนื่อง	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
12) ระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุก ประเภทและสาระการเรียนรู้มี รูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
13) มีระบบและรูปแบบการ ควบคุมผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาให้ประพฤติตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ	4.00	4.50	19/100	5.00 3.00	2.00
14) ปฏิรูประบบการบริหาร จัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	4.00	5.00	19/100	5.00 3.00	2.00
15) ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ วิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับ องค์กรที่เกี่ยวข้อง	4.00	3.50	19/100	5.00 3.00	2.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
4. ประเด็นยุทธศาสตร์(strategy)				5.00	
1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู	4.50	5.00	19/100	3.00	2.00
2) สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	5.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
3) พัฒนาองค์กร และวิชาชีพ ทางการศึกษาให้มีความเป็นสากล	4.00	4.00	19/100	5.00 3.00	2.00
4) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
5) แปลงแผนกลยุทธ์สู่ แผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.50	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
6) พัฒนาหลักเกณฑ์ และระบบ การออก ต่อบอนุญาตประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
7) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มี ความทันสมัย	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
8) ติดตามประเมินผล และจัดทำ แผนปรับปรุง พัฒนาระบบบริหาร จัดการอย่างต่อเนื่อง	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
9) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสู่ การเป็นบุคลากรมืออาชีพ	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
10) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ วิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับ องค์กรที่เกี่ยวข้อง	5.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy) (ต่อ)					
11) สร้างระบบ กำกับ ดูแล และ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
12) สร้างระบบการพัฒนา วิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพ ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้มี ความเชื่อมโยง ทัวถึงและต่อเนื่อง	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
13) มุ่งสร้างระบบและรูปแบบ การควบคุม ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพ ทางการศึกษาประพฤติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
14) ปฏิรูประบบการบริหาร จัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่	4.00	4.50	19/100	5.00 3.00	2.00

ตารางที่ 6 (ต่อ)

แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	Median	Mode	N/%	Q ₃ Q ₁	Interquartile Range
5. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators- KPIs)					
1) เครือข่ายการพัฒนา ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มี ประสิทธิภาพ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาที่ได้รับการพัฒนา	4.50	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
3) ความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาให้การยอมรับองค์การวิชาชีพครู	4.00	4.00	19/100	5.00 4.00	1.00
5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาได้รับการพัฒนาทั่วถึง และ ต่อเนื่อง	5.00	5.00	19/100	5.00 4.00	1.00
6) ความพึงพอใจของสังคมต่อ การบริหารจัดการองค์กร	4.00	5.00	19/100	5.00 3.75	1.25
7) วิชาชีพทางการศึกษาเป็น วิชาชีพชั้นสูง	4.00	4.00	19/100	5.00 3.00	2.00
8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคม มากขึ้น	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษาได้รับการยอมรับในระดับชาติ	4.00	4.00	19/100	5.00 3.75	1.25
10) ฐานข้อมูลของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยง เป็นหนึ่งเดียว	4.00	4.00	19/100	5.00 3.00	2.00

จากตาราง ข้อความที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัย พิจารณาจากข้อความที่มีค่ามัธยฐาน ตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป และมีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ไม่เกิน 1.50 รวมทั้งมีค่าความแตกต่างระหว่างฐานนิยมกับมัธยฐานไม่เกิน 1.00 ถือได้ว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกัน

ตารางที่ 5 แสดงถึงแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีระดับโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558 โดยนำมาเรียงลำดับใหม่จากค่ามัธยฐานที่มีค่ามากไปหาน้อย ดังนี้

1. การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น รูปแบบ E-training

2 การจัดการเรียนการสอนจะมีความหลากหลายมากขึ้นโดยให้นักเรียนหาความรู้จากนอกตำรา นอกห้องเรียน มากขึ้น เช่น การหาความรู้จาก internet หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ จากการบอกเล่าจากประสบการณ์จริง โดยอาจนำมาถ่ายทอดสู่กันฟัง เป็นต้น

3 การพัฒนาวิชาชีพจะอาศัยการรวมตัวเป็นเครือข่ายวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเครือข่ายมากขึ้น

4 กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพ

5 ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น

6 การจัดการเรียนการสอนของครูเน้นการให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตในสังคมแก่นักเรียน

7 องค์กรวิชาชีพครู จะเป็นผู้วางกรอบการฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรให้แก่หน่วยงานอื่นนำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และต้องผ่านการประเมินจากองค์กรวิชาชีพครูแล้วจึงถือว่าผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับรอง

8 การจัดการเรียนการสอนจะมีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา

9 ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีการนำการวิจัยมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

10 ผู้บริหารสถานศึกษาจะเพิ่มความตระหนักในงานการบริหาร และนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

11. ระดับนโยบายจะให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยบุคคล (Human factor) คือการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

12. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพจะมีความชัดเจน ทันสมัย และเป็นมาตรฐานสากล

13. ส่งเสริมให้ครูเป็นต้นแบบที่ดี รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ
14. กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการรับเข้าศึกษาต่อของนักเรียนที่ เข้าเรียนครูโดยต้องไม่เกินอัตราที่ประเทศต้องการ
15. สื่อ และตำราเรียน จะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมโดย เพิ่มเติมเนื้อหาที่ เกี่ยวกับบริบทของสังคมปัจจุบัน
16. การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาคณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูให้มี ศักยภาพสมกับเป็นครูของครู
17. การกำหนดสัดส่วนกรรมการบริหารองค์กรวิชาชีพครูจะมีการปรับจำนวนให้ เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป
18. การดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู จะมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน มากขึ้น
19. การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะมีการสร้างความตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์ กับต่างประเทศ ในการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ
19. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จะมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง
20. ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมีการแสวงหาเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนที่ หลากหลายขึ้น
21. ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะปรับวิธีการประเมินกา รเรียนการสอน โดยจะเน้น การประเมินสภาพจริงมากขึ้น
22. องค์กรวิชาชีพครูจะมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น
23. วิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยจะเพิ่ม ในเรื่ององค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคอาเซียน
24. องค์กรวิชาชีพครูจะเร่งสร้างบทบาทความเป็นผู้นำในการเป็นองค์กรวิชาชีพมากขึ้น
25. กระบวนการสรรหา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขามาเป็นกรรมการใน องค์กรวิชาชีพจะมีการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง

จากตารางที่ 6 แสดงถึงแนวโน้มของแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีระดับโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นใน พ .ศ. 2555-2558 โดยนำมาเรียงลำดับใหม่จากค่ามัธยฐานที่มีค่ามากไปหาน้อย ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

1. เป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. เป็นผู้นำผลักดันวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ขึ้นนำสังคม และเป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน มีความเข้มแข็งและทันสมัย
3. เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
4. เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม
5. เป็นองค์กรวิชาชีพที่กำกับ ดูแล วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล
6. เป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล

พันธกิจ (Mission)

1. การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพ
2. การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
4. การกำหนดและกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพ
5. การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
6. การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
7. การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา
8. การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
9. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
10. การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
11. กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
2. ระบบ การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเป็นระบบ และมีความเชื่อมโยง ทัวถึงและต่อเนื่อง
4. มาตรฐานวิชาชีพมีความทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละยุคสมัย
5. ระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย
6. กระบวนการทำงานขององค์กรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์
7. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ นำไปสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ
8. วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล
9. เครือข่ายการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง
10. ทบทวนบทบาทการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู
11. ระบบกำกับ ดูแล และมาตรฐานวิชาชีพพัฒนา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy)

1. พัฒนาหลักเกณฑ์ ระบบการออก และต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีความทันสมัย
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ
4. สร้างระบบ กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ทันการเปลี่ยนแปลง
5. ติดตามประเมินผลและจัดทำแผนปรับปรุงพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
6. สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้มีความเชื่อมโยง ทัวถึงและต่อเนื่อง
7. พัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย
8. พัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง
9. สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา
10. แปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม
11. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทัวถึงทุกพื้นที่ทัวประเทศ

ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators KPIs)

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทั่วถึง และต่อเนื่อง
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา
3. เครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้การยอมรับองค์กรวิชาชีพครู
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับในระดับชาติ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น โดยนำมาเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานที่มีค่ามากไปหาน้อย เพื่อหาแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดที่จะเกิดขึ้น จากนั้นผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ และจัดกลุ่ม จะได้การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย บริบทของสังคม การพัฒนาคุณภาพของ นักเรียน การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู จากนั้นนำข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์ ไว้ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ และแผนกลยุทธ์ องค์กรวิชาชีพครู ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	แนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในช่วง พ.ศ. 2555-2558
<p>การพัฒนา หลักสูตรและ การจัดการ เรียนการสอน</p>	<p>- การจัดการเรียนการสอนจะมีความหลากหลายมากขึ้นโดยให้นักเรียนหาความรู้จากนิตยสาร ตำรา นอกห้องเรียน มากขึ้น เช่น การหาความรู้จาก Internet หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ จากการบอกเล่าประสบการณ์จริง โดยอาจนำมาถ่ายทอดสู่กันฟัง</p> <p>- จัดการเรียนการสอนของครูเน้นการให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตในสังคมแก่นักเรียน</p> <p>- การจัดการเรียนการสอนจะมีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์</p> <p>ให้แก่ นักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา</p> <p>- สื่อ และตำราเรียน จะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมโดยเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบริบทของสังคมปัจจุบัน</p>
<p>การพัฒนา ผู้ประกอบการ วิชาชีพทาง การศึกษา</p>	<p>ครู :</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น รูปแบบ e-training - การพัฒนาจะอาศัยการรวมตัวเป็นเครือข่ายวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเครือข่ายมากขึ้น - ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น - ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะมีความเป็นมืออาชีพ ซึ่งจะมีการนำการวิจัยมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ใช้ความรู้จริงจากการปฏิบัติ - ส่งเสริมให้ครูเป็นต้นแบบที่ดี รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ - การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาคุณากรย์ บุคลิกภาพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูให้ มีศักยภาพสมกับเป็นครูของครู - การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะมีการสร้างความตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ในการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ - ผู้ประกอบวิชาชีพจะมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา - ผู้ประกอบวิชาชีพจะแสวงหาเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนที่หลากหลายขึ้น - ผู้ประกอบวิชาชีพจะปรับวิธีการประเมินการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินสภาพจริง <p>ผู้บริหารสถานศึกษา :</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความตระหนักในงานการบริหาร พัฒนาตนเองในเรื่องการบริหาร ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

	แนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดในช่วง ปีพ.ศ. 2555-2558
<p>การพัฒนา องค์กรวิชาชีพ ครู</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพจะมีความชัดเจน ทันสมัย และเป็นมาตรฐานสากล - กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพ - องค์กรวิชาชีพครูจะเป็นผู้วางกรอบการฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และต้องผ่านการประเมินจากองค์กรวิชาชีพครูแล้วจึงถือว่าผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับรอง - การกำหนดสัดส่วนกรรมการบริหารองค์กรวิชาชีพครูจะมีการปรับจำนวนให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป - การดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู จะมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินงาน คือทุกหน่วยในองค์กรจะทำงานโดยประสานความร่วมมือกัน และมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน - องค์กรวิชาชีพครูจะมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น - องค์กรวิชาชีพครูจะเร่งสร้างบทบาทความเป็นผู้นำในการเป็นองค์กรวิชาชีพมากขึ้น - กระบวนการสรรหา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขามาเป็นกรรมการ ในองค์กรวิชาชีพจะมีการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูล การวิเคราะห์ SWOT และแผนกลยุทธ์ของคณาจารย์

พ.ศ. 2555-2558

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพครู ปีพ.ศ. 2555-2558
<p>S = เป็นองค์การมหาชนที่มี ระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว มีความพร้อมทั้งงบประมาณและอาคารสถานที่</p> <p>W = การใช้จ่ายงบประมาณยังไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเท่าที่ควร และการบริหารจัดการไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจากคณะกรรมการมีจำนวนมาก รวมทั้งการปฏิบัติงานมีขั้นตอนที่ซับซ้อน</p> <p>O = มีกฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และสังคมมีความต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีคุณภาพโดยเฉพาะครู</p> <p>T = การเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อย และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลาทำให้การบริหารจัดการขององค์กรที่มีความซับซ้อนไม่ทันสมัย</p>	<p>วิสัยทัศน์ (Vision)</p> <p>เป็นองค์การวิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นผู้นำผลักดันวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ขึ้นนำสังคม และเป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน มีความเข้มแข็งและทันสมัยและเป็นผู้นำในการพิทักษ์รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล เป็นผู้นำในการพิทักษ์รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นองค์การวิชาชีพที่กำกับ ดูแล วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล เป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล</p>

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพครู ปีพ.ศ. 2555-2558
	<p>พันธกิจ (Mission)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา - การออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา - เสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา - กำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ - ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา - การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติ การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา - การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา - การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ - การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ - การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ - กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพครู ปีพ.ศ. 2555-2558
	<p>เป้าประสงค์ (Goal)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เครือข่ายการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง - วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล - ระบบกำกับ ดูแล และมาตรฐานวิชาชีพพัฒนาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถนำไปสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ - การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเป็นระบบ และมีความเชื่อมโยงทั่วถึงและต่อเนื่อง - มีระบบ และรูปแบบการควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพครู ปีพ.ศ. 2555-2558
	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เร่งพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้ทันสมัย เป็นมาตรฐานสากล - เร่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ - สร้างระบบ กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง - เร่งสร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความเชื่อมโยงทั่วถึงและต่อเนื่อง - มุ่งสร้างระบบและรูปแบบการควบคุม ให้ผู้ประกอบการทางการศึกษาประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ - เร่งสร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ - ประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ - พัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง - ติดตามประเมินผล และจัดทำแผนปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง - พัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้ ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย
	<p>ตัวชี้วัด (KPIs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง - เครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ - ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษายอมรับของวิชาชีพครู

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต และวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในอนาคต เป็นการวิจัยอนาคตที่ใช้เทคนิค EDFR โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และผู้บริหารองค์กรวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม คือ ครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ รวมจำนวน 26 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในรอบที่ 1 ตามแบบเทคนิค EDFR ให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ในการ พัฒนาองค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558 นำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อ อสร้างเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ในรอบที่ 2 และนำแบบสอบถามมาคำนวณหา ค่าร้อยละ ความถี่ ฐานนิยม มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จากนั้นนำกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในรอบที่ 2 ตอบกลับมาอีกครั้ง คำตอบในรอบที่ 3 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ฐานนิยม มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และผลต่างระหว่างค่าฐานนิยมกับมัธยฐาน เพื่อศึกษาหาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อความ โดยแปลผลการวิเคราะห์แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นผลการวิเคราะห์ แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในอนาคต จะมีทิศทางพัฒนาที่ดีขึ้นในลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 แนวโน้มบริบทของสังคม คือ เทคโนโลยีจะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย การติดต่อสื่อสารมีความสะดวก รวดเร็ว ทำให้เป็นสังคมที่ไร้พรมแดน รวมทั้งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จะมีการเปิดเสรีทางการค้า การศึกษา และวิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้เป็นสากลมากขึ้น อันเนื่องจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับภูมิภาคอาเซียน และประเทศอื่นๆ

1.2 แนวโน้มการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน คือ นักเรียนจะสามารถใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้ได้ความรู้จริงจากการปฏิบัติ และจากการบอกเล่าจากประสบการณ์จริง

1.3 แนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน คือ ครูจะมีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น ให้นักเรียนหาความรู้จากนอกตำรานอกห้องเรียน Internet การเรียนการสอนของครูจะเน้นการให้ความรู้เรื่องทักษะการดำรงชีวิต ทักษะการคิดวิเคราะห์ และกระตุ้นให้นักเรียนหาความรู้ตลอดเวลา

1.4 แนวโน้มการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา คือ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา จะได้รับการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย โดยจะเน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนา เช่น รูปแบบ e-training และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาจะมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาต่อเนื่องทำให้เกิดความเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะครู และผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 แนวโน้มการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู คือ องค์กรวิชาชีพครู จะได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย และเป็นสากลขึ้น เช่น จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา เป็นต้น

2. แผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครูในอนาคต คือ ในช่วง พ.ศ. 2555-2558 จะมีการกำหนดส่วนสำคัญต่าง ๆ ดังนี้ **วิสัยทัศน์** คือ จะต้องเป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง ผลักดันให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นนำสังคม เป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน พิทักษ์ รักษา มาตรฐานวิชาชีพ ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล **พันธกิจ** คือ จะต้องปฏิบัติภารกิจโดยการ พัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ดำเนินการออก และต่อไปใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้ ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาวิชาชีพ ให้แก่กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยมี **เป้าประสงค์** คือ การนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา **ประเด็นยุทธศาสตร์** คือ พัฒนาการให้ เป็นองค์กรวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับ เช่น จะพัฒนาหลักเกณฑ์ และระบบการออก ต่อ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ทันสมัย และเป็นสากล และ **กำหนดตัวชี้วัด** คือ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่องและสังคมให้การยอมรับผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และยอมรับองค์กรวิชาชีพครู

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการการศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครูของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาบี ประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล 3 ประเด็น ดังนี้

1. แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาในช่วง พ.ศ. 2555-2558

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สืบเนื่องจากการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบกับประเทศเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี 2558 เป็นความร่วมมือที่ประกอบด้วย ประชาคมเมืองและความมั่นคงอาเซียน ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประชาคมสังคมและวัฒนธรรม สำนักปลัดกระทรวงศึกษา (2552) เกิดการร่วมมือกันในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น ๆ ได้ เมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนกันอย่างเสรี ไม่ว่าจะเป็นเปิดเสรีทางการค้า เปิดเสรีทางการศึกษา ประเทศที่มีความอ่อนแอทางการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง จะเกิดความเสียเปรียบประเทศในกลุ่มสมาชิก กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงคาดการณ์เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนนั้น มีการใช้เทคโนโลยีในการศึกษาหาความรู้ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2551) ที่กล่าวว่า รัฐควรลงทุนสร้างเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับการเชื่อมโยงการเรียนการสอนและเพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมกัน ผู้เรียนจะมีคุณภาพก็อยู่ที่กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแนวโน้มจะมีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่นการหาความรู้นอกตำรา นอกห้องเรียน การใช้ internet ในการศึกษาหาความรู้ และเน้นในทักษะการดำรงชีวิต การคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับความเห็นของกัญญาพัฒน์ นนทะนาคร(2539) ว่ากระบวนการเรียนการสอนจะเน้นแบบบูรณาการ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ การเรียนรู้อย่างมีเหตุผล เมื่อได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาก็ต้องได้รับการพัฒนาด้วยเช่นกัน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า แนวโน้มจะมีรูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะมีความหลากหลาย เช่นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในรูปแบบของ e-training ครูจะทำวิจัยมากขึ้นเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน นั่นจะทำให้ครูเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ (2551) ที่กล่าวว่าครูต้องทำวิจัย และใช้ผลการวิจัยในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูใหม่ต้องทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อศึกษาปัญหาของนักเรียนและวิธีการแก้ปัญหา นั้น ๆ และจะขาดไม่ได้ถ้าผู้ประกอบวิชาชีพได้รับการพัฒนาแล้วฉะนั้นองค์กรวิชาชีพครู

ที่มีบทบาทหน้าที่ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และพัฒนา การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา การพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูก็จะมีแนวโน้มการปรับปรุงให้ทันสมัย เป็นสากลขึ้น และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแบบวิชาชีพตามแนวคิดของ Mintzberg (2008) คือจะมีการอบรบบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อไปสู่ความเป็นบุคลากรมืออาชีพ เป็นต้น

2. แผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558

การพัฒนาองค์กรหรือพัฒนาสิ่งใดก็ตามย่อมจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ในองค์กรวิชาชีพครูก็เช่นเดียวกันก็จะต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งมีกระบวนการจัดทำโดยเริ่มจากการ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) จากนั้นจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของ องค์กร และกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดแนวทางที่มุ่งเน้นให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กร ต้องการให้บรรลุ ซึ่งก็สอดคล้องกับกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ของพลุ เดชะรินทร์ (2551) ที่ได้กล่าว ถึงกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งสำหรับกรวิจัยนี้ยังไม่ครบ 4 ขั้นตอน เนื่องจากขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นตอนการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ การนำยุทธศาสตร์ไป ปฏิบัตินั่นเอง ผลการวิจัยในเรื่องของแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555 ซึ่งมุ่งหวังเพื่อไปสู่ ความเป็นสากล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเทคโนโลยี การเริ่มเป็นประชาคมอาเซียนที่จะเกิดใน พ .ศ. 2558 นั้น ดังนั้นแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558 จึงมีความแตกต่างจากแผนยุทธศาสตร์ครูสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 ที่ใช้ในปัจจุ บันและจะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2554 จะแตกต่างทั้งในเรื่องวิสัยทัศน์ที่มุ่งให้องค์กรวิชาชีพครูเป็นองค์กรทางการศึกษาชั้นสูง ทำให้ วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และสากล โดยมีพันธกิจ ที่ว่าด้วยเรื่องการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาแก่กระทรวงศึกษาธิการใน การกำหนดเป็นนโยบายชาติ มีเป้าประสงค์ที่ต้องเร่งนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อจะได้บรรลุวิสัยทัศน์ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้มีความทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ สังคม พัฒนาระบบการทำงานในองค์กรให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ และ การพัฒนาวิชาชีพ ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ก็จะ ต้องพัฒนา ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการ ศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้ การพัฒนาเป็น Loop เดียวกัน ดังนั้นตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่จะเป็นตัววัดความสำเร็จก็คือ ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องได้รับการยอมรับในระดับชาติ จะเห็นว่า แผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู

พ.ศ. 2555-2558 มีความแตกต่างจากแผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 ในบางประเด็น เช่นวิสัยทัศน์ที่จะก้าวไปสู่ความเป็นสากล แต่หลังจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้วิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่าแผนยุทธศาสตร์ครุสภาฯ ปัจจุบันนี้ ถ้าว่ากันตามตัวหนังสือแล้ว มีมาตรฐาน ความเป็นสากล และมีขีดความสามารถที่จะแข่งขันกับต่างประเทศได้ ยกเว้นวิสัยทัศน์ที่ต้องปรับปรุง แต่ในทางปฏิบัติแล้ว มีบางข้อเท่านั้นที่ได้ดำเนินการซึ่งก็มีอีกหลายข้อหลายพันธกิจ หลายประเด็นที่องค์กรยังไม่ได้นำไปปฏิบัติ ฉะนั้นไม่ว่าแผนกลยุทธ์จะเขียนไว้ดีมากเพียงใดแต่ถ้าไร้ซึ่งการนำไปสู่การปฏิบัติ แผนนั้นก็ย่อมล้มเหลว

3. วิจัยอนาคต แบบ EDFR จากที่ได้ใช้วิจัยอนาคต แบบ EDFR ในครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้เรียนรู้ถึงคุณค่าและความเป็นประโยชน์ของวิธีการดำเนินการแบบนี้ รวมทั้งได้มีประสบการณ์ในการพบปัญหา อุปสรรค ของการใช้วิธีการนี้ รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาลงขอเสนอประสบการณ์ในเรียนรู้ที่มีคุณค่า ดังนี้

การเลือกผู้เชี่ยวชาญมีความจำเป็นอย่า ยิ่งไม่ว่าจะเป็นความเชี่ยวชาญของผู้เชี่ยวชาญเองที่จำเป็นต้องเชี่ยวชาญในบริบทในสิ่งที่ผู้วิจัยทำการศึกษาวินิจฉัย และเพื่อไม่ให้ข้อมูลที่ให้เกิดความคลาดเคลื่อน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษามิหลังของผู้เชี่ยวชาญก่อนว่ามีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในบริบทของการศึกษาก็จะสามารถให้ข้อมูลที่ชัดเจนได้ ส่วนแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู จำเป็นต้องเลือกผู้เชี่ยวชาญที่ต้องทราบบทบาทหน้าที่ของครุสภามาก่อน ไม่เช่นนั้นข้อมูลที่ได้อาจจะเบี่ยงเบนไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของงานวิจัยสำหรับสัดส่วนของการเลือกผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากองค์กรวิชาชีพครูเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ของผู้ประกอบวิชาชีพ ทั้ง 4 กลุ่ม และเพื่อให้มีความครอบคลุมจึงต้องมีผู้เชี่ยวชาญในทุกกลุ่มวิชาชีพ แต่สัดส่วนที่กำหนดจะเห็นว่าผู้เชี่ยวชาญในส่วนขององค์กรวิชาชีพครูจะเห็นว่ามากกว่าเพราะผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวโน้มการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครู เพื่อนำเสนอเป็นสารสนเทศแก่องค์กรวิชาชีพครู ผู้เชี่ยวชาญที่จะสามารถมองอนาคตเพื่อให้เกิดผลที่จะสามารถนำไปใช้ต่อไป ก็ย่อมจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในองค์กรวิชาชีพครูเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ จุมพลพูลภัทรชีวิน, (2546) เช่น ผู้บริหารขององค์กร หรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่

ที่วางนโยบายเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า ผู้ที่จะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต เป็นต้น การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยจำเป็นต้องเข้าใจว่า ผู้เชี่ยวชาญมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีภารกิจความรอบคอบดีมาก ฉะนั้นการขอเวลาเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลนั้น จะต้องใช้การประสานงานที่ต้องอาศัยหลักการที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี คือ ในการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องอย่างยั้งที่ จะต้องอธิบายถึงความสำคัญ วัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานวิจัย และเหตุผลในการเลือกท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตามถ้างานวิจัยนั้นมีความสำคัญ และผู้วิจัยสามารถสื่อสารให้ผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็นการให้เอกสาร หรือการติดต่อภายใน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงความสำคัญ และคุณค่าของงานวิจัยนี้ ท่านก็จะสามารถจัดเวลาให้แม้ว่าท่านจะมีเวลาน้อยก็ตาม อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าผู้เชี่ยวชาญจะเห็นคุณค่าของงานวิจัยแต่เนื่องจากบางท่านอาจจะติดภารกิจ แต่ท่านก็ให้เหตุผลว่าไม่อยากให้ผู้วิจัยต้องรอคอยเป็นเวลานาน ท่านจึงแนะนำผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยแทน ซึ่งวิธีแบบนี้จะคล้าย หลักวิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบ Snowball แต่อาจจะไม่เป็นวิธี Snowball เต็มรูปแบบตามที่จุมพล พูลภัทรชีวิน (2546) ได้กล่าวไว้ แต่จะเป็นการขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในท่านแรก ๆ เป็นผู้แนะนำผู้เชี่ยวชาญท่านต่อไปให้ผู้วิจัย จากนั้นผู้วิจัยก็เป็นผู้ติดต่อประสานด้วยตนเอง แต่จะอ้างผู้เชี่ยวชาญที่แนะนำให้ว่าเป็นผู้แนะนำชื่อของท่าน โดยวิธีการพูดสื่อสารจะเป็นเชิงชื่นชม แต่ไม่ใช่เินยอ ซึ่งผู้วิจัยถือว่าการชื่นชมจะมาจากความจริงใจ และความจริงใจจะเกิดจากความเชื่อถือและศรัทธา เช่น การศึกษาผลงานของผู้เชี่ยวชาญมาก่อน จะทำให้ผู้วิจัยมีความศรัทธาในตัวของผู้เชี่ยวชาญ สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่สามารถใช้ได้กับผู้วิจัยอื่นหรือ งานวิจัยอื่น ๆ ก็ได้ แต่การแก้ปัญหาเหล่านี้จะเกิดขึ้น เมื่อผู้วิจัยได้เผชิญหน้ากับปัญหานั้นด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าจะเกิดจากความมุ่งมั่นที่ต้องการให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วง บางครั้งปัญหาที่เหมือนกันแต่การแก้ปัญหาของแต่ละคนอาจจะต่างกันได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. แผนยุทธศาสตร์ครุสภา ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ.2550 – 2554 ที่ใช้ในปัจจุบัน ถ้าผู้บริหารองค์กรได้ทบทวนแผนดังกล่าว และนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด องค์กรวิชาชีพทางการศึกษาก็จะสามารถเป็นองค์กรวิชาชีพขั้นสูง และจะเป็นองค์กรประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. แผนกลยุทธ์ที่ได้จากการคาดการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ อาจจะไม่เกิดขึ้นทั้งหมดหรือเกิดน้อย อันอาจจะเนื่องมาจากบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น เช่น การเปลี่ยนแปลงผู้ มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนผู้นำองค์กร การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย เป็นต้น

3. สารสนเทศที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรวิชาชีพครู จะนำเสนอให้แก่
 ครูสภาเพื่อเป็นทางเลือกในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยอนาคต แบบ EDFR ในรอบแบบสอบถามควรให้ผู้เชี่ยวชาญในรอบ แบบ
 สัมภาษณ์ตอบแบบสอบถามด้วย เพื่อให้ได้แนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด และผู้เชี่ยวชาญจะได้มี
 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยอนาคตควรเพิ่มจำนวนรอบในการเก็บข้อมูลจนกว่า
 จะได้ข้อมูลที่นิ่ง และเป็นอันดับที่ดีที่สุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม ควรใช้ภาษาที่
 เข้าใจง่ายเพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยง แต่ต้องอยู่ในความหมายที่ผู้เชี่ยวชาญต้องการสื่อ

4. การกำหนดสัดส่วนผู้เชี่ยวชาญนั้น จำเป็นต้องเลือกให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายที่ผู้วิจัย
 ต้องการเพื่อให้เกิดผลที่ตรงกับเป้าหมาย และได้ข้อค้นพบที่เป็นแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัญญาพัฒน์ นนทะนาคร. (2539). **ผลกระทบของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่มีต่อการ**

ปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา ภาควิชาสารัตถศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, กระทรวง. **การแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ.**

[Online]. แหล่งที่มา: www.m-society.go.th/document/news/news_1277.doc [2552,

ธันวาคม 10].

การต่างประเทศ, กระทรวง. **ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community).** [Online] แหล่งที่มา:

www.mfa.go.th/internet/document/1808.doc [2552, ธันวาคม 11].

การต่างประเทศ, กระทรวง. กรมสารนิเทศ. กองการสื่อมวลชน. **มุมมองของประเทศไทยต่อ**

การเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2558. [Online] แหล่งที่มา:

www.ryt9.com/s/mfa/613152 [2552, ธันวาคม 11].

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). **การคิดเชิงอนาคต.** (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร:

ซัคเซสมิเดีย.

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), สำนักงาน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

<http://www.opdc.go.th/index.php> [2552, ธันวาคม 15].

จินตนา หัวใจเพชร. (2542). **การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา

พื้นฐานการศึกษา ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรามร หัสเนตร และบดินทร์ เอกบัณฑิต. (2548). เทคนิคเดลฟาย (The Delphi Technique).

วารสารครู 2, 19 (กรกฎาคม): 102-105.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. ปฏิบัติการวิจัยด้วย EDR. ใน **วารสารครุศาสตร์** 32 (กรกฎาคม- ตุลาคม

2546): 1-19.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. การวิจัยอนาคต **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย**1 (มกราคม-เมษายน 2529): 7-11.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. การวิจัยอนาคต (Future Research). **วารสารสมาคมนักวิจัย** 13

(พฤษภาคม-สิงหาคม 2551): 9-13.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. การวิจัยอนาคต. **วารสารวิธีวิทยาการวิจัย** 1 (มกราคม-เมษายน 2529).

- จุฬาลงกรณ์ มาเสถียรวงศ์ (2549). **นโยบายและยุทธศาสตร์ทางการศึกษาแบบมุ่งอนาคตเพื่อเด็กและเยาวชนไทย** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง. (2539). การวิจัยเทคนิคเดลฟาย. ใน ทศพร ศิริพันธ์ **เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย**, หน้า 60-73. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลู เดชะรินทร์. (2551). **ชุดเครื่องมือการพัฒนางองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐพิมพ์ครั้งที่ 1.** กรุงเทพฯ : วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- พิมพ์รินทร์ ลิ้มปโชติ. (2549). **แนวโน้มสมรรถภาพของนักเทคโนโลยีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2549-2558.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาโสตทัศนศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2551). **การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2551). **กลยุทธ์การขับเคลื่อนนวัตกรรมการศึกษา “สัตตศิลา” สูโรงเรียน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟิค.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และคณะ. (2551). **สัตตศิลา หลักเจ็ดประการสำหรับ : การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2535). **แผนพัฒนาวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2535-2539.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2550). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่มที่ 1.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2550). **แผนยุทธศาสตร์คุรุสภา พ.ศ. 2548-2551.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2550). **รายงานประจำปี 2549.** กรุงเทพมหานคร : มอเนิ่งกราฟ.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2552). **สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ**

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 80

พรรษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2549). **ระบบการศึกษาของสาธารณรัฐฟินแลนด์.**

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. [ออนไลน์] แหล่งที่มา :

<http://www.onec.go.th/publication/4008004/abstract.htm> [2552, ธันวาคม 15].

วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2552). **ยุทธศาสตร์.** [Online] แหล่งที่มา : <http://th.wikipedia.org>

[2552, พฤศจิกายน 7].

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **รายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสภา**

ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

กระทรวงศึกษาธิการ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). **ความเป็นครูมืออาชีพ.** กรุงเทพฯ.

ภาษาอังกฤษ

Certo, S. C. and Peter, J. P. (1991). **Strategic Management : Concept and Applications.**

Newyork : McgGraw-Hill.

Herbert, G. H et al. (1975). **Organizations: theory and behavior.** Singapore:McGraw-Hill.

Jay, M. S. and A. I. H. (2008). **CLASSICS of Public Administration.** 6. Boston:

Wadsworth.

Jensen, C. (1996). **Delphi in Depth: Power Techniques from the Experts Berkeley.**

Singapore:McGraw-Hill.

Johnson, P. L. (1993). **ISO 900 Meeting the New International Standard.** Singapore:

McGraw-Hill.

Richard, H. H. and Pamela, S. T. (2008). **Organizations : Structures, Processes, and Outcomes International Edition 9ED**. Upper Saddle River, N.J: PEARSON Prentice Hall.

Stephen, P. R. (2008). **Organizational Behavior 13ED**. Upper Saddle River, N.J: PEARSON Prentice Hall.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์

ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

เคยดำรงตำแหน่ง กรรมการคุรุสภา

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จบปริญญาโท สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

จบปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร

3. นางพรศรี นิ้มแก้ว

ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

จบปริญญาโท สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รอบแรกสัมภาษณ์

1. ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิตด้านการศึกษา
อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
2. ดร.ดิเรก พรสีมา ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา
ประธานกรรมการคุรุสภา
3. ดร.ประพัฒน์พงษ์ เสนาธิ์ ที่ปรึกษาคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์คุรุสภา
และแผนปฏิบัติการประจำปีองค์การวิชาชีพครู
4. ดร.สุวิทย์ มูลคำ ผู้บริหารการศึกษา
ดำรงตำแหน่งกรรมการคุรุสภา
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1
5. ดร.สมลักษณ์ สุเมธ ผู้บริหารสถานศึกษา
ดำรงตำแหน่งรองครูใหญ่โรงเรียนพระมารดานิจจานุเคราะห์
6. ดร.ศิริกาญจน์ โกสุม ศึกษานิเทศก์
ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา กทม.เขต 2
7. อ.ชโลม มานวกุล ครูพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด
ดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

รอบที่ 2 และ 3 แบบสอบถาม

8. อ.พรพิมล ชาญชัยเขาวีวัฒน์ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
โรงเรียนบางมดวิทยาสี่สุขหวาดจวนอุปลัถม์ภ
9. อ.พิวัสสา นภารัตน์ ครูชำนาญการ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
10. อ.รัชยา สุพโปฏก ครูและผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
11. อ.ภัทรพร วิทยานรากล ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า
12. อ.สุชาดา โภชนสมบุญรณ์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดยางสุทธาราม
13. อ.ดร.พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์ ครูโรงเรียนเทคโนโลยีสยาม
14. อ.รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ ผู้บริหารการศึกษา
ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1
15. อ.ดร.ปฐมพงษ์ ศุภเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้จัดการโรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา
อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

- 16.อ.จ๋านงค์ แจ่มจันทวงศ์ ผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
- 17.อ.เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ ผู้บริหารสถานศึกษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนนนทรีวิทยา
- 18.อ.ชวลี พึ่งแสงสี ศึกษาานิเทศก์
ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1
- 19.อ.สมควร วรสันต์ ศึกษาานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา
- 20.นายองค์กร อมรสินันท์ เลขาธิการคุรุสภา
- 21.นายสุรินทร์ อินทร์รักษา รองเลขาธิการคุรุสภา
- 22.นางพรศรี ฉิมแก้ว ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- 23.นางธีรวัฒนา มีศิลป์ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- 24.ดร.วิลาวัลย์ มาคุ้ม ผู้อำนวยการกลุ่มประสานงานคุรุสภาจังหวัด
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- 25.นางสาววรรณิการ์ บารมี ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการประกอบวิชาชีพ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- 26.นางสาววิภา ลัคนาพรวิสิฐ รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมมาตรฐานความเป็นเลิศ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.6(2755)/555



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 ธันวาคม 2552

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน

ด้วย ดิฉัน นางสาวพัชริกา ปั่นลั่น นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง“การวิเคราะห์อนาคตภาพของแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์ โดยมี รองศาสตราจารย์ ด.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการวิเคราะห์อนาคตภาพของแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์ ในลักษณะของการวิจัยอนาคต เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเป็นผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลดังกล่าว ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงมล ไตรวิจิตรคุณ)

หัวหน้าภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

โทรศัพท์ 02-218-2578

โทรศัพท์ 081-5834928 (นางสาวพัชริกา ปั่นลั่น)



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู
ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในภาคราชการ
แนวโน้มของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และ แผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครูโดยใช้
เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์ เมื่อสภาพแวดล้อมในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง กฎหมาย
สังคม และเทคโนโลยีและการศึกษา เป็นต้น วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีแนวโน้ม
อย่างไร และองค์การวิชาชีพครูซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
จะต้องมีนโยบายในการวางแผนเชิงรุกในการ ควบคุม ส่งเสริม พัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และ
ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างไร แผนกลยุทธ์ ในอีก 3 ปี ข้างหน้า จะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และตัวชี้วัด จะมีลักษณะอย่างไร

วิธีการในการวิจัยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตที่ใช้เทคนิค EDRF โดยการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญด้วยคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ หลังจากนั้น
จะนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อมาสร้าง
แบบสอบถามใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ในการตอบแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมุ่งขอทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนา
วิชาชีพทางการศึกษาในยุคที่ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 รวมทั้ง
ประเทศกำลังจะเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ในปี 2558 ซึ่งจะต้องวางแผนเพื่อเร่งพัฒนา
บุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเป็นครูมืออาชีพ และบุคลากรทางการศึกษามี
อาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างคนในประเทศให้ มีความรู้ความสามารถ ทัดเทียมกับ
ต่างประเทศทั้งในกลุ่มประเทศอาเซียน และอีกหลายประเทศในโลก ให้การพัฒนาประเทศไทย
ได้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านตอบคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด ในเรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูประเทศไทย โดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

1. จากการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีการศึกษา ขอให้ท่านวิเคราะห์แนวโน้มในการพัฒนาวิชาชีพครูในอนาคต (พ.ศ. 2555-2558) ว่าจะมีทิศทาง ทิศทางใดจะเป็นไปได้มากที่สุด (โปรดระบุเป็นข้อ ๆ)

1.1 การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่มดังต่อไปนี้ มีแนวโน้มในการพัฒนาในอนาคต (พ.ศ. 2555-2558) อย่างไร มีแนวโน้มไปในทิศทางใด

- 1) ครู
- 2) ผู้บริหารการศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 4)ศึกษานิเทศก์

1.2 แนวโน้มของการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู หรือ คุรุสภา ในอนาคต (พ.ศ. 2555-2558) จะมีลักษณะเป็นไปในทิศทางใด

1.3 การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่มดังต่อไปนี้ มีแนวโน้มในการพัฒนาในอนาคต (พ.ศ. 2555-2558) อย่างไร มีแนวโน้มไปในทิศทางใด

- 1) ครู
- 2) ผู้บริหารการศึกษา
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 4)ศึกษานิเทศก์

2. ขอให้ท่านวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครูในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) พร้อมทั้งวิเคราะห์ SWOT ในปัจจุบันจนถึงปี พ.ศ. 2558 เพื่อนำไปสู่การทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรวิชาชีพครู (พ.ศ. 2555-2558) โดยให้ได้องค์ประกอบดังต่อไปนี้

- 1) วิสัยทัศน์ (Vision)
- 2) พันธกิจ (Mission)
- 3) เป้าประสงค์ (Goal)
- 4) ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy)
- 5) ตัวชี้วัด (KPI)

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู
ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

คำชี้แจง

ดิฉันนางสาวพัชริกา บันลั่น ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 ซึ่งเป็นความเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 7 ท่าน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยได้พยายามอย่างยิ่งที่จะคงรูปภาพ และสำนวนเดิมให้มากที่สุด ขณะเดียวกันได้ลดทอนข้อมูลที่ซ้ำซ้อนลงด้วย

จุดมุ่งหมายของแบบสอบถามรอบที่ 1 เพื่อให้ท่านและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้คะแนนระดับโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

เพื่อความเที่ยงของการวิจัย ช่วงระยะเวลาการตอบแบบสอบถาม รอบที่ 1 และการตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถามแล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครบทั้ง 2 รอบ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพัชริกา บันลั่น)

ผู้วิจัย

นิสิตสาขาวิจัยการศึกษา

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากรบุคคล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม รอบที่ 1

เรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์กรวิชาชีพครู
ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

คำชี้แจง

กรุณาพิจารณาถ้าข้อความต่อไปนี้เกิดขึ้นจริง และให้ระดับโอกาสความเป็นไปได้ที่จะเกิด
ในปี พ.ศ. 2555-2558 โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกตาม ความหมายของคะแนน
ดังนี้

- 5 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้พอสมควร
- 2 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อยที่สุด

ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ ภายในระยะเวลา 7 วัน ผู้วิจัยจะมารับ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพัชริกา บันลั่น)

ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม รอบที่ 1

เรื่อง การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู
ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

คำชี้แจง

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558

ตามความคิดเห็นของท่าน

แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้ประกอบการวิชาชีพ					
1) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะเปลี่ยนไปเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ เช่น รูปแบบ e-training					
2) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพจะมีการสร้างความตระหนักในเรื่องความสัมพันธ์กับต่างประเทศ ในการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ					
3) ผู้ประกอบการวิชาชีพจะได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในด้านภาษา สังคม และวัฒนธรรมของประเทศในสมาชิกอาเซียน					
4) ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา จะมีความตื่นตัวในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง					
5) ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะมีการแสวงหาเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้สู่นักเรียนที่หลากหลายขึ้น					
6) ผู้ประกอบการวิชาชีพครูจะปรับวิธีการประเมินการเรียนการสอน โดยจะเน้นการประเมินสภาพจริงมากขึ้น					
7) ผู้บริหารสถานศึกษาจะตระหนักในงานการบริหารมากขึ้น และนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ					
8) การจัดการเรียนการสอนจะมีความหลากหลายมากขึ้นโดยให้นักเรียนหาความรู้จากนอกตำรา นอกห้องเรียน มากขึ้น เช่น การหาความรู้จาก internet หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ จากการบอกเล่าจากประสบการณ์จริง โดยอาจนำมาถ่ายทอดสู่กันฟัง เป็นต้น					

แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
ด้านผู้ประกอบการวิชาชีพ (ต่อ)					
9) การจัดการเรียนการสอนของครูเน้นการให้ความรู้ ทักษะ ในการดำรงชีวิตในสังคมแก่นักเรียน					
10) ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น					
11) การจัดการเรียนการสอนจะมีการเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหา และการคิดวิเคราะห์ให้แก่นักเรียน และกระตุ้นให้นักเรียนแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา					
12) ส่งเสริมให้ครูเป็นต้นแบบที่ดี รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ					
13) การฝึกอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม จะเป็นการอบรมโดยการเรียนรู้จากต้นแบบ เช่น การอบรมครูจะต้องอบรมโดยเรียนรู้จากครูต้นแบบ โดยดูจากความสำเร็จของครูต้นแบบ การฝึกอบรมผู้บริหาร หรือศึกษานิเทศก์ก็เช่นเดียวกัน					
14) การพัฒนาวิชาชีพครูจะเน้นในเรื่องเนื้อหา สาระที่สอน และความประพฤติปฏิบัติตนของครูให้มากขึ้น					
15) ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความเป็นมืออาชีพ ตระหนักในการเป็นผู้นำมากขึ้น					
16) ครูประจำการจะถูกกระตุ้นให้มีความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					

แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์กรวิชาชีพ					
1) กระบวนการสรรหา คัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขามาเป็นกรรมการในองค์กรวิชาชีพจะมีการปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่างแท้จริง					
2) การกำหนดสัดส่วนกรรมการบริหารองค์กรวิชาชีพครูจะมีการปรับจำนวนให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป					
3) องค์กรวิชาชีพครูจะมีความชัดเจนในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ด้านการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น					
4) องค์กรวิชาชีพครูจะเร่งสร้างบทบาทความเป็นผู้นำในการเป็นองค์กรวิชาชีพมากขึ้น					
5) องค์กรวิชาชีพครูจะเป็นผู้วางกรอบการฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรให้แก่หน่วยงานอื่นนำไปใช้ในการฝึกอบรมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา และต้องผ่านการประเมินจากองค์กรวิชาชีพครูแล้วจึงถือว่าผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ได้รับรอง					
6) การดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู จะมีความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานมากขึ้น					

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แนวโน้มการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
ด้านองค์ความรู้					
1) ระดับนโยบายจะให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยบุคคล (Human factor) คือ การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย					
2) วิชาชีพทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นสากลมากขึ้น โดยจะเพิ่มในเรื่ององค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับภูมิภาคอาเซียน					
3) กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการทำแผนพัฒนาวิชาชีพ					
4) กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการรับเข้าศึกษาต่อของนักเรียนที่เข้าเรียนครูโดยต้องไม่เกินอัตราที่ประเทศต้องการ					
5) การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพจะมีความชัดเจน ทันสมัย และเป็นมาตรฐานสากล					
6) สื่อ และตำราเรียน จะได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมโดยเพิ่มเติมเนื้อหาที่เกี่ยวกับบริบทของสังคมปัจจุบัน					
7) การพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาคุณอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้ผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพครูให้มีศักยภาพสมกับเป็นครูของครู					
8) จะมีการเตรียมครูเพื่อทดแทนครูที่จะเกษียณ โดยนำนักศึกษาที่เรียนครูในปีที่ 4 และ ปีที่ 5 มาเข้าสู่โปรแกรมครูพันธุ์ใหม่ และมีการประกันการมีงานทำ					
9) การพัฒนาวิชาชีพจะอาศัยการรวมตัวเป็นเครือข่ายวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างเครือข่ายมากขึ้น					

แนวโน้มของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะ เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
1. วิสัยทัศน์ (Vision)					
1) เป็นองค์วิชาชีพทางการศึกษาชั้นสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม					
2) เป็นผู้นำผลักดันวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ขึ้นนำสังคม และเป็นองค์กรเพื่อสมาชิกทุกภาคส่วน มีความเข้มแข็งและทันสมัย					
3) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล					
4) เป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล					
5) เป็นผู้นำในการพิทักษ์ รักษามาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นที่ยอมรับของสังคม					
6) เป็นองค์วิชาชีพที่กำกับ ดูแล วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล					
2. พันธกิจ (Mission)					
1) การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
2) การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพ					
3) กำกับ ดูแล ควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพ					
4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่					
5) การกำหนดและกำกับ ดูแล มาตรฐานวิชาชีพ					
6) การออกและต่ออายุใบอนุญาตผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา					
7) การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา					
8) การส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา					
9) การควบคุมความประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
10) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา					
11) การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา					

แนวโน้มนของแผนกลยุทธ์ขององค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
3. เป้าประสงค์ (Goal)					
1) เครือข่ายการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง					
2) วิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล					
3) การประชาสัมพันธ์ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ					
4) มาตรฐานวิชาชีพมีความทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในแต่ละยุคสมัย					
5) ทบทวนบทบาทการดำเนินงานขององค์การวิชาชีพครู					
6) กระบวนการทำงานขององค์กรสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์					
7) นำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม					
8) บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ นำไปสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ					
9) ระบบกำกับ ดูแล และมาตรฐานวิชาชีพพัฒนาก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง					
10) การพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาเป็นระบบ และมีความเชื่อมโยง ทัวถึงและต่อเนื่อง					
11) ระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้มีรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย					
12) มีระบบและรูปแบบการควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้ประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
13) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่					
14) ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง					

แนวโน้มของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
4. ประเด็นยุทธศาสตร์ (strategy)					
1) สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู					
2) สร้างเครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา					
3) พัฒนาองค์กร และวิชาชีพทางการศึกษาให้มีความเป็นสากล					
4) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ทั่วประเทศ					
5) แปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม					
6) พัฒนาเกณฑ์ และระบบการประเมินใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับ					
7) พัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพให้มีความทันสมัย					
8) ติดตามประเมินผล และจัดทำแผนปรับปรุง พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง					
9) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ					
10) พัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง					
11) สร้างระบบ กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง					
12) พัฒนาระบบบริการออกและต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
13) สร้างระบบการพัฒนาวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ให้มีความเชื่อมโยง ทัดถึงและต่อเนื่อง					
14) พัฒนาระบบการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผลดงเกียรติวิชาชีพ และผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาทุกประเภทและสาระการเรียนรู้ด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลาย					
15) มุ่งสร้างระบบและรูปแบบการควบคุม ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
16) ปฏิรูประบบการบริหารจัดการโดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนว					

แนวโน้มของแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู พ.ศ. 2555-2558	ระดับความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2555-2558				
	5	4	3	2	1
5. ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators- KPIs)					
1) เครือข่ายการพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ					
2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา					
3) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้การยอมรับองค์การวิชาชีพครู					
5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการพัฒนาทั่วถึง และต่อเนื่อง					
6) ความพึงพอใจของสังคมต่อการบริหารจัดการองค์กร					
7) วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง					
8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น					
9) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับในระดับชาติ					
10)ฐานข้อมูลของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว					

คุนยวิทยทรพยากร
จุพาลงกรณมหาวิททยาลัย

แบบสอบถาม รอบที่ 2

การศึกษาแนวโน้มการพัฒนาวินิจฉัยทางการศึกษา และแผนกลยุทธ์องค์การวิชาชีพครู ของประเทศไทยโดยใช้เทคนิค อี ดี เอฟ อาร์

ดิฉัน นางสาวพัชริกา บันล้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวโน้มการพัฒนาวินิจฉัยทางการศึกษาในอนาคต และการวิเคราะห์อนาคตภาพของแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์การวิชาชีพครูปีพ.ศ. 2555-2558 ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ที่ผ่านมา สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ เป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงความสอดคล้องของแต่ละข้อความ ดังนี้

คำชี้แจง ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

จุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มและทบทวนคำตอบของตนเอง ซึ่งท่านอาจเปลี่ยนคำตอบใหม่ หรือยืนยันตอบเดิม หลังจากการทบทวนคำตอบ รอบที่ผ่านมาแล้ว หากข้อความใดมีการเปลี่ยนแปลงคำตอบ กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเลือกให้ และหากท่านยังยืนยันคำตอบเดิม กรุณา แสดงเหตุผล เฉพาะข้อที่อยู่นอกขอบเขตพิสัยระหว่างควอไทล์

5 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้พอสมควร

2 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง มีโอกาสเป็นไปได้น้อยที่สุด

* หมายถึง ตำแหน่งค่ามัธยฐานของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

┌ หมายถึง พิสัยระหว่างควอไทล์ของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

▼ หมายถึง ระดับคะแนนความเป็นไปได้ที่ท่านตอบในแบบสอบถามรอบแรก

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถาม รอบสุดท้ายนี้ ภายในระยะเวลา 7 วัน การตอบแบบสอบถามทั้ง 2 รอบนี้ มีความสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่ง สำหรับความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพัชริกา บันล้น)

ผู้วิจัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพัชริกา บั่นลั่น เกิดเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2524 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ / การปกครอง จากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2545 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2551 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน สำนักงานนโยบายและแผน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย