

การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียนประถมศึกษา



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT STRATEGIES TO ENHANCE DESIRABLE
CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS

Miss Jantanee Tansakul



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Administration
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2015

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา
โดย	นางสาวจันทิ ดันสกุล
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คนบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัญชา ชลาภิรมย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.ดิเรก พรสีมา)

จันทน์ ต้นสกุล : การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา (PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT STRATEGIES TO ENHANCE DESIRABLE
CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.ชญา
พิมพ์ อูสาโท, อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: ศ. ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 383 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อ
เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสม ประเมินกรอบแนวคิดโดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 6 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวน
379 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้า
กลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบประเมิน แบบสอบถาม
วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละ และเทคนิค
PNI_{modified}

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาครู 4 วิธี คือการยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึด
บทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (2) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตาม
รูปแบบ PRIME คือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ การสร้าง
แรงจูงใจภายใน การเป็นต้นแบบของความดี การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
นักเรียนมี 4 ด้านคือ สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ 2) สภาพ
ปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์สูงกว่าสภาพปัจจุบัน ใน
ทุกด้าน จุดแข็ง ได้แก่ การพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน และการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน
จุดอ่อน ได้แก่ การพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน และการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนัก
การศึกษาเป็นฐาน โอกาส ได้แก่ สภาพสังคมและเทคโนโลยี ภาวะคุกคาม ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล
สภาพเศรษฐกิจ 3) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลักคือ (1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
โดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ (2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้น
บทบาทครูเป็นสำคัญ (3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็น
สำคัญ (4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญ

ภาควิชา	นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง	ลายมือชื่อนิติ
	การศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม
ปีการศึกษา	2558		

5484205027 : MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: TEACHER DEVELOPMENT / ENHANCING DESIRABLE CHARACTERISTICS / DESIRABLE CHARACTERISTICS / PRIMARY SCHOOL STUDENTS

JANTANEE TANSAKUL: PROPOSED TEACHER DEVELOPMENT STRATEGIES TO ENHANCE DESIRABLE CHARACTERISTICS OF PRIMARY SCHOOL STUDENTS. ADVISOR: ASST. PROF.CHAYAPIM USAHO, Ph.D., CO-ADVISOR: PROF.PRUET SIRIBANPITAK, Ph.D., 383 pp.

The objectives of the research were 1) to study the conceptual framework of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students. 2) To examine the current and desirable states of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students. 3) To develop teacher development strategies to enhance desirable characteristics of primary school students. Mixed methods research was used. Conceptual Framework was assed by six experts. The samples was comprised of 379 primary schools under the office of basic education commission. The respondents were school directors or vice school directors, head of personel management, head of academic management and head of group learning. The research instuments consists of questionnaires and conceptual framework assessment. Data were analyzed by descriptive statistics to acquire mean frequency, percentage, standard deviation and $PNI_{modified}$

The finding were as follows: 1) The conceptual framework of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students was composed of (1) Teacher development comprising Organization-based, Individual-based, Role-based and Trainer-based. (2) The model of enhancing students desirable characteristics called PRIME Model comprising Priority, Relationships, Intrinsic Motivation, Modeling and Empowerment. (3) Desirable characteristics comprising Good citizen, Morality according to King Bhumibol Adulyadej's teaching, Moral competencies and Public mind. 2) The current of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school student was at a moderate level and desirable states of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students was at the highest level. The desirable states of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students was higher than the current of teacher development to enhance desirable characteristics of primary school students. The strengths were Organization-based and Individual-based. The weaknesses were Role-based and Trainer-based. The opportunities were social conditions and technological. The treats were the government educations policies and the economic. 3) The teacher development strategies to enhance desirable characteristics of primary school students were (1) Enhancing desirable characteristics of primary school students focus on Trainer-based. (2) Enhancing desirable characteristics of primary school students focus on Role-based. (3) Enhancing desirable characteristics of primary school students focus on Organization-based. (4) Enhancing desirable characteristics of primary school students focus on Individual-based.

Department: Educational Policy Management and Leadership Student's Signature

Advisor's Signature

Field of Study: Educational Administration

Co-Advisor's Signature

Academic Year: 2015

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความเมตตาสูงสุด และเปี่ยมล้นด้วยพลังแห่งจิตวิญญาณครูอย่างแท้จริงของผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และศาสตราจารย์ ดร.พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาทุ่มเทเสียสละเวลาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอนของการวิจัย และให้กำลังใจแก่ศิษย์มาตลอด

การวิจัยนี้ส่วนหนึ่งได้รับ “ทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ปองสิน วิเศษศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล อ.ดร. วลัยพร ศิริภิมรมย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ดิเรก พรสีมา กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ จนทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย อันประกอบด้วย ศ. สุมณ อมรวิวัฒน์ ศ.ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ รศ.ดร.ธีรพงษ์ แก่นอินทร์ ดร.อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา ดร.พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง และ รศ.ดร.ไสว เลี่ยมแก้ว ที่กรุณาเสียสละเวลาชี้แนะข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกรอบแนวคิดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ธีรพงษ์ แก่นอินทร์ รศ.ดร.ณรรณ ศรีวิหะ ดร.พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง ดร.อดุล นาคะโร ดร.กฤษณา ใจสบาย และดร.สุรดา ชัยสงคราม ที่กรุณาเสียสละเวลาชี้แนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ ประเมินร่างกลยุทธ์ และร่วมสนทนากลุ่ม เพื่อให้การพัฒนากลยุทธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ดร.ญาณิศา บุญจิตร ดร.อัศรายุทธ ศรีใจอินทร์ ดร.ทิมมพร บุญมาก ครูชวนชม เพ็ชรภาค ที่กรุณาประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและครูทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณ พี่น้องบริหารการศึกษา เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในทุกกระบวนการวิจัย จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่บิดามารดา ผู้ให้ชีวิตและส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาจนกระทั่งมีวันนี้ ขอมอบแด่ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่แก้ปัญหา อนาคตที่ดี ประสิทธิ์ประสาทให้ความรู้ตั้งแต่เยาว์วัยจนกระทั่งปัจจุบัน ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณนางสาวชนิษฐา ต้นสกุล และพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจมาตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ	ถ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์	7
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
1.6 ขอบเขตการวิจัย	13
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	14
2.1.1 ลักษณะและความสำคัญ.....	14
2.1.2 โครงสร้าง ขนาด และระบบบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.....	15
2.1.3 สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษา.....	15
2.1.4 การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา	18
2.2 ทฤษฎี รูปแบบ วิธีการพัฒนาครูและบุคลากร	21
2.2.1 ทฤษฎีการพัฒนาครูและบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์	22

2.2.2 รูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25
2.3 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	41
2.3.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน.....	41
2.3.2 วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์.....	46
2.3.3 คุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	65
2.4 การพัฒนากลยุทธ์	83
2.4.1 ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนกลยุทธ์	84
2.4.2 การวางแผนกลยุทธ์	86
2.4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	88
2.4.4 การวิเคราะห์ SWOT.....	89
2.4.4 การประเมินความต้องการจำเป็น.....	90
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	94
2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ	94
2.5.1.1 งานวิจัยการพัฒนาครู.....	94
2.5.1.2 งานวิจัยการเสริมสร้าง/การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน .	102
2.5.1.3 งานวิจัยความเป็นกัลยาณมิตร.....	107
2.5.1.4 งานวิจัยครูที่มีความเอาใจใส่.....	111
2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ	111
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	114
3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....	114
3.2 ขั้นตอนการวิจัย	117
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
4.1.กรอบแนวคิดการวิจัย.....	132

4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	134
4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	134
4.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา	135
4.2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา	144
4.3 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	166
4.3.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา	166
4.3.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา	173
4.3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	188
4.3.4 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)	202
4.3.5 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)	231
4.3.6 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์	272
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	287
5.1 สรุปผลการวิจัย	287
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	292
5.3 ข้อเสนอแนะ	303
รายการอ้างอิง	306
ภาคผนวก	325

ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัย รายงาน
 ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความ
 เหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์ การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอัน
 พึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) และรายงานผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วม
 ประชุมกลุ่ม (Focus Group) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง
 ประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) 326

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 332

ภาคผนวก ค การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถาม 343

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู เพื่อ
 เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 358

ภาคผนวก จ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครู
 เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) 371

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ 383

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สถิติจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิด ปี 2553-2555 ที่พิจารณา และยุติแล้ว (จำแนกตามสังกัด).....	16
ตารางที่ 2.2 ลักษณะและจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิด ปี 2553-2555.....	16
ตารางที่ 2.3 ผลการประเมินโรงเรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษารอบสาม (สมศ.) ปีการศึกษา 2554-2558 ระดับดีมาก จำแนกตามสังกัด ...	17
ตารางที่ 2.4 โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) จากการประเมินรอบสาม ปีการศึกษา 2554-2558 จำแนกตาม สังกัด	17
ตารางที่ 2.5 สัดส่วนการพัฒนาจิตและพฤติกรรมตามแนวทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ.....	24
ตารางที่ 2.6 การวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	61
ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์จิตวิญญาณครู.....	69
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์ครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์.....	71
ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ครูที่มีความเอาใจใส่	77
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำแนกตามภูมิภาค.....	119
ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตตรวจราชการ ของกระทรวงมหาดไทย 18 เขตและเขต ส่วนกลาง.....	120
ตารางที่ 3.3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน.....	121
ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย.....	132
ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	134
ตารางที่ 4.3 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียน โดยภาพรวม	135
ตารางที่ 4.4 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดย ภาพรวม.....	136

ตารางที่ 4.5 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม.....	136
ตารางที่ 4.6 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม.....	137
ตารางที่ 4.7 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม	138
ตารางที่ 4.8 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการ ยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวม	139
ตารางที่ 4.9 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อย.....	140
ตารางที่ 4.10 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพย่อย.....	141
ตารางที่ 4.11 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพย่อย.....	142
ตารางที่ 4.12 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการ ยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพย่อย.....	143
ตารางที่ 4.13 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู.....	144
ตารางที่ 4.14 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม	145
ตารางที่ 4.15 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม.....	146
ตารางที่ 4.16 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม.....	147
ตารางที่ 4.17 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม...	148

ตารางที่ 4.44 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู	173
ตารางที่ 4.45 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธี เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม	174
ตารางที่ 4.46 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธี เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดย ภาพรวม.....	174
ตารางที่ 4.47 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธี เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม	175
ตารางที่ 4.48 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธี เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนัก การศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม	176
ตารางที่ 4.49 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธี เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็น ฐาน โดยภาพรวม	176
ตารางที่ 4.50 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อ... 177	
ตารางที่ 4.51 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพ ย่อ	178
ตารางที่ 4.52 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็น ฐาน โดยภาพย่อ.....	178
ตารางที่ 4.53 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดย ภาพย่อ.....	179

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของ โรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยภาพรวม	187
ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของ โรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม สภาพแวดล้อมภายใน	187
ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของ โรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม สภาพแวดล้อมภายนอก	188
ตารางที่ 4.68 จุดแข็ง จุดอ่อน การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียน	189
ตารางที่ 4.69 โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	194
ตารางที่ 4.70 ค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน (สภาพแวดล้อมภายใน)	200
ตารางที่ 4.71 ค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน (สภาพแวดล้อมภายนอก)	201
ตารางที่ 4.72 การวิเคราะห์ SWOT Matrix จากสภาพการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา	203
ตารางที่ 4.73 การวิเคราะห์ SWOT Matrix การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน จำแนกตามวิธีการพัฒนาครู	208
ตารางที่ 4.74 (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)	214
ตารางที่ 4.75 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมิน รายบุคคล	232

ตารางที่ 4.76 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รองการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมินรายบุคคล	233
ตารางที่ 4.77 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมินรายบุคคล	238
ตารางที่ 4.78 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา(ฉบับที่ 2).....	256
ตารางที่ 4.79 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) จากการประชุม กลุ่มย่อย	272
ตารางที่ 4.80 กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา	273

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา	12
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย การดำเนินการและผลที่ได้รับแต่ละขั้นตอน.....	130



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาคือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญต้องพัฒนาบุคคลก่อน การที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยการศึกษา ซึ่งแบ่งเป็นสองส่วนคือวิชาการ กับการอบรมบ่มนิสัย การพัฒนาบุคคลต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วนเพื่อให้บุคคลมีความรู้ไว้ใช้ประกอบการ และมีความดีไว้เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติ และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์ (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2543: 80) ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ซึ่งการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 8 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 12 ประการ คือ มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีความกตัญญู ใฝ่หาความรู้ รักชาติวัฒนธรรมประเพณีไทย มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีสติรู้ตัว ปฏิบัติตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ละอายเกรงกลัวต่อบาป คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมและของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง (หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ, 2557 อ้างถึงใน อุไร จักรศรีมงคล, 2558: 15-19 ได้กำหนดไว้ให้สถานศึกษานำไปพัฒนาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศ คุณลักษณะย่อยของนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เมื่อวิเคราะห์โดยภาพรวมแล้ว สรุปเป็นด้านต่างๆ ประกอบด้วย สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม และจิตสาธารณะ จากที่กล่าวมาแสดงถึงเป้าหมายปลายทางการพัฒนาคน มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความรู้ ความดี และเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาเพื่อให้เกิดคุณลักษณะสำคัญดังกล่าวแก่นักเรียน และตอบโจทย์แผนการศึกษาชาติ (2552-2559) ภายใต้การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542

ปัจจุบันพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมีปัญหาอยู่ในระดับมาก และต้องพัฒนาโดยเร่งด่วน เช่น ขาดระเบียบวินัย ขาดความรับผิดชอบ ขาดความขยัน ความมุ่งมั่นในการทำงาน (นิพนธ์ ยศดา, 2556: 4) นักเรียนไม่มีจิตสาธารณะ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรม (พิชัย

บุญมาหนองคู, 2556: 3) นักเรียนระดับประถมศึกษา มีความผิดปกติเกี่ยวกับยาเสพติด ลักทรัพย์ และทำร้ายร่างกาย เพศ ความสงบสุข เสรีภาพ อาวุธ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2558) ไม่มีความพอเพียง นิสัยบริโภคนิยม ฟุ้งเฟ้อ สُر่ย์สُر่ร้าย เลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติ ไม่เห็นคุณค่าภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรมไทย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2553: 96- 100) เด็กในวัยประถมศึกษาได้รับอิทธิพลสังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ ปัญหาเด็กในสังคมซับซ้อน วิกฤติ รุนแรงขึ้น ห่างเหินศาสนา วัฒนธรรมไทยถูกปฏิเสธจากเด็กและเยาวชน มีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ล่อแหลม มีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ปฏิบัติตนเกินพอดีตามสถานภาพนักเรียน (พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์, 2550) ผลสำรวจความฉลาดทางอารมณ์เด็กไทยอายุ 6-11ปี ปี 2554 คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศอยู่ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ คือ มีค่าคะแนนอยู่ที่ 45.12 จากคะแนนปกติ 50-100 มีจุดอ่อนทั้งองค์ประกอบ ดี เก่ง สุข ในเรื่องการปรับตัวต่อปัญหา การควบคุมอารมณ์ การยอมรับถูกผิด ความพอใจในตนเอง ความใส่ใจและเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น การรู้จักปรับใจ ที่เป็นจุดอ่อนมาก ได้แก่ ความมุ่งมั่นพยายาม ความกล้าแสดงออก ความรื่นเริง เบิกบาน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพจิต, 2555: ออนไลน์) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความเก่ง และด้านความดี อยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา เช่น การมีวินัย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การประหยัด การบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม (นิตา ศรีสร้อย, 2551: 155) นักเรียนควรพัฒนาเรื่องจิตสาธารณะ ความซื่อสัตย์ คุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2555) นักเรียนติดยา หนีโรงเรียน ทำร้ายร่างกาย เด็กนักเรียนเข้าสู่ภาวะด้อยคุณภาพมากขึ้น (สมพงษ์ จิตระดับ และสุรศักดิ์ เก้าเอี้ยน, 2556)

จากปัญหาที่เกิดขึ้น แม้สถานศึกษามีโครงการส่งเสริมนักเรียนที่หลากหลาย แต่นักเรียนยังมีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ดังกล่าว แสดงถึงวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ผ่านมา ไม่บรรลุผลเท่าที่ควร อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ปัจจุบันมุ่งเน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ด้านเก่งมากกว่า ไม่ก่อให้เกิดคุณลักษณะด้านดี หรือเกิดขึ้นบางคุณลักษณะแต่ไม่คงทนถาวร (พัชรี ศรีสังข์, 2551) ซึ่งคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์เหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากผู้ใกล้ชิดเด็กที่มีอิทธิพลมาก คือพ่อแม่ เพื่อน ครู สังคมที่แวดล้อมตัวเด็ก อิทธิพลของสื่อและเทคโนโลยี ดังนั้น ควรมุ่งทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้ที่ทำหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มากขึ้น เช่น บิดามารดา พระสงฆ์ หัวหน้าหน่วยงาน ครู อาจารย์ เป็นต้น (ศุภย์คุณธรรม, 2551: 320) โดยเฉพาะครู ทุกฝ่ายควรร่วมมือกันอย่างจริงจังมากขึ้น ในการให้นำหนักการพัฒนาผู้เรียนให้มีสัดส่วนที่สมดุลทั้งด้านความเก่ง และด้านความดี หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งถือว่าผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญยิ่งและเป็นเป้าหมายปลายทางของการพัฒนา

การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บรรลุผล ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนคือครู เพราะครูอยู่ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดมีครูเป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ผลผลิตคือพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2545) ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สิ่งสำคัญในการพัฒนาคือการจัดให้ครูมีโอกาสพัฒนาคุณลักษณะเช่นเดียวกับที่พัฒนาผู้เรียน (Partnership, 2005: ออนไลน์) เด็กต้องเห็นตัวแบบที่ดีจากบุคคลรอบข้างตั้งแต่เด็ก เช่น พ่อแม่ ครู เป็นต้น (ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม, 2551) การเป็นตัวอย่างที่ดีเป็นการยกตัวอย่างที่ดีที่สุดที่นักเรียนสามารถเห็นและเลียนแบบการกระทำ ความประพฤติต่างๆ ได้โดยตรง และเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Ryan, 2002: ออนไลน์) สอดคล้องกับการสำรวจเด็กประถมปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็กต้องการครูที่เป็นคนดี มีคุณธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจ ให้เกียรติ รับฟังเหตุผล ให้ความสำคัญกับความต้องการของเด็ก เสริมพฤติกรรมด้านบวก มีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดนักเรียน และทุ่มเทในการสอน (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน, 2555) ครูที่เป็นตัวแทนของความดี มีความเมตตา ตั้งใจสั่งสอน สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร (มาตโมพี จิตวิริยธรรม, 2552: 176) สร้างชุมชนที่มีบรรยากาศทางวิชาการ คือ ใฝ่รู้ ใฝ่แสวงหาความจริง ใฝ่ทำให้ดีขึ้น ความเป็นกัลยาณมิตรของครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (นิดา ศรีสร้อย, 2551) พรหมวิหารธรรมของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (โสภณ ปาระสีห์, 2549) ครูที่มีความเอาใจใส่นักเรียนทำให้นักเรียนมีการพัฒนาทางวิชาการ และมีทักษะทางสังคมด้านความเมตตาช่วยเหลือผู้อื่นมากขึ้น (Vicki Zakrzewski, 2012: ออนไลน์) ดังนั้นครูที่เป็นตัวแทนของความดีสามารถเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และสามารถเสริมสร้างเด็กและสังคมที่ดีได้

ปัจจุบันพบว่าข้าราชการครูบางส่วนทำผิดวินัยเรื่องการปฏิบัติต่อตน การปฏิบัติต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติต่อนักเรียน จำนวน 99 ราย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 : ออนไลน์; บุญเลิศ โพธิ์ขำ, 2557) ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทำต่อเด็กที่ไม่เหมาะสม เช่น ทบตีบางครั้งเด็กไม่ได้ทำผิด การใช้คำพูดด้านลบ คำสั่งรุนแรงเด็ดขาด ดำเนินพฤติกรรม ไม่ใส่ใจความต้องการและความรู้สึกของเด็ก สะท้อนถึงการพูดจาที่ใช้อารมณ์ของครู ความสัมพันธ์เชิงการใช้อำนาจ ใช้ระบบอาวุโส ความคิดที่ว่าผู้ใหญ่เหนือกว่าเด็ก (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาสและผู้สูงอายุ, 2555: 312 -347 98 - 111, 237 - 238) ภาพการศึกษาไทย ผังราระบบทหารกับเด็ก โรงเรียนไทยมีภาพแยะของความเป็นเผด็จการ ครูบังคับเด็ก ครูอาจารย์เผด็จการ บังคับให้กระทำ ห้ามโต้เถียง ลงโทษโดยใช้วิธีการรุนแรง

และมีนักเรียนกลุ่มหนึ่ง ได้รณรงค์การปฏิวัติการศึกษาภาพโรงเรียนในเมืองไทยที่เป็นเหมือนเครื่องจักร (นิวยอร์กไทมส์, 2556: ออนไลน์) ครูไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การสอนแย่ง ไม่ค่อยเข้าสอน ไม่ตรงต่อเวลา ใกล้ชิดกับนักเรียนน้อยลงไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน (ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตร, 2554 : ออนไลน์) ความอดทนต่อถ้อยคำของครู มีค่าต่ำในทุกด้าน (นิตา ศรีสร้อย: 2551) เด็กขอคำปรึกษาครูน้อย เด็กให้คุณค่าของมิตรภาพ โดยไม่มีเงื่อนไข เด็กจึงเลือกปรึกษาเพื่อนเพราะไม่ได้รับโทษหากผิดพลาด แสดงถึงภาวะความไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างครูกับนักเรียนมีน้อย (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กและเยาวชน, 2555 : 238) ครูไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ลงโทษนักเรียนเกินกว่าเหตุ กลุ่มหลงอบายมุข (ฉัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา, 2557) ประมวลเหตุการณ์พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครู เช่น ชู้สาว ทำร้ายร่างกายนักเรียน ครูขายอนาจารนักเรียนหญิง ลักขโมย ชิงทรัพย์ ทะเลาะวิวาท ทุจริตต่อหน้าที่ ค้ายาเสพติด ทำร้ายร่างกายผู้อื่น และฉ้อโกงทรัพย์สิน (ครูสภา, 2558: ออนไลน์)

จากปัญหาครูที่เกิดขึ้น แม้จะเป็นครูเพียงส่วนหนึ่งแต่ทำให้ภาพลักษณ์ของครูแย่ง นักเรียนไม่เชื่อฟังและไม่ให้ความเคารพ ปัจจุบันครูจึงได้รับการนับถือน้อยลง แสดงถึงการเป็นตัวแทนความดีของครูมีปัญหา ครูได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอหรืออาจต้องมีการพัฒนาวิธีอื่นที่หลากหลายขึ้น พัฒนาให้ครูมีทัศนคติ ความรู้ ทักษะการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจากการวิเคราะห์ ที่กล่าวมา สรุปองค์ประกอบหลักสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บรรลุผล คือการเป็นตัวแทนของความดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจภายใน ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน (Berkowitz, 2011: ออนไลน์)

รูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน องค์ประกอบที่เชื่อมโยงอยู่ในแต่ละด้านย่อย คือ ความเป็นตัวแทนของความดี อนึ่งความเป็นครูแท้ ครูดี อาจได้มาโดยธรรมชาติ และจากการพัฒนา ยิ่งได้รับการพัฒนาก็ยิ่งทำให้คุณลักษณะที่ดีของครูปรากฏอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547) การพัฒนาครูที่แท้จริงต้องเริ่มจากภายในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารกระตุ้นให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่แท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547: 7- 8) “... พัฒนาคูณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ปลุกฝังผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม...” (ศูนย์ทนายความทั่วไทย, 2550: ออนไลน์) กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ยุทธศาสตร์ คือการฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพ การพัฒนาศักยภาพครู การผลิตครูแนวใหม่ (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2550: 127) ยุทธศาสตร์การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพครูในระดับสถานศึกษาคือกลยุทธ์ในการพัฒนาครู การหาเทคนิค แนวทาง

เชิงรุกเพื่อพัฒนาครูดี เพื่อให้เกิดศรัทธาในวิชาชีพครู กลยุทธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ให้ครูมีความสามารถ มีใจรักในหน้าที่ มุ่งมั่น อบรมนักเรียน เห็นความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก เสริมพลังอำนาจนักเรียน ให้นักเรียนคิด ตัดสินใจด้วยตนเอง สัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตร ระหว่างครูกับผู้บริหาร สถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน ครูกับชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ครูมีความเอาใจใส่ มีจิตวิญญาณครูการสร้างครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ซึ่งได้รับความสนใจมากในปัจจุบัน เป็นการสร้างแรงจูงใจจากภายในของเด็ก ที่เชื่อมโยงกับการเป็นตัวแทนของความคิด ครูมุ่งใฝ่คุณภาพตัวเอง ใฝ่คุณภาพในตัวนักเรียน เป็นตัวแบบที่ก่อให้เกิดศรัทธา น้อมนำให้นักเรียนเข้าหาเกิดความใฝ่เรียนรู้ ใฝ่คุณภาพในตัวเด็กเอง พัฒนาให้เด็กเป็นเด็กดี เป็นสื่อที่ดีแก่ตัวเอง มีวิจรรณญาณแก้ปัญหาได้ เด็บโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี เป็นสื่อที่ดีแก่กัน เป็นสภาพแวดล้อมที่ดีต่อกัน สร้างความสงบสุขแก่ประเทศชาติ

ปัญหาการพัฒนาครูในปัจจุบัน เกิดจากการที่ครูขาดแรงจูงใจ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง มิได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (วัลลีย์ ผิวหอม, 2557) ครูขาดระบบสนับสนุนจูงใจ ระบบการประเมินสมรรถนะไม่ชัดเจน รูปแบบวิธีการพัฒนาครูหลายที่ยังใช้วิธีการเดิม หลักการที่ดีควรพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นักเรียน เกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับนโยบาย (รณกร นนทยะโส, 2556) แนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยในอีก 10-20 ปีข้างหน้าในระยะเร่งด่วน คือ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ตัวครู คณาจารย์เป็นด้านหลัก เพื่อเป็นกลไกการพัฒนาผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

เหตุนี้การจัดการศึกษาแก่นักเรียนระดับประถมศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมในชาติ เพราะเป็นการจัดการศึกษาแก่เด็กในระดับพื้นฐานตั้งแต่ 7-12 ปี เพื่อมุ่งปลูกฝังให้มีความรู้และฝึกทักษะพื้นฐาน เตรียมสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต เป็นการวางรากฐานที่ดีเพื่อต่อยอดในระดับสูงได้มีประสิทธิภาพ เพราะเด็กใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนยาวนานถึง 8 ปี เป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณลักษณะให้ได้ผล การพัฒนาคุณลักษณะด้านดีนั้นควรเริ่มในระดับประถมศึกษา เพราะเป็นวัยที่ไวต่อการปลูกฝัง เหมาะที่จะพัฒนาด้านจิตใจเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ หากไม่ได้รับการพัฒนาในช่วงนี้ จะสายเกินไป เพราะเมื่อเด็กอายุเกิน 12 ปี ไปแล้ว ลักษณะนิสัยต่างๆจะพัฒนาเป็นบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2550) ซึ่งปัจจัยในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลนั้นประกอบด้วยวัยที่เหมาะสม ผู้พัฒนามีคุณสมบัติที่เหมาะสม วิธีการเหมาะสม (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2538) วัยประถมศึกษาเป็นวัยทองของการพัฒนาที่จะนำพาเด็กซึ่งเป็นอนาคตของชาติบรรลุสู่เป้าหมาย

จากสภาพการณ์ดังกล่าวจึงศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งกรอบในการพัฒนาครู ใช้วิธีการพัฒนาครูที่ครอบคลุมหลากหลายวิธีการ เพื่อลดจุดอ่อนในวิธีการพัฒนาเดิมๆ ที่เป็นปัญหาจากที่กล่าวมา ประกอบด้วย การยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มุ่งเน้นความเป็นครู โดยมีเป้าหมายคือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นปัญหาในสังคมขณะนี้ และเป็นความต้องการของสถานศึกษาในการพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางนำเสนอ และกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มศักยภาพการพัฒนาครู ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเยาวชนของชาติในระดับประถมศึกษา ซึ่งจัดเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างเด็กให้เป็นเก่ง คนดีในอนาคต บรรลุผลการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ

1.2 คำถามการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาควรเป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาเป็นอย่างไร
3. กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาที่ดีควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

1.4 นิยามศัพท์

1) กลยุทธ์การพัฒนาครู หมายถึง แนวทางเชิงรุกในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2) การพัฒนาครู หมายถึง วิธีการส่งเสริมครูในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน การพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

2.1) การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นปัญหาองค์กรเป็นหลัก การจัดลำดับขั้นการดำเนินงานและปัญหา แก่ปัญหามุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ เป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น

2.2) การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครูที่มุ่งเน้นความแตกต่างของบุคคล ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเอง มีลักษณะการพัฒนา มุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

2.3) การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครู โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทด้วยตนเองของครู มีเป้าหมายการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ มุ่งเน้นสมรรถนะ สร้างแรงบันดาลใจครู

2.4) การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครูโดยเน้นบทบาทผู้ฝึกอบรม มีเป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน สร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น

3) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง วิธีการส่งเสริมนักเรียนประถมศึกษาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในเรื่องของสำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม และความมีจิตสาธารณะ ซึ่งรูปแบบการเสริมสร้างประกอบด้วย การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นต้นแบบของความดี และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน

3.1) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก หมายถึง ลักษณะการพัฒนาครูให้มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นงานหลัก

3.2) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในโรงเรียน นอกโรงเรียน การเป็นพี่เลี้ยง สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร ครูเอาใจใส่ สร้างวัฒนธรรมที่ดีในกลุ่มเพื่อนของนักเรียน สร้างโอกาสการช่วยเหลือผู้อื่น ครูสอนทักษะสังคม อารมณ์แก่นักเรียน

3.3) การสร้างแรงจูงใจภายใน หมายถึง การพัฒนานักเรียนให้เห็นคุณค่าของคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากข้างใน โดยครูชื่นชมนักเรียนในส่วนตัว สนทนาแสดงความคิดเห็น ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูเป็นกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณครู มีหัวใจความเป็นมนุษย์ และครูเอาใจใส่นักเรียน

3.4) การเป็นตัวแบบของความดี หมายถึง คุณลักษณะของครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย การเป็นแบบอย่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดแก่นักเรียน และครูมีคุณลักษณะครูดี คือ ครูเป็นกัลยาณมิตร ครูมีจิตวิญญาณครู ครูมีหัวใจความเป็นมนุษย์ และครูมีความเอาใจใส่

3.4.1) ความเป็นกัลยาณมิตร หมายถึง คุณลักษณะครูที่เป็นคุณธรรมภายในและแสดงออกภายนอกต่อนักเรียนด้วยการเป็นมิตรที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี นักเรียนรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย ลักษณะของครูประกอบด้วย 1) น่ารัก 2) น่าเคารพ 3) น่าเจริญใจ 4) อดทนต่อถ้อยคำ 5) รู้จักพูดให้ได้ผล 6) สามารถอธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้ 7) ไม่ชักจูงนักเรียนไปในทางเสื่อม

3.4.2) จิตวิญญาณครู หมายถึง คุณลักษณะครูที่เป็นคุณธรรมภายใน มุ่งมั่นทำหน้าที่ครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลสูงสุด ประกอบด้วย 1) สำนึกและตระหนักในหน้าที่ 2) มีความรักความเมตตา 3) มีความเสียสละ 4) มีความหวังใยและปรารถนาดีต่อศิษย์ 5) เป็นแบบอย่างที่ดี

3.4.3) หัวใจความเป็นมนุษย์ หมายถึง คุณลักษณะครูที่เป็นคุณธรรมภายในและแสดงออกภายนอกในการปฏิบัติต่อนักเรียนโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ประกอบด้วย 1) มีเหตุผล เข้าใจ ยอมรับข้อดีข้อเสียของตน/ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงตนเอง 2) ประพฤติดีทั้งกาย วาจา ใจ 3) มีความรักความเมตตา เป็นผู้ให้ เห็นใจ ใส่ใจ ปรารถนาช่วยเหลือ 4) เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ 5) มีจิตใจสูง มีคุณธรรม รู้ถูกผิด 6) ความเป็นมิตร 7) อ่อนโยน

3.4.4) ความเอาใจใส่ หมายถึง คุณลักษณะครูที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกภายนอกในการดูแลนักเรียนด้านลักษณะนิสัย และด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1. ไวต่อปฏิกริยาทางอารมณ์ของนักเรียน ตอบสนองปฏิกริยาได้อย่างเหมาะสม(นักเรียนที่ล้มเหลว) 2. สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่องกามแก่นักเรียน 3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนรายคน 4. รับฟังและ

เข้าใจนักเรียน ให้ความสำคัญกับความคิด ประสบการณ์นักเรียน 5. รับผิดชอบผู้เรียนทุกเรื่องในห้องเรียน

3.5) การเสริมพลังอำนาจนักเรียน หมายถึง การปฏิบัติของครูต่อนักเรียนโดยนักเรียนคิด วางแผน แก้ปัญหา ตัดสินใจเอง ครูใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ การประชุมชั้นเรียน ครูมีหัวใจความเป็นมนุษย์ (เคารพ มองเห็นคุณค่าในตัวนักเรียน ให้ความสำคัญกับจิตใจ ความคิดเห็นของนักเรียน)

4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่ต้องการเสริมสร้างให้เกิดแก่นักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย

4.1) สำนึกความเป็นพลเมืองดี หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่มีจิตสำนึกในความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทย มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย มีความยุติธรรม

4.2) คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร (ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษา) ความอดทน ความสามารถพึ่งตนเอง การมีระเบียบวินัย ฉันทะ ความศรัทธา สัจจะ ความเป็นมิตร (สำนึกในหน้าที่ มุ่งมั่นในการทำงาน) ความกตัญญู ความมีสติรอบคอบ ความตั้งใจให้ดี(ความคิดที่เป็นกลาง ปราศจากอคติ ความเที่ยงตรงในการวินิจฉัย) ความเมตตาความปรารถนาดี ความเอื้อเฟื้อ ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอาเปรียบ ความอะลุ่มอล่วย และดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.3) สมรรถนะคุณธรรม หมายถึง ความฉลาดทางคุณธรรมของนักเรียน ได้แก่ ปฏิบัติตนสอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ พุทธความจริง (ซื่อสัตย์) ยืนหยัดในความถูกต้อง กล้าหาญ ความน่าไว้วางใจ การควบคุมตนเอง แข็งแรงไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ รักษาสัญญา รับผิดชอบต่อทางเลือกส่วนบุคคล ยอมรับความผิดพลาดและความล้มเหลว ยึดมั่นในการทำเพื่อผู้อื่น เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างจริงจัง ให้อภัยในความผิดพลาดของตนเองและให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น

4.4) จิตสาธารณะ หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนที่ปฏิบัติตนในการก่อประโยชน์แก่ผู้อื่น ชุมชน สังคม ได้แก่ เคารพตัวเอง ผู้อื่น โลกที่เราอาศัยอยู่ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเสียสละ ความร่วมมือความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5) นักเรียนประถมศึกษา หมายถึง นักเรียนที่มีช่วงอายุระหว่าง 7-12 ปีที่ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน ประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิด การวิจัย ดังนี้

1.5.1 การพัฒนาครู ของ Orlich (1989) ประกอบด้วย

1.5.1.1 การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน มีเป้าหมายการพัฒนาครู ดังนี้

1.5.1.1.1 เพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต มุ่งพัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม (ความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน)

1.5.1.1.2 เพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย (สถานศึกษาเป็นฐาน)

1.5.1.1.3 เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา (การพัฒนาองค์กร)

1.5.1.1.4 เพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่าง ความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล (ระบบสังคม)

1.5.1.2 การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน มีลักษณะการพัฒนา ดังนี้

1.5.1.2.1 มุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง การพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถ รายบุคคล (โครงสร้างพฤติกรรม)

1.5.1.2.2 มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (มนุษยนิยม)

1.5.1.2.3 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง (ความรับผิดชอบเป็นฐาน)

1.5.1.2.4 มุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (พัฒนาการ)

1.5.1.3 การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน มีเป้าหมายการพัฒนาครู ดังนี้

1.5.1.3.1 เพื่อส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ (การศึกษาโดยอิสระ)

1.5.1.3.2 เพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู (สมรรถนะเป็น ฐาน)

1.5.1.3.3 เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู (ครูเป็นศูนย์กลาง)

1.5.1.4 การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน มีเป้าหมายการพัฒนาครู ดังนี้

1.5.1.4.1 เพื่อพัฒนาผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน
(การแลกเปลี่ยน)

1.5.1.4.2 เพื่อสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาครูในสถานศึกษา (การประสานความร่วมมือ)

1.5.1.4.3 เพื่อเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน (การสอนโดยเพื่อนร่วมงาน)

1.5.1.4.4 เพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น (ผู้สนับสนุน)

1.5.2 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1.5.2.1 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Berkowitz, 2009)

1.5.2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก

1.5.2.1.2 การสร้างสัมพันธภาพที่ดี

1.5.2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน

1.5.2.1.4 การเป็นต้นแบบของความดี

1.5.2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน

1.5.2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (คสช., 2557; สพฐ., 2554; ไกรยุทธ์ ธีรตยาสินันท์, 2531; Berkowitz, 2015; Likona; Doug Lennick and Fred Kiel, 2008)

1.5.2.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี

1.5.2.2.2 คุณธรรมจริยธรรม

1.5.2.2.3 สมรรถนะคุณธรรม

1.5.2.2.4 จิตสาธารณะ

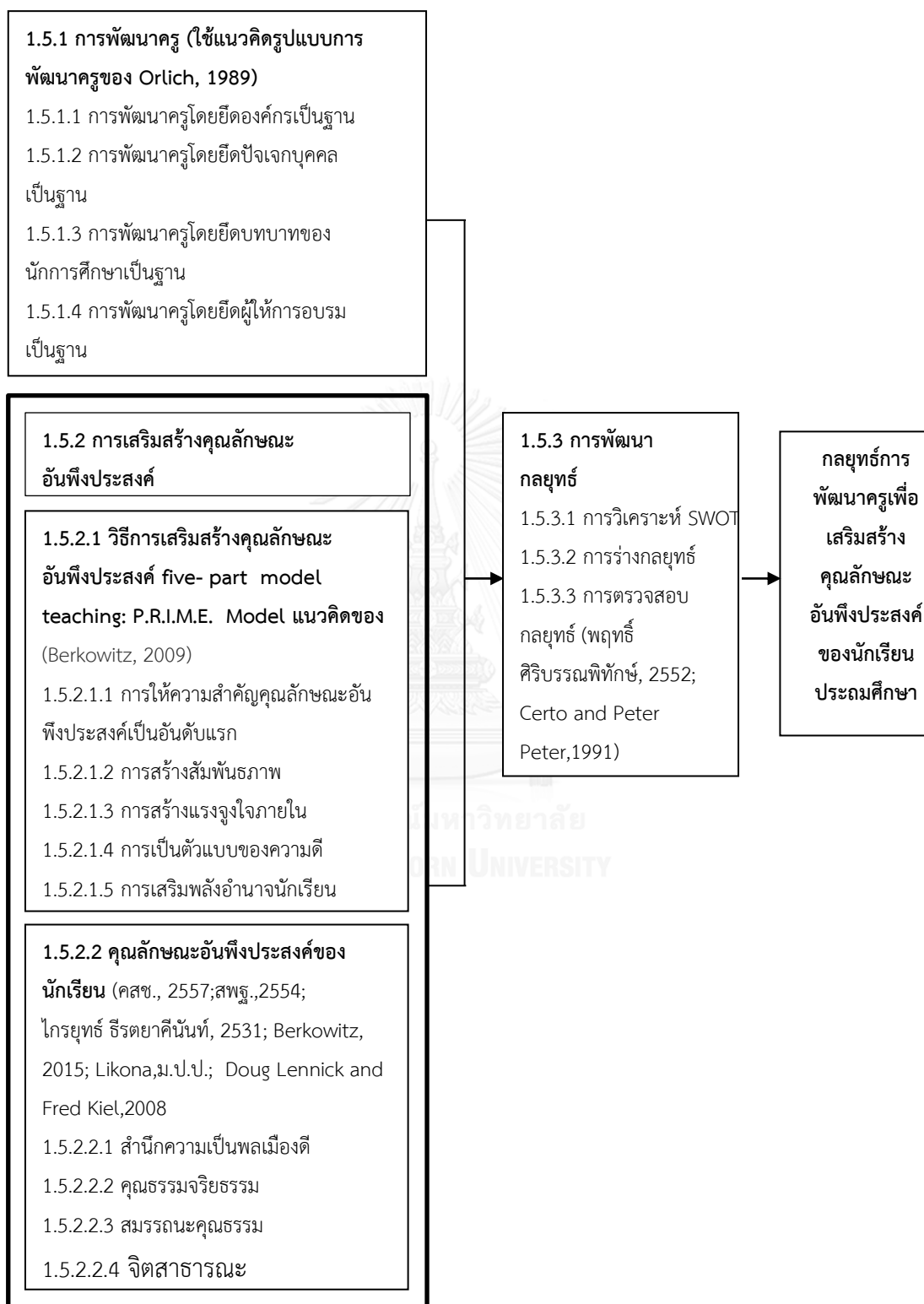
1.5.3 การพัฒนากลยุทธ์ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, 2552; Certo and Peter, 1991)
ประกอบด้วย

1.5.3.1 การวิเคราะห์ SWOT

1.5.3.2 การร่างกลยุทธ์

1.5.3.3 การตรวจสอบกลยุทธ์

กรอบแนวคิดการวิจัยสรุปดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 28,273 โรงเรียน

1.6.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดการพัฒนา 4 วิธี ได้แก่ การยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

ในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามแนวคิดการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาสภาพปัจจุบันในปีการศึกษา 2557 และสภาพที่พึงประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

1.6.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2557-ปีการศึกษา 2558

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 หน่วยงานในระดับนโยบายในกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนหน่วยงานด้านการศึกษาอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และกลยุทธ์การพัฒนาครูมาใช้วางแผนและนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1.7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลประกอบการใช้วางแผนในระดับเขตพื้นที่

1.7.3 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลประกอบการใช้วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียน

1.7.4 หน่วยงานด้านวิชาการในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์สามารถนำข้อค้นพบของงานวิจัย มาใช้เป็นองค์ความรู้ในการจัดการเรียนการสอนต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
- 2.2 ทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากร
- 2.3 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - 2.3.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - 2.3.2 วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
 - 2.3.3 คุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
- 2.4 การพัฒนากลยุทธ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

2.1.1 ลักษณะและความสำคัญ

การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการศึกษาช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับ (ชั้น ป.1-6) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ด้านการอ่าน การเขียน การคิด คำนวณ ทักษะการคิดพื้นฐาน การติดต่อสื่อสาร กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม พื้นฐานความเป็นมนุษย์ การพัฒนาชีวิตอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและวัฒนธรรม การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา พังจัดเป็นตอนเดียวตลอดใช้เวลาเรียนประมาณ ๖ ปี ปัจจุบันใช้หลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2551 จากความเชื่อที่ว่าทุกคนมีความสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรม ผู้สอนเป็นผู้คัดสรร ออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ศักยภาพและบริบทของผู้เรียน มีการกำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตรซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะและกระบวนการการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยม รวมถึงคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2014: ออนไลน์)

2.1.2 โครงสร้าง ขนาด และระบบบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

โครงสร้างและระบบบริหารการประถมศึกษาไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทำให้การประถมศึกษาของไทยขึ้นอยู่กับหน่วยงานต่างๆ ดังนี้ (ครูไทย, 2555: ออนไลน์; ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2537)

- 1) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
- 2) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
- 3) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 4) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 5) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดอื่นๆ เช่น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
- 6) โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183 เขต ในปัจจุบันมีจำนวน 28,358 โรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งขนาดโรงเรียนประถมศึกษาตามจำนวนนักเรียน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559: ออนไลน์)

- ขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียน 120 คน
- ขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียน 121-200 คน
- ขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน 201-300 คน
- ขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน 301-499 คน
- ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน
- ขนาดที่ 6 จำนวนนักเรียน 1,500-2,499 คน
- ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน 2,500 คนขึ้นไป

2.1.3 สภาพปัจจุบัน ปัญหาโรงเรียนประถมศึกษา

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว "...การศึกษาของเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประถมศึกษาถือว่าอยู่ในขั้นสำคัญและจำเป็นสำหรับเด็กทุกคน ด้วยเหตุนี้จึงมีพระราชบัญญัติประถมศึกษาขึ้นเพื่อให้เด็กได้มีโอกาสเล่าเรียนตามหลักสูตรที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถของครูที่เอาใจใส่ พยายามอบรมบ่มนิสัยให้เด็กมีความรู้ มีศีลธรรมเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติต่อไปภายหน้าด้วย."(เสรีชัย, 2557: ออนไลน์) จากพระราชดำรัสดังกล่าวแสดงว่าผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาคือครู แต่ปัจจุบันปรากฏว่ามีครูบางส่วนมีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับความเป็นครู ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐาน ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สถิติจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิด ปี 2553-2555 ที่พิจารณาและยุติแล้ว (จำแนกตามสังกัด)

ลำดับที่	จำนวน(ราย)	สังกัด
1.	308	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2.	4	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3.	4	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
4.	4	สถาบันพลศึกษา

ที่มา: มติชน, 2556: ออนไลน์

จากตารางที่ 2.1 พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด

ตารางที่ 2.2 ลักษณะและจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิด ปี 2553-2555

ลำดับที่	ลักษณะที่กระทำผิด	จำนวน(ราย)
1.	พัสดุก่อสร้าง	111
2.	ซूसาวอนาจาร	72
3.	การเงิน	65
4.	ความผิดอาญา	54
5.	ละทิ้งหน้าที่ราชการ	53
6.	เรียกรับเงิน เรียกเก็บเงิน	45
7.	ล่วงละเมิดทางเพศเด็ก	38
8.	ทุจริตต่อหน้าที่	27
9.	ยาเสพติด	15
รวม		480

จากตารางที่ 2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทำผิดวินัย เรียงตามลำดับดังนี้
 1) พัสดุ 2) ซूसาวอนาจาร 3) การเงิน 4) ความผิดอาญา 5) ละทิ้งหน้าที่ราชการ 6) เรียกรับเงิน
 7) ล่วงละเมิดทางเพศเด็ก 8) ทุจริตต่อหน้าที่ 9) ยาเสพติด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556: ออนไลน์)

ลักษณะครูที่ปรากฏ ทำให้เห็นว่าครูบางส่วนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการประเมินภายนอก รอบสาม ปีการศึกษา 2554-2558 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เทียบกับหน่วยงานอื่นๆที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 2.3 ผลการประเมินโรงเรียนของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รอบสาม (สมศ.) ปีการศึกษา 2554-2558 ระดับดีมาก จำแนกตามสังกัด

อันดับ	%	สังกัด
1	100	โรงเรียนสาธิต
2	7.85	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
3	6.40	กรุงเทพมหานคร
4	4.09	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5	0.31	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มา: ครูไทย, 2555: ออนไลน์

จากตารางที่ 2.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านการประเมินในระดับดีมากอยู่ในอันดับรองสุดท้าย แสดงว่าการพัฒนานักเรียนด้านเก่ง ดี มีความสุข ยังไม่ได้ประสบผลสำเร็จมากนัก

ตารางที่ 2.4 โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จากการประเมินรอบสาม ปีการศึกษา 2554-2558 จำแนกตามสังกัด

อันดับ	จำนวน	%	สังกัด
1	107	32.62	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2	2,129	30.09	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3	27	14.14	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
4	42	9.95	กรุงเทพมหานคร

ที่มา: ครูไทย, 2555: ออนไลน์

จากตารางที่ 2.4 จำนวนโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) อยู่ในอันดับต้นๆ จากผลการประเมินนั้นเป็นการประเมินโดยอิงมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญต่อการจำแนกอันดับคือคุณภาพผู้เรียนซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านเก่ง ด้านดี และมีความสุข

2.1.4 การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนงานทั้ง 4 งานหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารทั่วไปในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อให้บรรลุผลการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ในมาตรา 39 ที่กำหนดให้มีการกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของนักเรียนให้มีผลดีและมีประสิทธิภาพ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้โรงเรียนให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้โรงเรียนดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไว้ ประกอบด้วย 17 งาน (1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (2) การวางแผนงานด้านวิชาการ (3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (9) การนิเทศการศึกษา (10) การแนะแนว (11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น (14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (16) การคัดเลือกหนังสือ และแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การหาแหล่งรายได้ การจัดทำงบประมาณของโรงเรียน การควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน การจัดทำและการควบคุมตรวจสอบ การบัญชี การเงินการพัสดุ และการจัดซื้อหาวัสดุ การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนมุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการ

บริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดภารกิจของโรงเรียนไว้ ประกอบด้วย 22 งาน (1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี (2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง (3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ (5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ (6) การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้งบประมาณ (7) การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ (8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา (10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา (11) การวางแผนพัสดุ (12) การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี (13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ (14) การจัดหาพัสดุ (15) การควบคุมดูแลบำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ (16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน (17) การเบิกเงินจากคลัง (18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน (19) การนำเงินส่งคลัง (20) การจัดทำบัญชีการเงิน (21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน (22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

3) ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง งานบริหารสถานศึกษาที่นอกเหนือจากงานวิชาการ งานงบประมาณ และงานบุคคล ได้แก่ งานความสัมพันธ์ชุมชน งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การให้บริหารงานอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภารกิจการบริหารทั่วไปของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 22 งาน (1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (8) การดำเนินงานธุรการ (2) งานเลขานุการคณะกรรมการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน (4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา (3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา (4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน (5) การจัดระบบ

การบริหารและพัฒนาองค์กร (6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน (7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (8) การดำเนินงานธุรการ (9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม (10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน (11) การรับนักเรียน (12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา (13) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย (14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา (15) การทัศนศึกษา (16) งานกิจการนักเรียน (17) การประชาสัมพันธ์ทางการศึกษา (18) การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (19) งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน (22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4) ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 20 งาน (1) การวางแผนอัตรากำลัง (2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (6) การลาทุกประเภท (7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (9) การสั่งพักราชการอละสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน (10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (12) การออกจากราชการ (13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ (14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (16) การส่งเสริมละยกย่องเชิดชูเกียรติ (17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (18) การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร (19) การริเริ่มส่งเสริมการขอใบอนุญาต (20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐาน ซึ่งเด็กวัยนี้มีความพร้อมที่สุดที่จะพัฒนาฐานให้มั่นคงในทุกด้าน เพื่อต่อยอดให้เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของชาติในระดับสูงขึ้น ถ้าพื้นฐานมั่นคงแข็งแรง การพัฒนาในระดับสูงขึ้นไปก็จะกระทำได้ง่ายและสำเร็จ อีกทั้งการศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาแก่คนส่วนใหญ่ จำนวนนักเรียนประถมศึกษาศึกษามีมากที่สุดเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาอื่น จากข้อมูล เมื่อเราพิจารณาสภาพ

ปัจจุบันปัญหาด้านนักเรียน จะเห็นว่าสภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรได้รับการพัฒนาอย่างมากเมื่อเทียบกับสังกัดอื่น มีโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรอง จำนวนมากถึง 2,129 การพัฒนาในมุมบวกอยู่ในลำดับหลัง และสิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนานักเรียนประถมศึกษา ด้านเก่ง ดี มีความสุขอยู่ในอันดับต้นๆ และเมื่อพิจารณาด้านครู ก็ปรากฏว่ามีคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมมากที่สุดเมื่อเทียบกับสังกัดอื่นๆ แม้เป็นส่วนน้อยแต่ก็ไม่ควรปรากฏเลยในระดับนี้เพราะจะส่งผลต่อเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับ อัจจง ชุมสาย ณ อยุธยา (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า ควรพัฒนาครูให้มีความรัก เมตตา เข้าใจจิตใจ ของเด็ก เป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แก้ปัญหาให้เด็ก จะเปลี่ยนแปลงเด็กให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นคนดี และเมื่อเด็กเป็นคนดีแล้ว ความเก่งก็จะตามมา เป็นคนเก่งของสังคมได้"

ดังนั้นสิ่งที่ควรเร่งรัดพัฒนามากที่สุดคือครู การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู ให้เป็นครูเก่ง ครูดี “ครูที่มีคุณลักษณะแสดงถึงความเป็นครูแท้ ครูดีนั้น ประเภทแรกได้มาโดยกำเนิดเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่ไม่ได้เกิดขึ้นเท่าเทียมกันทุกคน คนบางกลุ่ม การอบรมเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อมช่วยกระตุ้นและพัฒนาสัญชาตญาณความเป็นครู เป็นพรสวรรค์ ทรงคุณค่า มีการพัฒนาตามช่วงวัย เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรมความเป็นครู มีความรักความเมตตา ต่อศิษย์ ประเภทที่สอง เป็นครูที่ต้องได้รับการพัฒนา ฝึกหัด ขัดเกลา และทำให้เกิดความเป็นครู และยิ่งได้รับการพัฒนา ก็ยิ่งทำให้ความเป็นครูดี ครูเก่งปรากฏอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น” (สุมน อมรวิวัฒน์, 2547)

ดังนั้น การตอบโจทย์ปัญหาการประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูโดยวิธีการที่หลากหลาย จากขอบข่ายภารกิจงานทั้ง 4 กลุ่ม ที่กล่าวมา การพัฒนาครูอยู่ในภารกิจการบริหารงานบุคคล ขอบข่ายงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึงรายละเอียดของทฤษฎีและรูปแบบการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

2.2 ทฤษฎี รูปแบบ วิธีการพัฒนาครูและบุคลากร

การพัฒนาครูและบุคลากรเป็นภารกิจหนึ่งของงานบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต้องเข้าใจทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น พื้นฐานความเป็นมนุษย์ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีต่างๆเกี่ยวกับสติปัญญา องค์ประกอบของการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ซึ่งองค์ประกอบต่างๆเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการพัฒนาครูและบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีการพัฒนาครูและบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีปัญหาของการ์ดเนอร์

ทฤษฎีปัญหาของการ์ดเนอร์ มีความสำคัญในการจัดการศึกษา มีข้อค้นพบคือ มนุษย์แต่ละคนมีสัญญาณบ่งบอกถึงความฉลาดแต่ละด้าน ปัญหาในทัศนะของการ์ดเนอร์ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ดังนี้

1) ความฉลาดทางด้านภาษา (linguistic intelligence) เป็นความสามารถในการเรียนรู้ ความเข้าใจ การพูด การเขียน การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ นักกวี นักเขียน นักพูด นักกฎหมาย มักจะมีความสามารถหรือความฉลาดทางด้านนี้เป็นพิเศษ

2) ความฉลาดทางการใช้ตรรกะ หรือหลักเหตุผล (logical Mathematical intelligence) เช่น นักวิทยาศาสตร์ นักคณิตศาสตร์ วิศวกร

3) ความฉลาดทางด้านดนตรี (musical intelligence)

4) ความฉลาดทางการใช้อวัยวะส่วนต่างๆของร่างกาย (bodily kinesthetic intelligence) เป็นความสามารถด้านการเคลื่อนไหวอวัยวะและใช้ส่วนต่างๆของร่างกายได้อย่างคล่องแคล่ว และมีความคิดสร้างสรรค์ในการใช้อวัยวะอย่างมีเป้าหมาย มีเอกลักษณ์เฉพาะตนเป็นที่ประจักษ์ เช่น นักกีฬา นักแสดง นักเต้นบัลเลต์ จักรเยาะ สุนทรียะ ความมดงามตามตัวโน้ต ระดับเสียง การสร้างสรรค์ผลงานด้านดนตรี เช่น นักดนตรี คีตกวี นักร้อง

5) ความฉลาดทางด้านทะเลหรือสถานที่ (spatial intelligence) เป็นความสามารถด้านคำนวณระยะ หรือมิติต่างๆ ผู้ที่มีจินตนาการด้านการวาดภาพ งานศิลปะ จิตรกรรม ประติมากรรม อาชีพสถาปนิก นักออกแบบ จิตรกร

6) ความฉลาดทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระหว่างคนในระดับต่ำกว่า ระดับเดียวกัน ระดับเหนือกว่า รวมทั้งระดับที่ต้องติดต่อกับประชาชนหรือลูกค้า (interpersonal intelligence) เช่น ผู้นำศาสนา ครูอาจารย์ นักขาย นักโฆษณา นักการเมือง นักการประชาสัมพันธ์ ผู้นำชุมชน

7) ความฉลาดทางการเข้าใจและรู้ตน (intrapersonal intelligence) ตัวแทนกลุ่มนี้ ได้แก่ นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักเขียน ที่ปรึกษา

8) ความฉลาดทางด้านความเข้าใจธรรมชาติ (naturalist intelligence) ตัวแทนกลุ่มนี้ ได้แก่ นักพฤกษศาสตร์ นักธรณีวิทยา นักกีฏวิทยา นักสิ่งแวดล้อม

9) ความฉลาดทางด้านจิตวิญญาณ (spiritual intelligence) ตัวแทนกลุ่มนี้ เช่น ผู้นำทางจิตวิญญาณ ผู้เทศน์ชีวิตในการช่วยเหลือผู้คน เช่น ทะไลลามะ แม่ชีเทเรซา

10) ความฉลาดทางด้านการรับรู้ความจริงแท้ที่ปรากฏหรือดำรงอยู่ (existential intelligence) ตัวแทนกลุ่มนี้ได้แก่ นักคิด นักปราชญ์ เช่น ขงจื๊อ ไอน์สไตน์ องค์กรสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า อริสโตเติล เพลโต โซเครติส (Gardner, 1989)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม

ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ว่าประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1) ส่วนที่เกี่ยวกับเชาว์ปัญญา หรือพุทธิพิสัย (Cognitive) เป็นส่วนที่เกี่ยวกับความรู้ ความจำ ความคิด การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ความคิดมี 6 ขั้นตอน คือ การให้ความรู้ (knowledge) สร้างความเข้าใจ (comprehension) การประยุกต์ใช้ (application) วิเคราะห์ (analysis) สังเคราะห์ (synthesis) และการประเมินตัดสินคุณค่า (evaluation)

2) ส่วนที่เกี่ยวกับจิตใจ หรือจิตพิสัย (Affective) ค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ ความรู้สึก ขั้นตอนที่เหมาะสมในการพัฒนามี 5 ขั้นตอน คือ การรับรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ (receiving) การตอบสนองต่อปรากฏการณ์นั้นๆ (responding) การตีความคุณค่าหรือความสำคัญของปรากฏการณ์ (valuing) การจัดระเบียบและเรียงลำดับความสำคัญ (organization) การเก็บไว้เป็นทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ จิตใจ (internalizing)

3) ส่วนที่เกี่ยวกับทักษะ หรือทักษะพิสัย (Psychomotor) ความชำนาญในการใช้ ส่วนต่างๆของร่างกาย มี 7 ขั้นตอน คือ การรับรู้ (perception) การสร้างชุดความคิด (mindsets) การตอบโต้แบบมีทิศทาง (guided response) ทักษะแบบฉบับของตน (origination) (Bloom, 1973)

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

Skinner ศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ พบว่า มนุษย์มักจะมีการเรียนรู้อันเกิดจากผลลัพธ์ของการกระทำในอดีต ถ้าหากได้รับการเสริมแรงในทางบวก เช่น การได้รับคำชม ได้รับรางวัล มนุษย์มักกระทำพฤติกรรมซ้ำอีก ในทางตรงกันข้าม ถ้าต้องการขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกไป การตำหนิหรือการลงโทษซึ่งถือว่าเป็นการเสริมแรงทางลบ ก็จะนำมาใช้ได้ผล การค่อยๆถอนออกของการเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบเพื่อขจัดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการและทำให้สูญสิ้นไปในสัดส่วนและจังหวะที่เหมาะสม เรียกว่า extinction หรือการทำให้พฤติกรรมนั้นหายไป (Skinner, 1953)

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ

ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะกับการพัฒนาบุคคล กำหนดเอกลักษณ์ทางจิตคนไทย ใช้ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะเป็นกรอบ เช่น

- 1) ทักษะคติ ค่านิยม คุณธรรมที่มีต่อพฤติกรรมนั้น
- 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม การเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตนเอง
- 3) การมุ่งอนาคต การอดได้รอได้ การคาดการณ์ไกล
- 4) ความเชื่ออำนาจในตน การทำดีได้ดี
- 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การมานะฝ่าฟันอุปสรรคจนสำเร็จตามเป้าหมาย กำหนดจิตลักษณะที่บกพร่องควรพัฒนา โดยการวินิจฉัย จากงานวิจัยพบว่า ข้าราชการครูใหม่ควรพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคต ส่วนข้าราชการครูระดับกลางควรพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม (จินตนา บิลมาศ, 2529; บุญรับ ศักดิ์มณี, 2531)

การพัฒนาพื้นฐานทางจิต คือ

- 1) ปัญญา ความฉลาด การคิดเชิงนามธรรมขั้นสูง
- 2) ประสบการณ์ทางสังคม การเข้าใจเพื่อนมนุษย์ การเอาใจเขาใส่ใจเรา
- 3) สุขภาพจิตดี การมีความวิตกกังวลน้อย

สรุปหลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีตันไม้จริยธรรม พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกันแต่ในสัดส่วนที่ต่างกันตามวัยดังนี้

ตารางที่ 2.5 สัดส่วนการพัฒนาจิตและพฤติกรรมตามแนวทฤษฎีตันไม้จริยธรรม

อายุ	การพัฒนาเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนา (100%)	
	สัดส่วนการพัฒนาจิต(%)	สัดส่วนการพัฒนาจิตพฤติกรรม(%)
อายุน้อย	20	80
อายุ 12 ปี	50	50
อายุมาก	80	20

การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัย

- 1) ควรพัฒนาความรู้ ทักษะคติ และยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น
- 2) การพัฒนาบุคคลควรพัฒนาทั้งคุณธรรมจริยธรรม และจิตลักษณะที่มีพลังให้เกิดพฤติกรรม เช่น เหตุผลทางจริยธรรม การเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
- 3) การพัฒนาบุคคลควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2551: 22-27)

ทฤษฎีการเรียนรู้ของแนดเลอร์

แนดเลอร์เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เขาได้อธิบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการและกิจกรรมการเรียนรู้แบบตั้งใจ เพราะเกิดจากการวิเคราะห์หาความจำเป็น มีการออกแบบ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์การวัดผลไว้ชัดเจน เป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ การสำรวจวิเคราะห์หาความจำเป็น จะทำทั้งในระดับองค์การ งานและบุคคล จากนั้นทำการออกแบบโปรแกรมกลยุทธ์การเรียนรู้ที่เหมาะสม ต่อจากนั้นนำไปปฏิบัติตามแผนงานที่ออกแบบไว้ และขั้นตอนสุดท้ายมีการประเมินผลตามเกณฑ์ นอกจากนี้ Nadler ได้เสนอกรอบแนวคิดหรือตัวแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าต้องจัดให้เหมาะสมกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา

1) งาน (job) หมายถึงงานในปัจจุบันที่บุคลากรทำอยู่ ถูกจัดไว้คู่กับการฝึกอบรมซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานขณะนั้นมีความพร้อมในการทำงาน

2) ปัจเจกบุคคล (individual) โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ในลักษณะให้การศึกษาเป็นการสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนด เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับงานหรือตำแหน่งใหม่

3) องค์การ (organization) เป็นการเรียนรู้เพื่อความเติบโตก้าวหน้าทุกๆ ไป ทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่เสริมให้บุคคลชาญฉลาด รอบรู้ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว (แนดเลอร์,1990: 13-14)

จากทฤษฎีการพัฒนาครูและบุคลากร ทำให้เราทราบสติปัญญาของมนุษย์ในด้านต่างๆ จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์ หลักการพัฒนาครูและบุคลากร กรอบแนวคิดการพัฒนาครู องค์ความรู้เหล่านี้นำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบ วิธีการในการพัฒนาครู ดังนี้

2.2.2 รูปแบบ วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายการพัฒนาครูและบุคลากร/ทรัพยากรมนุษย์

Nadler (1987) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนด เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของมนุษย์

สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ (2549: 198) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล มีความหมายทำนองเดียวกับคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ

และความสามารถของสมาชิกในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549: 232) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงตัวมนุษย์ซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ หรือโดยรวมคือศักยภาพ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ชูชัย สมितिไกร (2541: 34) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และมีความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีความงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2539: 461) การพัฒนาบุคคลมักกล่าวถึงการฝึกอบรมเสมอ โดยเห็นว่าการพัฒนาและเรื่องการฝึกอบรมเป็นเรื่องเดียวกัน และความหมายเหมือนกัน นักวิชาการมีความเห็นต่อคำว่าพัฒนาและการฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 กลุ่ม

1) กลุ่มที่เห็นว่าแตกต่าง โดยเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการวิธีใดๆที่ใช้ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงาน การฝึกอบรมอาจใช้เป็นกรรมวิธีหนึ่งในการพัฒนา

2) กลุ่มที่เห็นว่าไม่แตกต่าง โดยเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นสิ่งเดียวกับการพัฒนา หากกล่าวถึงบุคลากรแล้วย่อมต้องอาศัยการฝึกอบรมเป็นหลัก เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ทักษะการชำนาญงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) กลุ่มที่ใช้คำว่าฝึกอบรมและพัฒนา นักวิชาการกลุ่มนี้มักใช้ทั้งสองคำพร้อมๆกัน โดยเห็นว่าการฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึงการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์กร

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา

1) ด้านตัวบุคคล การพัฒนามักทำกับบุคลากรระดับบริหาร ส่วนการฝึกอบรมมักทำกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ

2) ด้านขอบเขตการเรียนรู้ การพัฒนามีขอบเขตเนื้อหาสาระที่กว้างขวาง เช่นการพัฒนาความสามารถเชิงมนทัศน์ ส่วนการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เช่น การซ่อมแซมอุปกรณ์

3) ด้านระยะเวลาดำเนินการ การพัฒนาใช้ระยะเวลาที่ยาวนานกว่าการฝึกอบรมเพราะการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ใช้เวลากว่าการฝึกให้ปฏิบัติการ

4) ด้านระยะเวลาในการทำงาน การพัฒนามุ่งตอบสนองการทำงานในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมมุ่งตอบสนองการทำงานในปัจจุบัน

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538: 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลมี ความหมายครอบคลุมทั้งการ ฝึกอบรม การให้การศึกษาและวิธีการอื่นใดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ และ ถ้ามีความเป็นเฉพาะทางมากขึ้นเท่าใดก็มีแนวโน้มเป็นการฝึกอบรมมากขึ้น

ครูคือบุคลากรในองค์การทางการศึกษาหรือในสถาบันการศึกษา ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาครู เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากร ใน การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดความหมายการพัฒนาครู คือ การดำเนินงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ในช่วงเวลาที่กำหนดที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีเจตคติที่ดีใน การสอน การทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพ มีคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี ตลอดจนมีจิตวิญญาณ ในการพัฒนาเพื่อเป้าหมายสูงสุดคือเพื่อการพัฒนามวลมนุษยชาติ นักการศึกษากำหนดรูปแบบการ พัฒนา ดังนี้

รูปแบบ วิธีการพัฒนาครูและบุคลากร

นิสตาร์ก เวชยพันธ์ (2548) สรุปการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

- 1) สอนตัวต่อตัว (Coaching)
- 2) สร้างสถานการณ์จำลอง (Games)
- 3) ทดสอบแนวคิดฝึกทักษะ (Cases)
- 4) อภิปราย (discussion)
- 5) ใช้วิดีโอ (behavior modeling)
- 6) ดูความสามารถ (in-basket training)
- 7) ฝึกปฏิบัติจริง (internships)
- 8) บทบาทสมมุติ (role playing)
- 9) สับเปลี่ยนงาน (job rotation)
- 10) โปรแกรมเรียนด้วยตนเอง บรรยาย ฝึกงาน จัดสถานการณ์จำลองเหมือนจริง

ยุภาติ ปณะราช (2551: 60) ศึกษาและสรุปว่าลักษณะผู้ที่มีความเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็น คุณลักษณะที่สอดคล้องกับความเป็นกัลยาณมิตรในด้านความน่ารักและน่าเคารพ วิธีการพัฒนาการ เอาใจเขามาใส่ใจเราสามารถพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมซึ่งประโยชน์ของการฝึกอบรมเป็น กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติของบุคคล มีวิธีการต่างๆ ดังนี้

- 1) การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการที่ใช้วิทยากรเป็นหลักในการถ่ายทอดเนื้อหาและ ประสบการณ์ การใช้สื่อที่เหมาะสมประกอบ ทำให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหา นั้นๆตรงกัน

2) การอภิปราย (Discussion) เป็นวิธีการที่ใช้วิทยากรให้ความรู้และประสบการณ์ และผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าอบรมมีความเข้าใจมากขึ้น

3) การแสดงบทบาทสมมติ (Role play) เป็นเทคนิควิธีส่งเสริมให้ผู้เข้าอบรมมีโอกาสแสดงออก เกิดความรู้สึก ความนึกคิดในการแสดงบทบาทของคนอื่น และยังเป็นการฝึกประสบการณ์ในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจในเหตุการณ์ ที่สมมุติขึ้นจากความเป็นจริง ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ยาวนานและลึกซึ้ง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมของผู้เข้าอบรม ในการปรับแก้ไขปัญหา เมื่อต้องเผชิญเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

4) กรณีตัวอย่าง (Case) เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จากสื่อ คำบอกเล่า เพื่อฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์ แยกแยะประเด็นปัญหา ประเมินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ตัดสินใจอย่างมีหลักเกณฑ์และเหตุผล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ความรู้สึก เจตคติกับผู้อื่น

5) สถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นเทคนิคกระบวนการสร้างรูปแบบสถานการณ์โดยจำลองสถานการณ์จริง มุ่งฝึกและพัฒนาเฉพาะบางประการ ช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้มีลักษณะของการใฝ่รู้ คิดวิเคราะห์วินิจัย และตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเหมาะสม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2547) เสนอวิธีการพัฒนาครู ดังนี้

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การพัฒนาตนเอง หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 3) การวิจัยปฏิบัติการ
- 4) การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่นการประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ
- 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) การแนะแนว (counseling) การเสนอแนะ (coaching)

7) การศึกษาต่อ

Sparks and Loucks-Horsely (1990) เสนอรูปแบบการพัฒนาครู 5 รูปแบบ

- 1) การพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (individually guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ เริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น จัดทำแผนปฏิบัติงาน ประเมินผลงาน

2) การสังเกตและการประเมิน observation and assessment) โดยการให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับกับเพื่อนครูคนอื่นๆ ซึ่งให้ผลดีทั้งผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต โดยอาจใช้วิธี Peer oaching, Team Building, Collaboration, Clinical Supervision

3) การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (involvement in a development process) รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่ ต้องการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด ทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัยเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรการสอนด้วยตัวเอง เริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงาน

4) การฝึกอบรม (training) เป็นรูปแบบใช้กันมานานและใช้กันค่อนข้างมาก มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5) การสืบเสาะค้นหา (inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นหาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือปัญหาของโรงเรียนโดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรืออาจใช้วิธีการตรวจสอบคุณภาพ หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม

Castetter and Young (2000: 181 - 186) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครู (Program method) ว่าประกอบด้วย 3 วิธีการหลัก คือ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรม การศึกษาต่อ วิธีการพัฒนาอาจจัดทำได้ทั้งรายกลุ่มและรายบุคคล การเลือกวิธีการพัฒนาขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ คือ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ส่วนวิธีการย่อยในการพัฒนาที่เลือกใช้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การพัฒนา ประเภท ประโยชน์ ความเหมาะสม วิธีการพัฒนาทักษะการฝึกอบรม เรียงลำดับการปฏิสัมพันธ์จากน้อยไปมาก คือ การใช้สถานการณ์จำลอง การใช้ตัวแบบ การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา และการระดมสมอง รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนา มี 2 ลักษณะ

1. On - The - Job Training เป็นวิธีการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาลักษณะนี้ มี 5 วิธี คือ

1) การสอนงาน (Coaching) เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ภายใต้การดูแลช่วยเหลือของผู้มีประสบการณ์มากกว่า การให้แก้ปัญหาดด้วยตัวเอง หาวิธีแก้ปัญหา ให้โอกาสเป็นผู้นำให้เป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้บริหารระดับสูง

2) มอบหมายงาน (Understudy of “ Assistant to”) เป็นวิธีการให้ช่วยทำงาน เป็นโครงการ ผู้สอนงานจะเลือกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ทางการปฏิบัติงาน ความสามารถทาง จัดการงาน การพัฒนาคุณสมบัติด้านคุณภาพ เน้นการเป็นหัวหน้างาน การให้คำแนะนำ การสั่งการ

3) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ให้หมุนเวียนปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆเพื่อ ครอบรู้งาน มีประสบการณ์การบริหารงานซึ่งจะช่วยให้บริหารงานระดับสูงได้

4) การผสมผสานระหว่างการสอนงานและการหมุนเวียนปฏิบัติงาน (Management Apprenticeship) ให้ผู้รับการพัฒนาปฏิบัติงานกับหัวหน้าที่มีภาวะผู้นำต่างกัน หัวหน้างานให้คำแนะนำ พิจารณาผู้รับการพัฒนาจะเป็นหัวหน้างานส่วนใดต้องมีภาวะผู้นำใด จัด โปรแกรมเฉพาะนั้น เจาะลึกลักษณะเฉพาะผู้บริหาร

5) การพัฒนาหลากหลาย (Multiple Management) โดยให้ผู้รับการพัฒนากำหนด จำนวนหนึ่งเสนอความคิดเห็นการบริหารงานของหน่วยงานไปยังระดับสูง ถ้าได้รับความเห็นชอบก็นำสู่การ ปฏิบัติ ถ้าไม่ได้รับความเห็นชอบต้องชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 10 วัน ถ้าหาข้อยุติไม่ได้ก็จะ ไม่ได้เสนอกลับไปอีก หลังจากทำหน้าที่ระยะหนึ่งจะมีการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้รับการพัฒนา ประเมินกันเอง ใครมีคะแนนสูงก็จะได้รับเลือกเป็นหัวหน้างาน

2. Off –The – Job Training พัฒนาครูนอกหน่วยงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ การพัฒนาเป็น รายบุคคลและพัฒนาเป็นกลุ่ม

1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individualized Training)

(1) การศึกษาด้วยตนเอง (Planned Rereading Program) มีแนวคิดจาก ทฤษฎีของ Skinner ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสามารถของตนเอง

(2) การฝึกในสถานการณ์จริง (Training in the field) พัฒนาครูใน สถานการณ์จริงที่ไม่ใช่หน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ผู้รับการพัฒนารับประสบการณ์ที่ กว้างขวาง ไม่มีผลกระทบต่อตนเองและหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม (Grouping Training Method) มีพื้นฐานความคิดเรื่อง ความคล้ายคลึงของคุณลักษณะ จึงจัดให้ทุกคนรับการพัฒนาไปพร้อมๆกัน มี 4 วิธี

(1) การบรรยาย (Lecture) ใช้มากในการฝึกอบรมกลุ่ม ผู้บรรยายมี ประสบการณ์สูง ข้อเสียคือมีผู้รับข้อมูลเพียงฝ่ายเดียว งานวิจัยพบว่า การวิจัยได้ผลน้อยมากในการ ก่อให้เกิดผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงควรใช้วิธีการอื่นร่วมด้วย

(2) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) เน้นการรวมกลุ่มเพื่อให้ผู้รับการ พัฒนาได้แลกเปลี่ยนแนวคิด ประสบการณ์ระหว่างกัน ทำได้หลายลักษณะ

2.1 การสนทนากลุ่ม (Group Discussion) การรวมกลุ่มอภิปราย เรื่องที่สนใจร่วมกัน หาแนวทางปฏิบัติ ข้อสรุปที่กลุ่มมีความเห็นพ้องกัน

2.2 การประชุมปรึกษาหารือ (Conference) เป็นการประชุมของกลุ่มที่มีประสบการณ์ ตามความสนใจ รวบรวมความคิดเห็น เสนอข้อเท็จจริง หาข้อสรุป

2.3 การสัมมนา (Seminar) การที่คณะบุคคล ที่มีความรู้ ประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มาประชุม แสดงความคิดเห็นร่วมกัน ช่วยชี้แนะ ให้คำแนะนำปรึกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการประมวล สำรวจปัญหา แสวงหาข้อตกลงร่วม ข้อตัดสินใจ หรือเพื่อกำหนดนโยบาย

2.4 การประชุมทางวิชาการ (Symposium) มีลักษณะคล้ายปาฐกถาเป็นคณะ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert) บรรยาย ตามหัวข้อเฉพาะของตน ตามเวลาที่กำหนด เมื่อผู้เชี่ยวชาญบรรยายให้ความรู้จนจบแล้ว มักจะเปิดให้ผู้ฟังซักถามได้

2.5 (Syndicate) เป็นเทคนิคในการพัฒนาบุคคล ใช้ในการอบรมบุคคลที่มีประสบการณ์มากในการทำงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่อปัญหาที่มอบหมายให้อภิปรายร่วมกัน เกิดการเรียนรู้ ได้การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการแก้ปัญหา ความรู้ความเข้าใจในปัญหา ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ธรรมชาติที่เด่นชัด คือการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ผู้เข้าร่วมประชุมจะคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม รวมประสบการณ์ของทุกคนมาแก้ปัญหาร่วมกัน

2.6 การอภิปรายแบบคณะ (Panel) การอภิปรายกลุ่ม 3-6 คนต่อหน้าผู้ฟังจำนวนมาก

2.7 การระดมสมอง (Brain Storming) เป็นการประชุมที่มุ่งให้เกิดความคิดปัจจุบันแบบเร่งด่วน ให้ความคิดมากที่สุดเท่าที่จะคิดได้ เป็นการประชุมเพื่อประมวลข้อคิด ความเห็น และข้อเสนอแนะ ด้วยเทคนิคการระดมความคิด การประมวลข้อคิด ด้วยเทคนิคเฉพาะอย่าง

(3) สร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) การเลียนแบบสถานการณ์จริง

3.1 ศึกษากรณี (Case Method) การฝึกวิเคราะห์ หาแนวทางจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

3.2 สถานการณ์ปัญหา (Incident Process) การฝึกวิเคราะห์ หาแนวทางแก้ปัญหาจากเหตุการณ์จริงที่เคยปรากฏ หัดตั้งคำถามเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหา

3.3 การฝึกปฏิบัติในเวลาจำกัด (In - Basket) เป็นการพัฒนาโดยให้ผู้รับการพัฒนาศึกษาฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เมื่อสิ้นสุดเวลา พบปะกัน อภิปราย หาข้อสรุป ใช้ได้ดีในการพัฒนาการตัดสินใจ

3.4 บทบาทสมมุติ (Role Playing) พัฒนาจากการเล่นของเด็ก เป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง แสดงให้เห็นสภาพการณ์หนึ่งที่คล้ายของจริงมากที่สุด

3.5 เกมการบริหาร (Management Game) นำหลักการเล่นเกม มาใช้ในการพัฒนา มีผู้เล่น กฎระเบียบ เป้าหมาย การแข่งขัน

(4) การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training or Sensitivity Training) การรู้จักตนเอง ผู้อื่น สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จัดสถานการณ์จำลองฝึกโอกาสการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียนรู้ซึ่งกันและกัน สมาชิกกลุ่มควรมีไม่มาก

Donald C.Orlich (1989: 109-127) กระจบวณทัศน์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการ ตามแนวคิดของ Donald C. Orlich ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาครู 4 รูปแบบหลัก และ 15 รูปแบบย่อยสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน (Organization –Based Models) เป็นการพัฒนาที่ ให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาและการฝึกฝนทักษะใหม่ๆให้กับบุคลากร ให้ความสำคัญกับการ จัดลำดับชั้นการดำเนินงานและปัญหาของหน่วยงานต่างๆในองค์กร โดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นหลัก บุคลากรแต่ละคนได้รับการตรวจสอบ และการประเมินความต้องการ และระบุปัญหาในการ ดำเนินงานของตน นำปัญหาทั้งหมดมารวบรวมและจัดลำดับชั้นของปัญหาเหล่านั้น ทำให้องค์กร สามารถแก้ปัญหาของแต่ละหน่วยงานได้อย่างตรงจุด และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรในลำดับต่อไป มี 4 รูปแบบย่อย ดังนี้

1.1 รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน (AAIM Model) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนซึ่งทุกขั้นตอนจะมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานควบคู่กับการพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนด มีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 การประเมินความต้องการ (Need assessment) เป็นขั้นตอนแรก ในการดำเนินงาน เป็นการประเมินเพื่อระบุความต้องการและความจำเป็นของโครงการหรือการ ดำเนินงานใดๆตามโครงการขององค์กร

1.1.2 การสร้างความตระหนัก (awareness) การจัดโครงการ แผนการ ฝึกปฏิบัติหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งการพัฒนาทักษะ อุปกรณ์ หลักสูตรการสอน เทคนิคการบริหาร เพื่อให้บุคลากรทั้งหมดได้รับข้อมูลที่ทันสมัย ทันท่วงที เหตุการณ์ เป็นการพัฒนาทักษะอาชีพของบุคลากรในการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรใน องค์กร ขั้นตอนนี้ส่วนใหญ่เป็นการดำเนินงานโดยผ่านการประชุม การปรับปรุงองค์กร และการ นำเสนอนวัตกรรมด้วยสื่อประสม ในรูปแบบต่างๆ การสร้างความตระหนักดำเนินการโดยผ่านการ บรรยาย หรือการศึกษาดูงาน โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เป็นศูนย์กลางของแผนการ สร้างความตระหนักจากองค์กรไปสู่บุคลากร ซึ่งบุคลากรจะได้รับทราบถึงนวัตกรรมละเกิดความ ตระหนักถึงความสำคัญของการนำนวัตกรรมใหม่ๆไปใช้ แต่บุคลากรยังไม่สามารถนำนวัตกรรม

ดังกล่าวไปใช้ในการดำเนินงานได้ การให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ใน การบริหารจัดการควรจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาและฝึกปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความ เข้าใจ และสามารถนำนวัตกรรมไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การประยุกต์ใช้ (Application) การนำทักษะ ความรู้เดิมมา ทดลองใช้ในสถานการณ์ที่ต่างจากเดิม การฝึกปฏิบัติมีความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้ เนื่องจากการ ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงอาจเกิดอุปสรรค ขึ้นได้ทุกขั้นตอน ผู้ปฏิบัติต้องมีทักษะ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรค และดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

1.1.4 การดำเนินงาน (Implementation) เป็นขั้นตอนสำคัญที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรทั้งหมดต้องเข้ามามีส่วนร่วม และร่วมมือปฏิบัติตามแผนงานอย่างจริงจังเพื่อให้ การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งในขั้นตอนนี้บุคลากรที่เป็นหน่วยงานต่างๆต้องให้ความ ช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานของตนในด้านการฝึกฝนทักษะการสอนควบคู่กับการบริหารงาน บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเกิด ประโยชน์สูงสุด

1.1.5 การติดตามผลการดำเนินงาน (Maintenance) การกระตุ้นการ ดำเนินงานให้เกิดความต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีทักษะและ ความสามารถในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่างๆขององค์การให้เกิดความสำเร็จ และดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องเป็นหัวใจสำคัญของขั้นตอนนี้ ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งนำสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการพัฒนาการดำเนินงานภายในองค์กรให้ เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ แต่ยังคงขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานแบบเดิมไว้ การ ติดตามผลการดำเนินงานมี 2 วิธี คือการคัดเลือกบุคลากร ได้แก่ ครู ผู้บริหารที่มีความสามารถ ในด้านการพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือการสร้างสรรคนวัตกรรมการสอนใหม่ๆ มาปฏิบัติในโครงการ ระยะสั้น เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากรควบคู่การติดตามผลการดำเนินงานของบุคลากร โดยการนำระบบสื่อประสมมาใช้ในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ

1.1.6 การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) เป็นการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบเพื่อศึกษาผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลผลการ ดำเนินงานที่ได้รับจากการประเมินในแต่ละช่วงเวลาให้บุคลากรทราบเป็นระยะๆ เพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะ บุคคลกำลังดำเนินการตามโครงการหรือแผนงาน ทำให้มีการพัฒนาการดำเนินงานตลอดเวลา การ ประเมินผลการดำเนินงานแต่ละช่วงเวลาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ต่าง

จากการประเมินหลังจบโครงการหรือเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินโครงการหรือการปฏิบัติงานทั้งหมด

รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน ทุกขั้นตอนมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบกับบุคลากรทุกฝ่ายทั้งฝ่ายปฏิบัติการ และผู้บริหารจะต้องเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานควบคู่กับการพัฒนาองค์กร เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

1.2 การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นฐาน (School -Based Model) เป็นการประยุกต์ใช้กิจกรรมนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมาใช้พัฒนาองค์กร เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของตนเอง Orlich ได้สรุปแนวคิดของนักการศึกษาสำคัญไว้ว่า แนวคิดการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานการเปลี่ยนแปลง ใช้การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา เนื่องจากโรงเรียนเป็นหน่วยงานพื้นฐานในการถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง การพัฒนาต้องมุ่งเน้นตัวบุคลากรเป็นสำคัญ ในการกำหนดแผนการดำเนินงานใดๆต้องเริ่มต้นจากการประเมินความต้องการขั้นพื้นฐานของโรงเรียนนั้นๆ ก่อนนำมาปฏิบัติพร้อมทั้งประเมินความต้องการ ความสนใจของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ควรเป็นหลักสูตรที่เปิดกว้าง เป็นการศึกษาทั้งในและนอกห้องเรียน วิทยากรผู้สอนควรเป็นวิทยากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนเพื่อให้หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสมบูรณ์แบบมากขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายการทำงานเป็นทีม การดำเนินงานจึงจะประสบความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และสร้างทีมงาน การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรควรมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้การจัดการศึกษาและหลักสูตรของแต่ละที่ไปในทิศทางเดียวกัน แม้ว่า การดำเนินงานครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการเลือกใช้โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและความสำเร็จในการปฏิบัติงานต่างๆ ในด้านการเป็นผู้สนับสนุนและกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างเป็นกระบวนการที่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย และประสานความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาได้รับงบประมาณและมีความเป็นอิสระในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนามากกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ และอิสระในการพัฒนาหลักสูตร ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรขึ้นกับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร การวางรากฐานการพัฒนาองค์กรรูปแบบนี้ ต้องมีการวางแผนงานและโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสม และพร้อมสำหรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้กลไกการทำงานการพัฒนาในรูปแบบนี้สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 รูปแบบการพัฒนาองค์การ (Organization-Development Model or OD) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาระบบการดำเนินงานภายในองค์กร ซึ่งบุคคลเผชิญปัญหาที่ผ่านเข้ามาก่อนจากนั้นจึงค่อยนำประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการปรับปรุงด้านกระบวนการและแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรต้องทราบจุดแข็งจุดอ่อนและศักยภาพขององค์การ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายบุคคล การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างดี มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1.3.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร

1.3.2 การระบุสภาพปัญหาและอุปสรรคการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนและอุปสรรคขณะปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

1.3.3 การกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน

1.3.4 การวางแผน วางกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จ

1.3.5 การปฏิบัติงานจริงหรือทำตามกลยุทธ์ที่วางไว้

1.3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอน พร้อมแจ้งผลที่ได้จากการประเมินให้บุคลากรทุกคนทราบ การดำเนินงานตามรูปแบบนี้ บุคลากรภายในองค์กรต้องมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความไว้วางใจ จริงใจต่อกัน เปิดเผย ใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญบุคลากรต้องทราบจุดแข็งจุดอ่อน และศักยภาพของกันและกันเป็นอย่างดี ในกระบวนการดำเนินงานจะมีการประเมินผลการดำเนินงานที่ละขั้นตอนพร้อมนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ และบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนางค์กร ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความไว้วางใจกัน จริงใจต่อกัน เปิดเผย ใจกว้าง พร้อมรับการวิพากษ์วิจารณ์ พร้อมปรับปรุงการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รูปแบบนี้เป็นจุดสูงสุดของกลไกการปรับเปลี่ยนองค์การ ควรนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบโรงเรียนเป็นฐาน โดยเริ่มต้นจากการฝึกทักษะให้บุคลากรก่อน จากนั้นจึงเข้าสู่การจัดระบบองค์การ โดยการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การวางแผนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ให้องค์การตามรูปแบบนี้ เพื่อให้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานได้อย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

1.4 รูปแบบระบบสังคม (Social System Model) มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นการทำงานสองมิติ คือมิติด้านสถาบัน (Nomothetic) ประกอบด้วย บทบาทสถาบัน บทบาท ความคาดหวังของสถาบัน และมิติด้านบุคลากร (Idiographic) ประกอบด้วย สถานภาพ บุคลิกภาพ อุปนิสัยของบุคลากรในองค์การ ซึ่งจะส่งผล

กระทบต่อองค์การได้ เนื่องจากการบริหารองค์การในรูปแบบเดิมส่วนใหญ่เป็นการบริหารและสั่งการจากส่วนกลาง ผู้บริหารรับนโยบายจากส่วนกลาง ยึดกฎเกณฑ์เป็นสำคัญ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ทุกตำแหน่งให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร การปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ ลดการยึดติดกฎเกณฑ์ระเบียบของสังคม องค์การ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนมากขึ้น

2. การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (Individual Based Model) เป็นการพัฒนา มุ่งเน้น ตัวบุคคล ให้ความสำคัญกับความต้องการและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีรูปแบบย่อย 4 รูปแบบ ดังนี้

2.1 โครแบบพฤติกรรม (Behavioral Model) เป็นการมุ่งเน้นให้บุคลากรสำรวจ พฤติกรรมของตนเอง สังเกตตนเอง รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุปัญหาในการทำงานหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวางแผน แก้ไขปัญหา และปรับพฤติกรรมของตนเอง

2.2 มนุษยนิยม (Humanistic) เป็นรูปแบบที่ให้โอกาสกับบุคลากร และองค์การ อย่างเท่าเทียมกันเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับองค์การ โดยให้อิสระแก่บุคลากรในการวางแผนการทำงานของตนเอง มุ่งเน้นความเป็นตัวของตัวเอง การเห็นคุณค่าของตนเองของบุคลากรแต่ละคนควบคู่กับการประสานงานระหว่างบุคลากรและผู้บริหารโดยบุคลากรเป็นศูนย์กลาง ในกรเรียนรู้และการปฏิบัติการ ดังนั้นการพัฒนาองค์กรจึงเป็นไปได้อย่างรวดเร็วเพราะบุคลากรแต่ละบุคคลมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2.3 รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน (Concerns -Based Adoption Model or CBAM) เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ส่วนใหญ่นำมาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ และอารมณ์ของบุคลากรในการวางแผนการพัฒนา ให้ความสำคัญกับ ประสบการณ์ และอารมณ์ของบุคลากร ในการวางแผนการพัฒนาจะพิจารณาความรู้สึก ทักษะ ความคิด ปฏิกริยาตอบสนองและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งส่งผลดีต่อกระบวนการทำงานและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทั่วไปของบุคลากรและองค์กร และให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติและกระบวนการพัฒนาการ ปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งรูปแบบการพัฒนาระบบฐานการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากรนี้สามารถนำมาใช้ร่วมกับรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน ในการนำรูปแบบการพัฒนา บนรากฐานของการใส่ใจในคุณลักษณะของบุคลากร จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร ดังนี้

2.3.1 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรอย่างเป็นกระบวนการ

2.3.2 ครูผู้สอนจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อ ก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

- 2.3.3 การเปลี่ยนแปลงจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสร้างประสบการณ์
ให้แก่ผู้สอน
- 2.3.4 มีการนำนวัตกรรมใหม่ๆที่ครูผู้สอนสร้างขึ้นมาอภิปรายในกาประชุม
เพื่อวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ผลดี ผลเสีย
- 2.3.5 ให้ความสำคัญกับกรรวบรวมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแต่ละ
ขั้นตอนของผู้สอน
- 2.3.6 สำรวจความต้องการและการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่
ครูผู้สอน
- 2.3.7 มีการสร้างระบบในการคิดค้นนวัตกรรมให้เป็นระบบที่มีความ
ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้

การพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการทั่วไปของ
บุคลากรและองค์การ ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ๆ การฝึกปฏิบัติและ
กระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ร่วมกับรูปแบบการ
ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.4 รูปแบบพัฒนาการ (Developmental Model) ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการ
รวบรวมประสบการณ์ที่มีคุณค่ามาใช้ในการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหลักในการ
ดำเนินงาน มากกว่าการบรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ย่อยๆในการพัฒนา รูปแบบนี้จะให้
ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้
คำแนะนำ การให้การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก การรวบรวมประสบการณ์
จากบุคลากรต่างๆมาใช้ในการจัดประสบการณ์ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ๆเพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้
ทั้งทางตรงและทางอ้อมก่อให้เกิดทักษะหรือพฤติกรรมใหม่ๆและสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียน
การสอนในห้องเรียน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นในแง่บวกหรือลบจะก่อให้เกิดการกระตุ้นและ
สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานก่อให้เกิดทีมที่ปรึกษาในหมู่เพื่อนร่วมงาน ที่ร่วมกันดำเนินงาน ดังนี้

- 2.4.1 การแลกเปลี่ยนความคิดและการให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน
- 2.4.2 บุคลากรที่อาวุโสกว่าจะเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่บุคลากรอื่นๆอย่าง
ต่อเนื่อง
- 2.4.3 บุคลากรและผู้บริหารจะถูกกระตุ้นให้เกิดกำลังใจและเกิดความ
กระตือรือร้นในการทำงานและการให้ข้อเสนอแนะในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4.4 ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้เกิดการสนับสนุนจากเหล่าบุคลากรใน
ระยะยาวเพื่อช่วยให้การพัฒนานวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เน้นประสบการณ์รูปธรรม มีการ

นิเทศ แนะนำต่อเนื่อง ให้การสนับสนุน หัวหน้าต้องมีบทบาทหลากหลาย มีความรับผิดชอบสูง ใช้เทคนิคใหม่ ฝึกปฏิบัติจริง

3. การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (Role Based Models) เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทที่จำเป็นด้วยตนเองของบุคลากรแต่ละคน มี 3 รูปแบบย่อย ดังนี้

3.1 การศึกษาอิสระ (Independent -Study) ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้บุคลากรค้นหาศักยภาพของตน และสิ่งที่ตนต้องการ รวมทั้งวิธีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างอิสระไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ในห้องเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้

3.2 สมรรถนะเป็นฐาน (Competency - Based) ให้ความสำคัญกับการปรับพฤติกรรมหรือการพัฒนาทักษะต่างๆและนำทักษะเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในระบบการเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการสอนในกลุ่มย่อยเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความสามารถใหม่ๆ ไปปฏิบัติอย่างคล่องแคล่ว การพัฒนารูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการพัฒนาโดยมุ่งเน้นปัจเจกบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตัวบุคลากร แต่รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาความสามารถในการสอนของครู กระบวนการสอนกลุ่มย่อย และการนำมาประยุกต์ใช้จริงในระยะยาว

3.3 ครูเป็นศูนย์กลางหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลาง (Educator-Center) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ครูหรือนักการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน และสามารถวางระบบการจัดการสอนในชั้นเรียน เพื่อสนองตอบความต้องการของครูผู้สอน ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เป็นการประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารและองค์กร การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบนี้เกิดจาก

3.3.1 การสร้างนวัตกรรมการสอนจะเกิดขึ้นเมื่อครูต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.3.2 การสอนของครูเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากรูปแบบการสอนเป็นรูปแบบที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากครูที่สอนมา

3.3.3 ครูจะปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ๆ เมื่อรูปแบบนั้นตรงกับความต้องการและการปฏิบัติตามแนวการสอนใหม่ๆ เมื่อพวกเขาได้รับความสนับสนุนจากองค์กรหรือผู้บริหาร

4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer Based -Models) มุ่งเน้นที่บทบาทและ เทคนิคของผู้ฝึกอบรม ซึ่งมีรูปแบบย่อยอยู่ 4 ประการ

4.1 รูปแบบการสับเปลี่ยนงาน (Exchange model) ให้ความสำคัญกับการจัดตั้ง กลไกและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางด้านการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ๆ ทักษะใหม่ๆ ประสบการณ์จากการเผชิญปัญหาใหม่ๆ และการคิดวิธีแก้ปัญหาของตนเอง รูปแบบนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกับการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ องค์กรที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบนี้ อาจดำเนินการโดยส่งบุคลากรออกไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ เรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับเพื่อนร่วมงานกลุ่มใหม่ๆ ช่วยเพิ่มพูนทักษะและศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 รูปแบบการประสานความร่วมมือ (Linking- Agent model) เป็นการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นผู้วางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กรรวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ภายในองค์กร เช่น การกำหนดกลยุทธ์ แผนงาน หลักสูตร ฯลฯ ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้เป็นผู้ที่ ดำเนินงานในด้านนี้โดยตรงกับองค์กรอื่นๆ จึงมีวิสัยทัศน์และมุมมองที่กว้างกว่าบุคลากรในองค์กร ซึ่ง สามารถนำประสบการณ์จากองค์กรอื่นมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้

4.3 รูปแบบการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer-Coaching model) มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาตัวบุคลากรและการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เนื่องจากคำติชมหรือข้อเสนอแนะจาก เพื่อนร่วมงานที่ทำงานร่วมกันจะช่วยสะท้อนภาพของการทำงานและจะช่วยให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

4.4 รูปแบบผู้สนับสนุน (Advocacy model) พัฒนาขึ้นจากการที่บุคลากรได้เข้าไป มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ หรือการเข้าร่วมสัมมนา โดยบุคลากรได้นำประสบการณ์ เหล่านี้มาใช้ในการทำงานของตนต่อไป เป็นการให้ผู้สอนซึ่งเป็นผู้เรียนที่ได้เพิ่มพูนทักษะและ ประสบการณ์มากพอ นำองค์ความรู้และประสบการณ์ของตนมาถ่ายทอดให้บุคลากร

สรุป แนวคิด ทฤษฎี นำไปสู่หลักการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครู และรูปแบบการพัฒนาครู จุดเน้นในเนื้อหาส่วนนี้คือวิธีการพัฒนาครู เมื่อดูรายละเอียดการพัฒนาครูจากแนวคิดของนัก การศึกษาแต่ละคน ไม่ได้แตกต่างกันมากมายนักใน แนวคิดนักการศึกษาไทย เน้นการพัฒนาใน รายละเอียดย่อย มีบางวิธีการที่เหมือนกันแต่ชื่อเรียกต่างกัน หรือมีความต่างจากเงื่อนไข ใน การจัดประเภทต่างกัน เมื่อดูแนวคิดของนักการศึกษาต่างประเทศมีมุมมองการพัฒนาครูที่กว้างและ ครอบคลุม โดยเฉพาะการพัฒนาครูตามกระบวนทัศน์ของ Donald C.Orlich เป็นรูปแบบที่รวบรวม การพัฒนาครูครอบคลุมในทุกมิติ และมีวิธีการพัฒนาลักษณะย่อยที่นำมาใช้ในบริบทของไทยอย่าง แพร่หลาย สรุปเป็นกระบวนทัศน์ ดังนี้

การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน เป็นการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นปัญหาองค์กรเป็นหลัก การจัดทำดัชนีการดำเนินงานและปัญหา แก้ปัญหามุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มีเป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต มุ่งพัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม พัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล

การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เป็นการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นความแตกต่างของบุคคล ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายการพัฒนา มุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง การพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล ความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ การเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์

การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เป็นการพัฒนาครู โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทด้วยตนเองของครู มีเป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ มุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู สร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู

การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เป็นการพัฒนาครูโดยเน้นบทบาทผู้ฝึกอบรม มีเป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาครูในสถานศึกษา เน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน สร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น

กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิด Orlich นำไปสู่การวิจัยเรื่องการพัฒนาครูและเป็นกรอบแนวคิดหลักในการวิจัย การพัฒนาครูที่เกิดประสิทธิภาพ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาที่ให้เกิดผล การเปลี่ยนแปลงแก่ตัวนักเรียน ทั้งในด้านเก่ง ดี มีความสุข จึงจะเกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะการพัฒนาเด็กนักเรียนในด้านดี เมื่อเด็กมีคุณลักษณะด้านดี ด้านความเก่งก็จะตามมา แต่ในปัจจุบันการจัดการศึกษามุ่งเน้นด้านความเก่ง จึงเกิดปัญหามากมาย ถึงแม้จะมีการพัฒนาคุณลักษณะด้านดี แต่ไม่ได้มีกระบวนการชัดเจน เป็นรูปธรรมเหมือนการพัฒนาด้านความเก่ง หรือมุ่งการพัฒนาพฤติกรรม แต่ไม่ได้เชื่อมโยงการพัฒนาต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จการพัฒนา ดังนั้นการมองในมิติอื่นจึงอาจจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาคุณลักษณะอันไม่พึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งมีปัญหาในขณะนี้ คือการผนวกการพัฒนาครูกับการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การเป็นตัวแบบของครู ดังรายละเอียดจะได้กล่าวไว้ในเนื้อหาตอนต่อไป

2.3 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.3.1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1) ความหมาย

Thomas Likona (1991) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ คุณลักษณะที่พึงงามของบุคคลที่โรงเรียนต้องจัดไว้ให้นักเรียนได้เรียนของบุคคลที่โรงเรียนต้องจัดไว้ให้นักเรียนได้เรียน

Marwin W. Berkowitz (2005) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความซับซ้อน เป็นการพัฒนาชุดขององค์ประกอบทางจิตวิทยา เรื่องจิตสำนึก ความใส่ใจผู้อื่น เหตุผลเชิงจริยธรรม ค่านิยม และอัตลักษณ์ทางจริยธรรม

กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล (2548) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายคุณลักษณะ คือ เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำ พึง หมายถึง ควรหรือต้อง และประสงค์หมายถึงปรารถนา ต้องการ อยากรได้ ดังนั้นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง สิ่งบ่งชี้ถึงความดีที่พึงปรารถนา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) ให้ความหมายคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทย และพลโลก

สรุปจากความหมายที่กล่าวมา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึงคุณลักษณะด้านดีที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของสังคม จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษา ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาไทยและนักการศึกษาต่างประเทศที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 นโยบายของรัฐบาล คำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นโยบายของรัฐบาล ซึ่งรายละเอียดของแนวคิดดังกล่าว มีดังต่อไปนี้

2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวคิดของนักการศึกษา

2.1) หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554)

2.1.1) รักษา ศาสน์ กษัตริย์ มีตัวชีวิต ดังนี้

(1) เป็นพลเมืองดีของชาติ

(2) อารงไว้ซึ่งความเป็นไทย

(3) ศรัทธา ยึดมั่น และปฏิบัติตนตามหลักศาสนา

(4) เคารพเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

2.1.2) ซื่อสัตย์สุจริต มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ประพฤติตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองทั้งกาย วาจา ใจ

(2) ประพฤติตรงตามเป็นจริงต่อผู้อื่นทั้งกาย วาจา ใจ

2.1.3) มีวินัย มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ประพฤติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับของ
ครอบครัว โรงเรียน และสังคม

2.1.4) ใฝ่เรียนรู้ มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ตั้งใจเพียรพยายามในการเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมการ
เรียนรู้

(2) แสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและ
ภายนอกโรงเรียนด้วยการเลือกใช้ สื่ออย่างเหมาะสม บันทึกความรู้ วิเคราะห์ สรุปเป็นองค์ความรู้
และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.1.5) อยู่อย่างพอเพียง มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล รอบคอบ มีคุณธรรม

(2) มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ปรับตัวเพื่ออยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.6) มุ่งมั่นในการทำงาน มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

(2) ทำงานด้วยเพียรพยายามและอดทนเพื่อให้สำเร็จตาม
เป้าหมาย

2.1.7) รักความเป็นไทย มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมไทย
และความมกตัญญูกตเวที

(2) เห็นคุณค่าและใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม

(3) อนุรักษ์และสืบทอดภูมิปัญญาไทย

2.1.8) มีจิตสาธารณะ มีตัวชี้วัด ดังนี้

(1) ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลตอบแทน

(2) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และ

สังคม

2.2) ค่านิยม 12 ประการของคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ

คณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) กำหนดนโยบายเพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง โดยต้องสร้างคนในชาติให้มีค่านิยมไทย 12 ประการ ดังนี้ (หัวหน้าคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ, 2557 อ้างถึงใน อุไร จักร์ตรีมงคล, 2558: 15-19)

- 2.2.1) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 2.2.2) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน
- 2.2.3) กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูอาจารย์
- 2.2.4) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 2.2.5) รักษาวัฒนธรรมไทยประเพณีไทย
- 2.2.6) มีศีลธรรม รักษาความสัตย์
- 2.2.7) เข้าใจ เรียนรู้การเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- 2.2.8) มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักเคารพผู้ใหญ่
- 2.2.9) มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ
- 2.2.10) ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.2.11) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่ำ
- 2.2.12) คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

ลืออายุต่อบาป

2.3) คุณลักษณะของนักเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดของ Berkowitz

Berkowitz เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการ เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในโรงเรียนประถมศึกษา สรุปคุณลักษณะไว้ ดังนี้ (Berkowitz, 2015)

- 2.3.1) เคารพตัวเอง ผู้อื่น โลกที่เราอยู่ (respect for self, others and the world we live)
- 2.3.2) ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 2.3.3) ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง (fairness or justice)
- 2.3.4) ใส่ใจ เอาใจใส่ต่อทุกข์สุขผู้อื่น (a concern for the welfare of others or compassion)
- 2.3.5) ซื่อสัตย์ (honesty)

2.3.6) มีจิตใจประชาธิปไตย (dedication to democracy in both politics and daily living)

2.3.7) ความขยัน (diligence)

2.3.8) ความกล้าหาญ (courage)

2.4) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามแนวคิดของ Likona

คุณลักษณะที่ควรสร้างให้เกิดกับนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ Likona ดังนี้ (Likona, ม.ป.ป.)

2.4.1) ความซื่อสัตย์ (honesty)

2.4.2) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion)

2.4.3) ความกล้าหาญ (courage)

2.4.4) ความเมตตา (kindness)

2.4.5) การควบคุมตนเอง (self-control)

2.4.6) ความร่วมมือ (cooperation)

2.4.7) ความขยันหมั่นเพียร (diligence)

2.5) คำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จากการวิเคราะห์ของ ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ (ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์, 2531)

2.5.1) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยแรงผลักดัน หมายถึง สภาพความดีที่ช่วยเร่งรัดให้กระทำการใดๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ความสามารถพึ่งตนเอง และความมีวินัย

2.5.2) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยหล่อเลี้ยง หมายถึง สภาพความดีที่ช่วยเร่งรัดให้กระทำการใดๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างต่อเนื่อง เช่น ฉันทะ ความศรัทธา สัจจะ ความรับผิดชอบ ความสำนึกในหน้าที่ ความกตัญญู

2.5.3) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยเหนี่ยวรั้ง หมายถึง สภาพความดีที่ช่วยยึดระวางตักเตือนให้กระทำการใดๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความมีสติรอบคอบ ความตั้งใจให้ดี (ไม่ปล่อยอคติเข้าครอบงำ ความเที่ยงตรงในการวินิจฉัย)

2.5.4) คุณธรรมที่เป็นปัจจัยสนับสนุน หมายถึง สภาพความดีที่ช่วยส่งเสริมให้กระทำการใดๆ ให้บรรลุจุดหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความเมตตา ความปรารถนาดีต่อกัน ความเอื้อเฟื้อต่อกัน ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เอารอดเอาเปรียบผู้อื่น ความอะลุ่มอล่วยถ้อยทีถ้อยอาศัย

2.6) คุณลักษณะตามแนวคิดของ Doug Lennick and Fred Kiel

Doug Lennick and Fred Kiel กล่าวถึงความสำคัญของทักษะคุณธรรมว่ามีความสำคัญสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะย่อยของนักศึกษามหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย (Doug Lennick and Fred Kiel, 2008) มีรายละเอียดดังนี้

2.6.1) ปฏิบัติตนสอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ: บอกหลักการที่ชี้นำการกระทำ การปฏิบัติ ตัดสินใจเรื่องสำคัญสอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่คนอื่นเห็นสอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ

2.6.2) พูดความจริง: บอกความจริงเสมอ ได้รับความเชื่อถือการพูดและความซื่อสัตย์ แสดงความคิดเห็นเชิงบวก

2.6.3) ยืนหยัดในความถูกต้อง รักษาสัญญา: กล้าเผชิญหน้ากับผู้ที่ทำไม่ถูกต้องแม้เป็นผู้บังคับบัญชา ยอมรับการกระทำผิด กล้ารายงานการกระทำที่ผิดศีลธรรมของหน่วยงานแม้กระทบกับหน้าที่การงาน

2.6.4) รักษาสัญญา: ทำตามข้อตกลง รักษาคำพูด ทำตามเมื่อผู้อื่นร้องขอปรับเปลี่ยนข้อตกลงเพื่อทำตามสัญญาได้

2.6.5) รับผิดชอบทางเลือกส่วนบุคคล: ยอมรับข้อผิดพลาดจากการตัดสินใจ รับผิดชอบแก้ไขให้ถูกต้อง รับผิดชอบในการตัดสินใจ ไม่โทษสิ่งรอบข้างเมื่อผิดพลาด

2.6.6) ยอมรับความผิดพลาดและความล้มเหลว: สารภาพความผิดพลาดและล้มเหลวของตัวเองเสมอ ตั้งใจยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดของตัวเอง ใช้ความผิดพลาดเป็นโอกาสในการปฏิบัติงาน กระตุ้นตัวเองให้อดทนต่อความเสี่ยง

2.6.7) ยึดมั่นในการทำเพื่อผู้อื่น: เพื่อนพูดว่าฉันช่วยเขาเป็นพิเศษเสมอ แนวทางภาวะผู้นำคือการนำโดยการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เอาใจใส่ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาของผู้ร่วมงาน ให้เวลากับการจัดหาทรัพยากรจัดอุปสรรคสำหรับเพื่อนร่วมงาน

2.6.8) เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างจริงจัง: ให้ความสนใจแม้คนไม่รู้จัก เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เอาใจใส่ผู้ที่ทำงานด้วย ให้ความสำคัญกับความเป็นคนมากกว่าความเป็นทรัพยากร สนับสนุนความพยายามของเขาในการทำให้บรรลุผลเป้าประสงค์ส่วนบุคคล

2.6.9) ให้อภัยในความผิดพลาดของตนเอง: เห็นคุณค่าความผิดพลาดตระหนักว่าเป็นบทเรียนนำสู่ความสำเร็จ อดทนต่อความผิดพลาดของตัวเอง มีทัศนคติยอมรับความจริงเกี่ยวกับความผิดพลาดและความล้มเหลว ให้อภัยตัวเองกับความผิดพลาดร้ายแรงในชีวิตและก้าวไปข้างหน้า

2.6.10) ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น: ให้อภัยและลืมความผิดพลาดของผู้อื่น เห็นประโยชน์ของตัวเองและผู้อื่นเมื่อให้อภัย ให้ความเชื่อถือแม้ว่าผู้อื่นจะทำความผิดพลาด

จากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งหมด นำมาวิเคราะห์เนื้อหาย่อยอย่างละเอียด นำเนื้อหาย่อยทั้งหมดจัดลงตาราง วิเคราะห์ค่าความถี่เนื้อหาย่อย นำเนื้อหาย่อยจัดกลุ่มตามองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ในขั้นตอนสุดท้ายรายละเอียดปรากฏดังตาราง 2.9

2.3.2 วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากการศึกษาวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า นักการศึกษาคิดค้นรูปแบบ วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์บนพื้นฐานแนวคิด ทฤษฎีของศาสตร์ด้านจิตวิทยา เช่น จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาสังคม เป็นต้น ดังเช่น ดวงเดือน พันธุนาวิน(2551) และ สุรางค์ โค้วตระกูล (2548) สรุปทฤษฎีพัฒนาทางจริยธรรม การเรียนรู้ การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีรายละเอียด ดังนี้

ทฤษฎีการพัฒนาจริยธรรมของ โคลเบอร์ก แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมเป็น 3 ระดับแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น มีทั้งหมด 6 ชั้น ดังต่อไปนี้

ระดับที่1 ระดับก่อนมีจริยธรรมหรือระดับก่อนกฎเกณฑ์สังคม (Pre -Conventional Level) เด็กจะรับกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของพฤติกรรมที่ “ดี” “ไม่ดี” จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครูหรือเด็กโต คิดถึงผลตามที่จะนำรางวัลหรือการลงโทษ พฤติกรรม “ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รางวัล พฤติกรรม “ไม่ดี” คือ พฤติกรรมที่แสดงแล้วได้รับโทษ บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ซึ่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตนเองกำหนดขึ้น จะตัดสินใจ เลือกแสดงพฤติกรรมที่เป็นหลักต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผู้อื่น จะพบในเด็ก 2-10 ปี แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 การถูกลงโทษและการเชื่อฟัง(Punishment and Obedience Orientation) เด็กจะยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตนเพื่อไม่ให้ถูกลงโทษ ยอมทำตามผู้ใหญ่ เพราะมีอำนาจทางกายเหนือตน เด็กจะใช้ผลของพฤติกรรมเป็นเครื่องชี้ว่า “ถูก” หรือ “ผิด” ถ้าเด็กถูกทำโทษก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ผิด” และเลี่ยงไม่ทำสิ่งนั้นอีก พฤติกรรมที่มีผลตามด้วยรางวัลหรือคำชม เด็กก็จะคิดว่าสิ่งที่ตนทำ “ถูก” จะทำซ้ำอีกเพื่อหวังรางวัล

ชั้นที่ 2 กฎเกณฑ์เป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์ของตน (Instrumental Relativist Orientatation) ใช้หลักการแสวงหารางวัลและการแลกเปลี่ยน เลือกทำตามความพอใจตนเอง ให้ความสำคัญของการได้รับรางวัล ที่เป็นวัตถุ การตอบแทนทางกาย วาจา และใจ ไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม แสดงพฤติกรรมเพื่อต้องการผลประโยชน์ รางวัล และสิ่งแลกเปลี่ยน เด็กจะสนใจทำตามกฎข้อบังคับ เพื่อประโยชน์ความใจตนเอง ทำดีเพราะอยากได้ของตอบแทน ไม่ได้คิดถึง ความยุติธรรม ความเห็นใจผู้อื่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เป็นการแลกเปลี่ยนกับคนอื่น “ถ้าเธอทำให้ฉัน ฉันจะให้.....”

ระดับที่ 2 ระดับจริยธรรมตามกฎเกณฑ์สังคม (Conventional Level) การประพฤติตนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง กลุ่มที่ตนเป็นสมาชิก ของชาติ เป็นสิ่งที่ควรจะทำ หรือทำความผิดกลัวจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ไม่คำนึงผลตามที่จะเกิดขึ้นแก่ตน ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี เป็นสำคัญ ทุกคนมีหน้าที่รักษามาตรฐานทางจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม ตามความคาดหวังของครอบครัวและสังคม ไม่คำนึงถึงผลเกิดขึ้น ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคมโดยคำนึงถึงผู้อื่น พบในวัย 10 -16 ปี ระดับนี้เป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 3 ความคาดหวังและการยอมรับในสังคม สำหรับ “เด็กดี”(Interpersonal Concordance of “Good boy, nice girl” Orientation) หลักทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ ใช้เหตุผลเลือกทำเพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อน หมู่มณะ ไม่เป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น เพื่อต้องการรักษาสัมพันธ์ภาพ พบในอายุ 10 -15 ปี การช่วยเหลือผู้อื่นทำให้เขาพอใจ ยกย่องพฤติกรรมของ “คนดี” ตามมาตรฐานหรือความคาดหวังของบิดา มารดาหรือเพื่อน พฤติกรรม “ดี” หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อื่นยอมรับ หรือไม่ประพฤติเกรงว่าพ่อแม่จะเสียใจ

ชั้นที่ 4 กฎและระเบียบ (“Law-and-order ”Orientation) ทำตามหน้าที่ของสังคม ปฏิบัติตามระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อดำรงไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ในสังคม พบในอายุ 13-16 ปี แสดงพฤติกรรมเพื่อทำตามหน้าที่ของสังคม บุคคลรู้บทบาทและหน้าที่ในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ทำตามกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมกำหนดคาคหมาย ความมีระเบียบเรียบร้อย ต้องมีข้อบังคับ คนดีคือ คนที่ปฏิบัติตามระเบียบบังคับ ทุกคนควรเคารพกฎหมาย เพื่อรักษาความความเป็นระเบียบของสังคม

ระดับที่ 3 ระดับจริยธรรมตามหลักการด้วยวิจารณญาณ หรือระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม (Post -Conventional Level) เป็นหลักจริยธรรมของผู้มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ผู้ทำดีความหมายมาตรฐานทางจริยธรรมด้วยวิจารณญาณ ก่อนยึดถือเป็นหลักความประพฤติ ปฏิบัติตาม “ถูก” “ผิด” จากวิจารณญาณของตน ปราศจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจ กลุ่ม กฎเกณฑ์ ควรตั้งบนหลักความยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของสมาชิกของสังคม ตัดสินข้อขัดแย้งของตนใช้ความคิดไตร่ตรอง ค่านิยมตน เป็นเครื่องตัดสิน ปฏิบัติโดยมีกฎเกณฑ์ของตน ซึ่งพัฒนาจากกฎเกณฑ์สังคม เป็นที่ยอมรับทั่วไป มี 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 5 สัญญาสังคมหรือหลักการทำตามคำมั่นสัญญา (Social Contract Orientation) การเลือกกระทำโดยคำนึงถึงประโยชน์ของคนหมู่มาก ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ควบคุมกระทำด้วยตนเอง ตามค่านิยมผสมผสานมาตรฐานซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนขัดต่อสิทธิของผู้อื่น ควบคุมตนเองได้ กฎเกณฑ์เปลี่ยนแปลงได้ พบในวัยรุ่นตอนปลายและวัยผู้ใหญ่ ความสำคัญมาตรฐานทางจริยธรรมที่คนส่วนใหญ่ยอมรับ คำนึงประโยชน์และสิทธิของบุคคลก่อนใช้เป็น

มาตรฐานทางจริยธรรม เปรียบเทียบผิดถูก ค่านิยมและความคิดเห็นของบุคคลแต่ละบุคคล ความสำคัญของสัญญาหรือข้อตกลงแก้ไข ค่านึงประโยชน์และสถานการณ์ขณะนั้น

ขั้นที่ 6 หลักการคุณธรรมสากล (Universal Ethical Principle Orientation) เลือกดัดสินใจยอมรับความคิดที่เป็นสากลของผู้เจริญแล้ว ทำตามหลักคุณธรรมสากล ค่านึงความถูกต้อง ยอมรับในคุณค่าของความเป็นมนุษย์ มีอุดมคติและคุณธรรมประจำใจ ยึดหยุ่นและยึดหลักจริยธรรมอย่างมีสติ ค่านึงถึงสิทธิมนุษยชน ละอายต่อบาป พบในวัยผู้ใหญ่ เป็นหลักการมาตรฐานจริยธรรมสากล ความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน “ถูก” และ “ผิด” เป็นมโนธรรมของแต่ละบุคคล

ทฤษฎี 5 ขั้นตอนของ Krathwohl Bloom และ Masia

1. การรับรู้ (receiving) เป็นพฤติกรรมจากการสัมผัสสิ่งเร้า แบ่งเป็น 3 ประเภท 1) ความรู้ตัวหรือความตระหนัก (awareness) การรับสัมผัสว่ามีสิ่งเร้าเกิดขึ้นปรากฏการณ์เด่นชัดออกมาชั่วคราวเป็นภาพหายๆ 2) การตั้งใจรับรู้ (willingness to receive) เป็นพฤติกรรมที่มีระดับสูงขึ้นมาจากขั้นแรก สนใจในสิ่งเร้าเกิดความพึงพอใจ ตั้งใจรับสิ่งเร้านั้น 3) ความตั้งใจที่มีการควบคุมหรือจัดสรร (controlled or selected attention) บุคคลเลือกให้ความสนใจ สนใจสิ่งเร้าที่ตนพอใจ สนใจมากกว่าสิ่งเร้าอื่น

2. การตอบสนอง (responding) แสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับสิ่งเร้า 3 ขั้นคือ

1) การยินยอมในการตอบสนอง (acquiescence in responding) ความเชื่อฟัง แสดงกิริยาตอบสนอง อาจไม่เต็มใจยอมรับการกระทำนั้น

2) ความตั้งใจตอบสนอง (willingness to respond) บุคคลเกิดความเต็มใจ แสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นอย่างเต็มที่ สมครใจแสดงพฤติกรรมนั้นแท้จริง ให้ความร่วมมือด้วยความต้องการของเขาเอง

3) ความพอใจในการตอบสนอง (satisfaction in response) เป็นพฤติกรรม ควบคุมความรู้สึกพอใจ ตอบสนองของอารมณ์อย่างมีความสุข

3. การเห็นคุณค่า (valuing) เห็นประโยชน์ของสิ่งที่รับรู้และสิ่งที่เขาตอบสนองมีลำดับขั้นคือ 1) การยอมรับในคุณค่า (acceptance of a value) เพิ่มพูนประสบการณ์ในสิ่งเร้านั้นๆ ปฏิบัติตามบ่อยครั้ง 2) ความพอใจในคุณค่า (preference for a value) ความตั้งใจในการแสดงตัว เพื่อให้ผู้อื่นได้เห็นและได้ทราบ ช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมมือในกิจกรรมที่ส่งเสริมสิ่งที่เห็นด้วย 3) การผูกพัน (commitment) ความศรัทธา และการยอมรับความเชื่อ ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่เห็นค่า ขัดขวางการปฏิบัติที่ไม่เห็นคุณค่า ขยายพฤติกรรม กระทำที่แสดงถึงค่านิยมนั้นออกไปอีก

4. การจัดระบบ (organization) พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมหลายด้านพร้อมกัน จัดลำดับค่านิยม ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่ยอมรับ แบ่งเป็นสองระดับ 1) การสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับค่านิยม (conceptualization of a value) แสดงการเห็นคุณค่า เพิ่มพูนค่านิยม ความเชื่อ

สร้างมโนทัศน์ให้เห็นความสัมพันธ์ของค่านิยมใหม่และค่านิยมเดิม 2) สร้างระบบค่านิยม (organization of a value) จัดระบบค่านิยมที่ซับซ้อนสร้างน้ำหนักค่านิยมที่ยอมรับ จัดลำดับค่านิยม สร้างแผน สร้างกฎเกณฑ์ให้สอดคล้องกับสิ่งที่ยอมรับและระบบที่สร้างขึ้น นำไปใช้กับตนเอง ชักชวนผู้อื่นให้ยอมรับ

5. การสร้างลักษณะนิสัย (characterization) ยึดถือระบบที่จัดเป็นของตนเองยึดถือปฏิบัติจนเกิดเป็นการแสดงออกโดยอัตโนมัติ สถานการณ์ที่ต้องตอบสนองต่อสิ่งเร้า ในรูปแบบคงเส้นคงวาสมาเสมอเป็นลักษณะประจำตัว แบ่งเป็นสองระดับ คือ 1) การสร้างข้อสรุป (generalized set) ปรับปรุงระบบที่เขาพยายามจัดจนอยู่ในขั้นสมบูรณ์ในตัวเอง 2) การสร้างลักษณะนิสัย (characterization) การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอและถาวร จนได้รับการยอมรับว่าเป็นเอกลักษณ์ คุณลักษณะเฉพาะในตัวเอง บอกลักษณะแต่ละคนได้เกือบสมบูรณ์

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) หรือทฤษฎีการเรียนรู้โดยการสังเกตหรือเลียนแบบ (observational Learning) หรือ Modeling ของ Bandura กล่าวถึงการเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อกัน พฤติกรรมของคนส่วนมากเกิดจากการสังเกต การเลียนแบบจากตัวแบบทั้งที่มีชีวิต ตัวแบบสัญลักษณ์ในทีวี ภาพยนตร์ ภาพในหนังสือ คำบอกเล่า ข้อเขียนที่เป็นลายลักษณ์อักษร การเลียนแบบเป็นสิ่งแพร่หลายและเป็นไปอย่างอัตโนมัติ มนุษย์เชื่อมโยงพฤติกรรมกับกลุ่มที่มีความคิดแบบเดียวกัน และรวมถึงพฤติกรรมที่ผิดปกติด้วย ครูจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งคำพูด การกระทำ ความคิด การอยู่ร่วมกัน เพราะเด็กจะซึมซับและเลียนแบบในสถานการณ์ที่คล้ายกัน

ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการเสริมแรง (Behavioral Approach by reinforcement technique) ของ Skinner เชื่อว่าพฤติกรรมการเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงได้ การเสริมแรงทำให้เกิดพฤติกรรมซ้ำๆ ปรับพฤติกรรมโดยการเสริมแรงต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีความสำคัญในการเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้พฤติกรรมคงทน

ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic theory) Roger มีหลักการว่าความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองเกิดจากการอบรมเลี้ยงดูและปฏิสัมพันธ์ที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และนำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม ครูต้องเห็นคุณค่าของเด็ก ให้ความรักความอบอุ่น ความเข้าใจเด็ก สร้างบรรยากาศความไว้วางใจแก่เด็ก มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อเด็ก ทำให้เด็กเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเอง ทำให้เด็กพัฒนาทั้งสติปัญญา และลักษณะนิสัยที่ดี

ทฤษฎีเซลล์กระจกเงา (Mirror Neuron Theory) กิชิตส กันน้อย (2551) สรุปว่า ในสมองมีเซลล์กระจกเงา การเรียนรู้ของคนผ่านการทำงานของเซลล์นี้ พฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเป็นผลจากเซลล์กระจกเงาที่เด็กลอกเลียนแบบพฤติกรรมจากคนที่เด็กใกล้ชิด ที่พบเห็น แม้เด็กจะ

ไม่เลียนแบบพฤติกรรมในทันที แต่สมองของเด็กจะเก็บภาพของการกระทำและพร้อมจะเลียนแบบหรือปฏิบัติเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน

จากทฤษฎีต่างๆที่กล่าวมา แสดงถึงคุณลักษณะของมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องกับวัย การเลี้ยงดู สิ่งแวดล้อมที่ปฏิสัมพันธ์ สู่พฤติกรรมการแสดงออกกลายเป็นบุคลิก คุณลักษณะ เฉพาะตน พื้นฐานความรู้ทางทฤษฎีนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ วิธีการ รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2551) ได้กำหนด แนวปฏิบัติในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. บูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ
2. จัดในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์
4. ปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยสอดแทรกในกิจวัตรประจำวัน

โรงเรียนพระราชัฐ

พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ประกาศนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พระราชัฐเพื่อเศรษฐกิจฐานราก รวมถึงระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เป็นกลไกสำคัญในการสร้างมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประเทศไทย (รัฐบาลไทย, 2559)

ความสำคัญนโยบายพระราชัฐ

มีส่วนเกี่ยวข้อง 2 คณะ คือ ด้านการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และด้านการศึกษา พื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ Third Party มาช่วยทำงานเพื่อการศึกษา ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม ตอบโจทย์ของประเทศได้ 3 ข้อ คือ การลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพคน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรในประเทศให้มีประสิทธิภาพ

การดำเนินการ

1. กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MoU) "สานพลังพระราชัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ" ร่วมกับภาคประชาสังคม และภาคเอกชน 25 องค์กร ระดับประเทศ ยกระดับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จัดทำโครงการโรงเรียนพระราชัฐ จัดทำบันทึกข้อตกลงสานพลังพระราชัฐ ด้านการศึกษาพื้นฐานและการพัฒนาผู้นำ

ขับเคลื่อนและยกระดับการศึกษาผลสัมฤทธิ์ผล สร้างความเข้มแข็งด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

3. ตั้งศูนย์ปฏิบัติการทุกเขตพื้นที่การศึกษา ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นที่ปรึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นประธาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเลขานุการ

4. อบรมผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้แทน ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเปิดรับสมัครโรงเรียนขนาดกลาง หรือ ขนาดเล็ก

คุณสมบัติโรงเรียน

5.1 ระดับประถมศึกษา-ขยายโอกาส มีจำนวนนักเรียน 80-600 คน

5.2 ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวนนักเรียน 120-600 คน)

5.3 มีความต้องการเข้าร่วมโครงการ

5.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการบริหารจัดการโรงเรียน

5.5 ชุมชนยอมรับ ยินดีสนับสนุน

6. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คัดเลือกโรงเรียนเข้าร่วมโครงการจากทุกตำบลในประเทศไทย ตำบลละ 1 โรงเรียน รวม 7,424 โรงเรียน พัฒนาโรงเรียน ประชากรรัฐเป็นระยะๆ ระยะแรกคัดเลือกโรงเรียนจาก จำนวน 3,322 โรงเรียน เข้ารับการพัฒนา แบ่งเป็น

6.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3,093 โรงเรียน

6.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 184 โรงเรียน

6.3 โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 31 โรงเรียน

6.4 โรงเรียนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 14 โรงเรียน

7. ลงนามความร่วมมือมีเงื่อนไข ดังนี้

7.1 ผู้บริหาร ครูร่วมมือวางแผนดำเนินการบริหารงานโปร่งใสเป็นธรรม

7.2 เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

7.3 ผู้บริหาร ครูใส่ใจ มีความพร้อมรับผิดชอบ ภาระหรือรันทนการพัฒนาจิต สาธารณะ

7.4 มีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ให้บริการอย่างมีจิตสาธารณะ

8. การพัฒนาเว็บไซต์ของโรงเรียนพระราชรัฐ

9. การวางแผนอุปถัมภ์โรงเรียนจากภาคเอกชน รับการพัฒนาตามโครงการภายใต้ การดูแลและให้ความช่วยเหลือของ School Parters จาก ภาคเอกชน 1,000 คน มี School Sponsor จากภาครัฐและภาคเอกชน

บทบาทภาคเอกชน

ผู้นำภาคเอกชน Workshop กับผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนสร้างการเปลี่ยนแปลง สนับสนุน และประเมินผลความคืบหน้า และความสัมพันธ์ผลของโครงการในทุกไตรมาส กำหนด ตัวชี้วัด (KPIs) ที่จะเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไป

โรงเรียนดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนใน 4 ด้านหลัก คือ

1. การจัดทำฐานข้อมูลการศึกษาของโรงเรียนทุกส่วน เช่น ข้อมูลจำนวนนักเรียน ต่อห้องเรียน จำนวนครู ห้องปฏิบัติการเรียนการสอน เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปกครองเข้าถึงและนำข้อมูลไป ใช้ประกอบการตัดสินใจการนำบุตรมาเข้าเรียน เปิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

2. เตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลกระจายไปยังโรงเรียนทั่วประเทศ และใช้ในการเข้าถึงองค์ความรู้และสื่อต่างๆ

3. การเตรียมพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนร่วมกับภาคเอกชน การนำ สื่อการเรียนการสอนในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในโรงเรียน และนำวิธีการสอนในสถาบันชั้นนำ ถ่ายทอดให้แก่เด็กนักเรียน เพื่อสร้างเด็กที่มีความสนใจใฝ่ค้นคว้า หาข้อมูลด้วยตนเอง รู้จักคิดวิเคราะห์ มีคุณธรรม มีจิตสาธารณะ

4. การเตรียมพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา การพัฒนาอบรมครูผู้สอนให้สามารถเป็นผู้แนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ของผู้เรียน.

สิ่งที่ได้รับจากการเป็นต้นแบบโรงเรียนพระราชรัฐ

1. โรงเรียน รับการเติมเต็มจากภาคเอกชน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ ICT เพื่อ การศึกษา การบริหารจัดการสื่อที่ทันสมัย ระบบฐานข้อมูล สื่อการเรียนการสอน ห้องเรียนเพียงพอ ต่อการจัดการเรียนรู้

2. ผู้บริหาร ได้รับการพัฒนาคุณสมบัติและสมรรถนะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ ครูได้รับความรู้ ประสบการณ์จากกระบวนการจัดการ มีคุณลักษณะ สมรรถนะความเป็นผู้นำในการบริหารการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม

3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ภาษาอังกฤษในสถานศึกษาดีเยี่ยม สื่อสารได้ดี ได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง

4. มีระบบข้อมูลสารสนเทศสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโปร่งใส ตรวจสอบได้ เกิดธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

5. ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษามากขึ้น

6. มีรูปแบบการเรียนการสอน (Active Learning, Critical Thinking) จัดทำคู่มือการจัดการเรียนการสอน และการจัดทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นพัฒนาจิตสาธารณะเพื่อการบริการชุมชนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคเอกชนดำเนินโครงการสนับสนุนการศึกษา

1. โครงการยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา 10 ด้าน ได้แก่

1.1 Transparency ข้อมูลโรงเรียนเน้นความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ตั้งกองทุนโรงเรียน โปร่งใส ตรวจสอบได้ การแข่งขันนำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ให้กับสถานศึกษา

1.2 Digital Infrastructure เชื่อมโยงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) โดยเป็นการเชื่อมโยงข้อมูลทั่วโลกและการเข้าถึงเนื้อหาข้อมูลในระดับโลก นำมาใช้กับการศึกษา

1.3 Market Mechanism ขับเคลื่อนกลไกตลาด ผู้ปกครอง ชุมชน เอกชนในท้องถิ่น และเอกชนระดับประเทศ มีส่วนร่วมกับสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างก้าวกระโดด

1.4 Curriculum and Teaching Technique ปรับหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Center) ดึงศักยภาพของเด็กออกมา เด็กรักการตั้งคำถาม มีความคิดริเริ่ม การคิดวิเคราะห์ และการรู้จักแก้ปัญหา เด็กมีส่วนร่วมในกระบวนการค้นคว้าคำตอบ

1.5 High Quality Principles พัฒนาผู้นำโรงเรียนให้มีความมุ่งมั่น รักที่จะพัฒนาเด็ก สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับประเทศ ผลิตและสร้างเยาวชนที่เข้มแข็ง เปลี่ยนแปลงประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำ ดึงศักยภาพของนักเรียนออกมา สร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ เข้มแข็ง มีคุณธรรม

1.6 Health and Heart เยาวชนมีสุขภาพดี มีอาหารครบทุก 5 หมู่ ร่างกายแข็งแรง รู้จักการให้ มีจิตสาธารณะ ช่วยเหลือสังคม และเสียสละเพื่อสังคม

1.7 Local and International ผสมผสานความรู้ในและต่างประเทศ ดึงครูที่มีศักยภาพ ขาดแคลน จากต่างประเทศเข้ามาสอนในไทย เรียนรู้แบบก้าวกระโดดสู่มาตรฐานสากล

1.8 English Language มีบางวิชาทำการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ทุกชั้นเรียน มีตำราเรียนเป็นภาษาอังกฤษ ให้นักเรียนค้นคว้าหาคำศัพท์ที่ใช้สื่อสาร

1.9 Educational Hub การสร้างศูนย์กลางการศึกษา ด้วยการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีทั้ง 4 ด้านของ Mega Trends ได้แก่ Robotics, Nanotechnology, Biotechnology และ Digital Technology สร้าง School of Science and Research นำเทคโนโลยีทั้ง 4 ด้านมาพัฒนาต่อยอด

1.10 Young Leadership Development การสร้างผู้นำรุ่นใหม่ คัดเลือกผู้นำรุ่น ให้ทุนศึกษาต่อ พัฒนาผู้นำรุ่นใหม่เป็นผู้นำเป็นกำลังสำคัญ ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

2. โครงการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ CONNEXT Ed (School Partner Leadership Program) ควบคู่การขับเคลื่อนโรงเรียนประชารัฐ ภาคเอกชนคัดเลือกผู้นำรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทำงานร่วมกับโรงเรียน 1 คน ต่อ 3 โรงเรียน ทำงานเป็นทีม หนึ่งทีมต่อ 15-20 โรงเรียน นักศึกษาสมัครใจเข้าร่วมโครงการ 1 โรงเรียนนักศึกษา 1-2 คน ภายใต้การนำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำที่เป็นอาสาสมัครจากทุกภาคส่วนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ การคัดเลือกผู้นำรุ่นใหม่ตามโครงการ CONNEXT Ed มี School Sponsor ที่เป็นผู้บริหารระดับ CEO เรียนรู้กับผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมพัฒนา เรียนรู้ ศึกษาปัญหาของโรงเรียน ภาคเอกชนสนับสนุนงบประมาณให้โรงเรียนปีละ 500,000-1,000,000 บาท ลงนาม MoU กับ 12 องค์กร ดูแลโรงเรียนทั้ง 18 ภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ ภาคเอกชน 1 องค์กรดูแลสถานศึกษา 1-2 แห่ง

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ศึกษาวิจัยการพัฒนา นวัตกรรมคุณลักษณะกลุ่มครูโดยศึกษาจากกลุ่มครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 25 โรงเรียน สามารถสรุปประเภทของนวัตกรรมคุณลักษณะศึกษา จำนวน 11 ประเภท ดังนี้

1. นวัตกรรมหลักสูตรแบบบูรณาการ (Integrated curriculum innovation) จัดกิจกรรมบูรณาการแบบเน้นคุณธรรม (moral – focus activity) สอดแทรกการพัฒนาคุณธรรมระหว่างการพัฒนาทักษะความสามารถของนักเรียนตามจุดมุ่งหมายหลักสูตร

2. นวัตกรรมกระแสนิยม (in trend innovation) ใช้การสร้างกระแสจากกิจกรรม การนำค่านิยมที่เกิดขึ้นตามกระแสในช่วงนั้นมาใช้เป็นสื่อในการออกแบบกิจกรรมเพื่อดึงความสนใจของนักเรียน จัดกิจกรรมที่มีลักษณะการแข่งขัน เพื่อลดช่องว่างระหว่างสถานภาพของบุคคล

3. นวัตกรรมขบวนการบูรณาการ (Integrated process innovation) กิจกรรมบูรณาการกระบวนการดำเนินงานของนักเรียนในกิจกรรมต่างๆอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ

4. นวัตกรรมริเริ่มจากนักเรียนร้อยแปดแบบ (108 student Initiation innovation) จัดกิจกรรมให้นักเรียนคิดริเริ่มออกแบบกิจกรรม เพื่อให้ได้กิจกรรมและการขยายผลสู่คุณลักษณะอันพึงประสงค์

5. นวัตกรรมที่ทำให้เข้าระบบสถาบัน (Institutionalized innovation) จัดกิจกรรมที่กำหนดเป้าหมายของการดำเนินงานในระดับสูง ทำให้เป็นภารกิจปกติของโรงเรียน กำหนดเป็นแผนงานหลัก

6. นวัตกรรมอิงการเรียนรู้จากการบริการ (service learning-based innovation) การจัดกิจกรรมที่จัดโอกาสให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้จากการทำงานที่เป็นการให้บริการแก่สังคม

7. นวัตกรรมการประชุม (forum innovation) การจัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการประชุมในรูปแบบเสวนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน

8. นวัตกรรมคุณค่าเพื่อชีวิต (living values innovation) การจัดกิจกรรมโดยใช้แนวคิดนักวิชาการชาวตะวันตก บนพื้นฐานแนวคิดการพัฒนาจิตใจของนักเรียนให้มีความสงบ และเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

9. นวัตกรรมที่เป็นนิสัยประจำ (routine habit innovation) จัดกิจกรรมโดยครูกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาในตัวนักเรียน ฝึกปฏิบัติเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน

10. นวัตกรรมการพัฒนาตนเอง (self-development innovation) จัดกิจกรรมโดยการฝึกให้นักเรียนรู้จักประเมินตนเอง พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ เช่น กิจกรรมเพากิเลส ให้นักเรียนเขียนกิจกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองลงในกระดาษ

11. นวัตกรรมการประยุกต์ในโลกแห่งความเป็นจริง (real world application innovation) จัดกิจกรรมโดยการนำพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความเป็นจริงมาใช้ในการแสดงพฤติกรรมนักเรียน

สรุปหลักการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้

1. ต้องผ่านการปฏิบัติจริงและมีการเน้นย้ำอยู่เสมอ
2. ควรใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการศึกษาธรรมชาติ
3. ควรใช้กิจกรรมที่ช่วยให้ได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน
4. ใช้การเสริมแรงทางบวกให้มาก หลีกเลี่ยงการลงโทษ

5. ฝึกฝนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เชิงบวกเพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองให้ทำความดียิ่งขึ้น

6. ควรบูรณาการการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดแทรกในวิชาเรียน วิธีชีวิตนักเรียน

7. เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่มีอยู่

8. ควรใช้วิธีการที่ต่างออกไปตามระดับของนักเรียน

9. ครูต้องได้รับการพัฒนาและเป็นแบบอย่างที่ดี

10. ครูและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนานักเรียน

11. โรงเรียนต้องสร้างบรรยากาศในการทำความดี ควรจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างโรงเรียนชุมชน

Ryan (2002: ออนไลน์) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนี้

1. การยกตัวอย่าง (Example) และปฏิบัติเป็นแบบอย่างของครูเพื่อให้นักเรียนเห็นเพราะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีถือเป็นการยกตัวอย่างที่ดีที่สุดที่นักเรียนสามารถเห็นและเลียนแบบการกระทำ หรือความประพฤติต่างๆได้โดยตรง อาจเป็นการหาตัวอย่างของบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมาเป็นตัวอย่างให้ผู้เรียนได้ศึกษา แนวทางการปฏิบัติ เพราะมนุษย์ไม่สามารถพัฒนาให้สมบูรณ์ด้วยตัวเอง ต้องเรียนรู้ ฝึกฝนจากตัวอย่างที่ดี

2. การใช้เหตุผล (Explanation) กระตุ้นให้วิพากษ์ สนทนาคุณลักษณะที่ดีและไม่ดี อธิบายเหตุผลประกอบให้เข้าใจ ครูต้องอธิบายถึงความสำคัญของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ทำให้ นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข ครูสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียน

3. การเชิญชวนให้ทำความดี กระตุ้นให้ทำความดี (Exhortation) จัดกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมด้วยความมีคุณลักษณะในใจ กระตุ้นจิตสำนึกคุณลักษณะให้เกิดกับผู้เรียนให้แสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมด้วยความรู้สึกดีงาม ไม่ใช่เพราะทำเพราะถูกกำหนด ควบคุมการพัฒนาความกล้าหาญเชิงจริยธรรม

4. การจัดสิ่งแวดล้อมเชิงคุณธรรม หรือบรรยากาศคุณธรรม (Ethos or Ethical Environment) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่ดี ไม่ยั่วยุในทางเสื่อม การปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในห้องเรียน บูรณาการเข้าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน จัดเป็นโครงการพิเศษที่ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียน ไม่ควรพูดพฤติกรรมที่ไม่ดีของผู้เรียน แต่ควรเน้นอะไรดี อะไรไม่ดี ทุกคนช่วยกันสร้างบรรยากาศแห่งความดีในโรงเรียน เช่น เข้าแถวซื้ออาหาร การช่วยเหลือแบ่งปัน เป็นต้น

5. การจัดประสบการณ์ (Experience) เปิดโอกาสให้เด็กสัมผัสสังคมภายนอก ช่วยให้เด็กเรียนรู้ ซึมซับแนวความคิดการประพัตดินให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง เช่น นักเรียนเก็บเครื่องนอนหลังตื่นนอน การทำความสะอาดบ้าน ให้ผู้เรียนบำเพ็ญประโยชน์ในโรงพยาบาล ช่วยทำกิจกรรมของโรงเรียน

6. การคาดหวังความเป็นเลิศ (Expectations of Excellence) วางเป้าหมายเด็กเป็นการกำหนดหลักชัยในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของตนให้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนคาดหวังการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทำให้ครูทุกคนตระหนักและเกิดความร่วมมือพัฒนากิจกรรมต่างๆอย่างเต็มความสามารถเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

Likona (1991) กล่าวถึง การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ว่า

1. ครูดูแล เป็นตัวแบบ เป็นที่ปรึกษา ปฏิบัติต่อเด็กด้วยความรัก เคารพ เป็นตัวอย่างที่ดี สนับสนุนพฤติกรรมทางสังคมเชิงบวก แก้ไขการปฏิบัติรายคน รายชั้น

2. สร้างสรรค์ชุมชนศิลธรรม สร้างโอกาสให้นักเรียนเคารพ ดูแลผู้อื่น รู้คุณค่ารับผิดชอบ ต่อกลุ่ม

3. ฝึกวินัยทางศีลธรรม สร้างสรรค์ บังคับใช้กฎเพื่อสร้างโอกาสสนับสนุนเหตุผลจริยธรรม การปฏิบัติตามกฎด้วยความสมัครใจ การเคารพผู้อื่น

4. สร้างประชาธิปไตยในห้องเรียน ให้นักเรียนตัดสินใจ รับผิดชอบห้องเรียนให้ดี จัดบรรยากาศให้เหมาะต่อการเรียน

5. สอนค่านิยมผ่านหลักสูตร สอนจริยธรรมหลากหลายแทรกในเนื้อหาวิชา

6. ใช้การเรียนรู้แบบร่วมมือ เพื่อพัฒนาการเห็นคุณค่าผู้อื่น สร้างทัศนคติ ความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

7. พัฒนาจิตสำนึก สนับสนุนการเห็นคุณค่าการเรียนรู้ สมรรถนะการทำงานหนัก การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ ความรู้สึกต่องานที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของผู้อื่น

8. สนับสนุนการสะท้อนทางจริยธรรม ผ่านการอ่าน วิจัย การเขียน วารสาร อภิปราย ได้ว่าที่

9. สอนการแก้ปัญหาความขัดแย้ง นักเรียนได้รับทักษะศีลธรรมที่จำเป็นในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีความยุติธรรม ปราศจากความรุนแรง

10. ครูเอาใจใส่ทุกกิจกรรมในห้องเรียน ใช้บทบาททางบวก เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในพฤติกรรม การเห็นคุณค่าผู้อื่น การสร้างโอกาสการบริการโรงเรียน ชุมชน

11. สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกในโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนมีส่วนร่วม (ภาวะผู้นำ) ระเบียบวินัย ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน พัฒนาสู่ความเป็นชุมชนทางศีลธรรม ระหว่างผู้ใหญ่ด้วยกัน การใช้เวลาใส่ใจทางศีลธรรม การสอนค่านิยมในห้องเรียน

12. สร้างความร่วมมือกับพ่อแม่ ชุมชน ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้พ่อแม่รู้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับพวกเขา ให้ความสำคัญนักเรียนเป็นครูศิษย์ธรรม ให้แนวทางเสริมสร้างค่านิยมโรงเรียนที่สอน ขอความช่วยเหลือจากชุมชน ศาสนา ธุรกิจ ท้องถิ่น สื่อในการสร้างค่านิยมหลัก

สิ่งที่เป็นปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังกล่าว Likona กล่าวว่ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนของโรงเรียน ความศรัทธาของชุมชน สื่อ ความเข้มแข็งของนโยบาย ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

2. บทบาทของศาสนา

3. ภาวะผู้นำทางจริยธรรมของครู

4. ความเข้าใจของครูต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

Berkowitz (2009) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาพัฒนาการ กล่าวถึงการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่า ในระดับจุลภาคมองการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านการเรียนการสอน มีการดำเนินกลยุทธ์ที่หลากหลาย เทคนิค การสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก สร้างทักษะทางสังคม ความสัมพันธ์ในกลุ่มนักเรียน บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร ส่วนในระดับมหภาค คือการปฏิรูปโรงเรียนที่ครอบคลุมงานภารกิจในโรงเรียน หลักสูตรวิชาการ นโยบายโครงสร้างการกำกับดูแลตน สร้างพันธกิจ การกำหนดวิสัยทัศน์ สู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

Berkowitz ได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ว่าสามารถดำเนินการได้ 3 แนวทาง คือ

1. แนวทางปัญญา (Cognitive Approach) เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ หรือการพัฒนาสติปัญญาให้บุคคลเข้าใจคุณธรรมในระดับรูปธรรมไปจนถึงระดับนามธรรม ตามความเชื่อว่าปัญญาคือรากฐานของคุณธรรม

2. แนวทางอบรมสั่งสอน (Indoctrinate Approach) เป็นวิธีการกำหนดคุณธรรมที่พึงประสงค์ของกลุ่มหรือสังคมไว้ล่วงหน้าว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี แล้วจึงดำเนินการอบรมสั่งสอน รวมถึงจัดให้มีการปฏิบัติตามคุณธรรมนั้นจนกระทั่งเกิดเป็นนิสัย

3. แนวทางปลูกฝังความรู้สึกหรือค่านิยม (Romantic Approach หรือ Value Clarification) เป็นวิธีกระตุ้นให้บุคคลสามารถวิเคราะห์คุณค่าจากการกระทำที่ดั่งามได้ด้วยตนเอง เมื่อเกิดความกระจ่างในคุณค่าของคุณธรรมเหล่านั้นแล้ว บุคคลจะปฏิบัติเองโดยไม่มีกำบังจากภายนอก

Berkowitz กล่าวว่า อิทธิพลของสื่อ ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว การมุ่งเน้นการสอบเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เขาศึกษาเรื่องคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์นักเรียนเกือบ 40 ปี ในโรงเรียนประถมศึกษา พัฒนามาสู่ P.R.I.M.E. Model รูปแบบนี้ มุ่งเน้นบนฐานความคิด HEAD HEART HAND เป็นรูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน ซึ่งเรียกว่า P.R.I.M.E. Model มีรายละเอียดดังนี้

1. P – Priority การให้ความสำคัญกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก คุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับพันธกิจโรงเรียน จึงจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารกำหนดการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ นำเนื้อหาคุณลักษณะอันพึงประสงค์บูรณาการให้ครบถ้วนในบทเรียนวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญการพัฒนาสมรรถนะครูสู่การเป็นผู้นำการเรียนการสอนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ผู้บริหารฝึกการเป็นผู้นำการเรียนการสอนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครูควบคู่กับกำหนดเป้าหมาย สร้างความร่วมมือทุกฝ่ายพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน สื่อ ผู้ปกครอง ให้ความช่วยเหลือสิ่งที่มีปัญหา เป็นคู่คิด ร่วมมือวางแผน พัฒนานักเรียน

2. R – Relationships การสร้างสัมพันธภาพ ควรมีบรรยากาศสัมพันธภาพในชั้นเรียนแบบทุกคนเอาใจใส่ต่อกัน ความหวังดีต่อกัน ระหว่างนักเรียนด้วยกัน ครูกับนักเรียน ระหว่างรุ่นพี่ รุ่นน้องต่างวัย ระหว่างครูและผู้บริหาร การเป็นพี่เลี้ยง สร้างวัฒนธรรมที่ดีในกลุ่มเพื่อนนักเรียน ครูสอนทักษะสังคม- อารมณ์ที่ต้องการสร้าง รักษา ช่อมเสริมสัมพันธภาพ การกำหนดยุทธศาสตร์เสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างสุขภาวะโรงเรียนและการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. I – Intrinsic Motivation การสร้างแรงจูงใจภายใน ช่วยให้นักเรียน เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล ความพอใจภายในจากเป้าหมายใฝ่สัมฤทธิ์ในการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสม ชื่นชมในตัวเอง (อธิบายพฤติกรรมพึงประสงค์ที่นักเรียนปฏิบัติชัดเจน) สนทนา แสดงความคิดเห็น ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

4. M – Modeling การเป็นแบบอย่าง ครูและผู้บริหารควรสร้างสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นกับนักเรียน บทบาทครูมีอิทธิพลในแง่ที่เป็นแบบแก่นักเรียน มิใช่แค่สอน แต่ควรแสดงให้ดูเป็นแบบอย่าง ผู้ใหญ่ที่อยู่รอบตัวเด็กทุกคน ถ้าต้องการให้เด็กเป็นอย่างไรก็ควรแสดงบทบาทนั้นต่อเด็ก และความเป็นตัวแบบอีกลักษณะหนึ่งคือ ครูมีลักษณะครูดี เช่น ครูมีความเป็นกัลยาณมิตร มีจิตวิญญาณครู มีหัวใจความเป็นมนุษย์

5. E – Empowerment การเสริมพลังอำนาจ ให้อำนาจ การมอบอำนาจการตัดสินใจแก่นักเรียน ให้นักเรียนตัดสินใจด้วยตัวเอง ให้นักเรียนเผชิญสถานการณ์จริง วางแผนแก้ปัญหาจากชีวิตจริงในระบบทีม ฝึกใช้ทักษะการตัดสินใจ ครูใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ การประชุมชั้นเรียน เคารพ มองเห็นคุณค่าในตัวนักเรียน ให้ความสำคัญกับจิตใจ ความคิดเห็นของนักเรียน ในความเป็นจริงโรงเรียนยังมีอิทธิพลและอำนาจโดยธรรมชาติ นักเรียนไม่ได้มีส่วนร่วมใน

ฐานะพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย เพียงแค่เรียนรู้ระบอบประชาธิปไตย แต่ต้องการประสบการณ์ ใช้สิทธิอำนาจ เป็นผู้แทนในการสร้างความพอใจร่วมกัน

สรุป การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสิ่งจำเป็น ความสำเร็จเริ่มต้นจากทุกคนที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การเห็นคุณค่าและความสำคัญนำไปสู่การร่วมแรงร่วมใจกัน ซึ่งอาจจะจัดเป็นกิจกรรมบูรณาการในการเรียนการสอน บูรณาการในชีวิตประจำวัน การจัดกิจกรรมพิเศษ หรือกิจกรรมเสริมที่เชื่อมโยงสู่ความร่วมมือกับผู้ปกครองหรือชุมชน แนวคิดการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความแตกต่างกันไป การเลือกใช้แนวคิดใดนั้น การดูบริบท ที่มาของการพัฒนารูปแบบหรือแนวคิดนั้นใกล้เคียงกับของสังคมไทยเพียงใด และระดับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนา การใช้รูปแบบนั้นเหมาะสมหรือไม่

จากการศึกษาที่มาของรูปแบบ การวิเคราะห์เนื้อหา รูปแบบการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามแนวคิดของ Berkowitz หรือที่เรียกว่า P.R.I.M.E. Model นี้พัฒนาโดยมีองค์ประกอบที่ใกล้เคียงกับของไทย คือ ที่มาปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่มุ่งเน้นด้านวิชาการมากเกินไป อิทธิพลของสื่อเทคโนโลยี เป็นต้น ประการหนึ่งหน่วยในการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาบนฐานความคิด HEAD HEART HAND ตรงกับนโยบายรัฐบาล โครงการโรงเรียนประชารัฐ ที่มุ่งพัฒนาทั้งสามส่วนเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศไทยที่มุ่งเน้นในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ P.R.I.M.E. Model มีองค์ประกอบที่ผู้เชี่ยวชาญโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่ามีความสำคัญมากในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน คือการสร้างแรงจูงใจภายใน และการเป็นตัวแบบความดีของครู P.R.I.M.E. Model เน้นบทบาทของครู ว่ามีความสำคัญและมีบทบาทมากที่สุดในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ประสบความสำเร็จ มีหลายแนวคิดที่กล่าวถึงความเป็นครูดีที่สามารถสร้างเด็กดีได้ ซึ่งความสอดคล้องดังกล่าว จึงนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาครูในการวิจัยครั้งนี้

P.R.I.M.E. Model มุ่งเน้นให้ครูมีทัศนคติ ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และใช้เป็นเครื่องมือเพื่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บังเกิดผล องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ การเป็นตัวแบบของความดี ซึ่งหมายรวมถึงครูมีลักษณะที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน ครูสอนโดยการกระทำ สอนโดยไม่ต้องสอน และอีกนัยหนึ่งคือครูมีคุณลักษณะครูดีนั่นเอง เพราะความเป็นครูดี จะเป็นแรงจูงใจภายใน น้อมน่านักเรียนให้เกิดคุณลักษณะที่ดี หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่มาจากแรงจูงใจภายใน มิใช่จากการบังคับ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะครูดีที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บังเกิดผลนั้น ประกอบด้วย ความเป็นกัลยาณมิตร ความมีจิตวิญญาณครู ครูมีหัวใจความเป็นมนุษย์ และครูมีความเอาใจใส่ ซึ่งรายละเอียดคุณลักษณะครูแต่ละประเภทรูปแบบ ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา สรุปได้ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 การวิเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

องค์ประกอบ	หลักสูตร 2551	คสช.	ไกรยุทธ	Berkowitz	Likona	Lennick and Kiel
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	/	/				
2. ซื่อสัตย์	/	/		/	/	
3. มีระเบียบวินัย	/	/	/			
4. ใฝ่เรียนรู้	/	/				
5. ดำรงตนตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	/	/				
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	/					
7. รักความเป็นไทย	/	/				
8. มีจิตสาธารณะ	/					
9. เสียสละ		/				
10. อุดทน		/	/			
11. กตัญญู		/	/			
12. มีศีลธรรม รักษาความ สัตย์		/	/			/
13. เรียนรู้ มีจิตใจเป็น ประชาธิปไตย		/		/		
14. มีสติรู้ตัว รอบคอบ		/	/			
15. เข้มแข็งทั้งร่างกายและ จิตใจ ละเอียดรอบคอบ		/				
16. คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน		/				
17. พึ่งตนเอง			/			
18. ฉันทะ			/			
19. ความศรัทธา			/			
20. มีความรับผิดชอบ สำนึก ในหน้าที่			/	/		/

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	หลักสูตร 2551	คสช.	ไกรยุทธ	Berkowitz	Likona	Lennick and Kiel
21. ตั้งจิตให้ดี(ไม่อคติ เที่ยงตรงในการวินิจฉัย)			/			
22. เมตตา ปรารถนาดี			/		/	
23. เอื้อเฟื้อ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่ เอาเปรียบ อะลุ่มอล่วย			/			
24. เคารพตัวเอง ผู้อื่น โลกที่ อาศัย			/	/		
25. ความยุติธรรม				/		
26. เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้อื่น				/		/
27. ความเห็นใจ					/	
28. กล้าหาญ				/	/	
29. การควบคุมตนเอง					/	
30. ความร่วมมือ					/	
31. ความขยันหมั่นเพียร			/	/	/	
32. ยึดมั่นในสิ่งถูกต้องชอบ ธรรม						/
33. ปฏิบัติตนสอดคล้องกับ หลักการ ค่านิยม ความ เชื่อ						/
34. พุดความจริง						/
35. ยอมรับความผิดพลาด ล้มเหลว						/
36. ยึดมั่นในการทำเพื่อผู้อื่น						/
37. ให้อภัยในความผิดพลาด ของตัวเองและผู้อื่น						/

การสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
2. ซื่อสัตย์
3. มีระเบียบวินัย
4. ใฝ่เรียนรู้
5. ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. มุ่งมั่นในการทำงาน
7. รักความเป็นไทย
8. มีจิตสาธารณะ
9. เสียสละ
10. อุดม
11. กตัญญู
12. มีศีลธรรม รักษาความสัตย์
13. เรียนรู้ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
14. มีสติรู้ตัว รอบคอบ
15. เข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ ละเอียดรอบคอบ
16. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน
17. พึ่งตนเอง
18. ฉันทะ
19. ความศรัทธา
20. มีความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่
21. ตั้งจิตให้ดี(ไม่อคติ) เที่ยงตรงในการวินิจฉัย)
22. เมตตา ปรารถนาดี
23. เอื้อเฟื้อ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบ อะลุ่มอล่วย
24. เคารพตัวเอง ผู้อื่น โลกที่อาศัย
25. ความยุติธรรม
26. เอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้อื่น
27. ความเห็นใจ
28. กล้าหาญ
29. การควบคุมตนเอง
30. ความร่วมมือ

31. ความขยันหมั่นเพียร
32. ยึดมั่นในสิ่งถูกต้องชอบธรรม
33. ปฏิบัติตนสอดคล้องกับหลักการ ค่านิยม ความเชื่อ
34. พุดความจริง
35. ยอมรับความผิดพลาดล้มเหลว
36. ยึดมั่นในการทำเพื่อผู้อื่น
37. ให้อภัยในความผิดพลาดของตัวเองและผู้อื่น

การสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1. สำนักความเป็นพลเมืองดี

- 1.1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์
- 1.2 รักชาติวัฒนธรรมประเพณีไทย
- 1.3 มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย
- 1.4 มีความยุติธรรม
- 1.5 ใฝ่เรียนรู้

2. คุณธรรมจริยธรรม (ตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว)

- 2.1 ความสามารถพึ่งตนเอง
- 2.2 ความมีระเบียบวินัย
- 2.3 ความศรัทธา ศาลากลางกรมมหาวิทยาลัย
- 2.4 สำนักรับผิดชอบในหน้าที่ ฉันทะ มุ่งมั่นในการทำงาน
- 2.5 ความกตัญญู
- 2.6 ความตั้งใจให้ดี
- 2.7 ความเมตตา ปรารถนาดี อะลุ่มอล่วย
- 2.8 ดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เอื้อเพื่อ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีสติ รอบคอบ ขยัน ซื่อสัตย์ มีความเพียร อดทน)

3. สมรรถนะคุณธรรม

- 3.1 ปฏิบัติตนสอดคล้องกับหลักการค่านิยม ความเชื่อ
- 3.2 พุดความจริง
- 3.3 ยืนหยัดในความถูกต้อง(กล้าหาญ นำไว้วางใจ ควบคุมตน เข้มแข็ง ละอายต่อบาป)
- 3.4 รักษาสัญญา
- 3.5 รับผิดชอบทางเลือกส่วนบุคคล

- 3.6 ยอมรับความผิดพลาดและความล้มเหลว
- 3.7 ยึดมั่นในการทำเพื่อผู้อื่น
- 3.8 เอาใจใส่ผู้อื่นอย่างจริงจัง
- 3.9 ให้อภัยในความผิดพลาดของตนเองและผู้อื่น

4 จิตสาธารณะ

- 4.1 เคารพตัวเอง ผู้อื่น โลกที่เราอาศัยอยู่
- 4.2 คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 4.3 ความเสียสละ
- 4.4 ความเห็นอกเห็นใจ
- 4.5 ความร่วมมือ

สรุป คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ค่านิยม 12 ประการของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ แนวคิดของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2521 และแนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักการศึกษาต่างประเทศ สังเคราะห์ได้ องค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ สำนักความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้เป็นความต้องการของสังคมให้เกิดการพัฒนา เป็นเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน และเป็นคุณลักษณะที่ต้องการพัฒนาให้เกิดในอนาคตตามคุณลักษณะนักเรียนในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการเสริมสร้างให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์เหล่านี้ จะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

2.3.3 คุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1) กัลยาณมิตรธรรม

ความหมาย

พุทธทาสภิกขุ (2521: 109 อ้างถึงในปวีณา วิหค, 2553: 30) ได้ให้ความหมาย คำว่า กัลยาณมิตรคือบุคคลที่คบหาสมาคมแล้ว จะเป็นเหตุให้เกิดคุณงามความดี ความเจริญ กัลยาณมิตรจึงรวมถึงพ่อแม่ เพื่อน บัณฑิต ผู้มีประสบการณ์

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2546) ให้ความหมายว่า กัลยาณมิตร คือ มิตรดีงาม เพื่อนที่ดี มิตรที่มีคุณอันบัณฑิตพึงนับ มิตรมีจิตใจดี มิตรที่จริงใจ

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่นประเสริฐ, 2543) กล่าวว่า กัลยาณมิตร คือองค์ประกอบด้านกลุ่มบุคคลผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สามารถให้การอบรมสั่งสอน ช่วยแนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกช่องทาง หรือเป็นบุคคลที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต นำไปสู่หนทางการเรียนรู้ ฝึกฝนที่ถูกต้อง ซึ่งกัลยาณมิตรในที่นี้มีได้หมายเฉพาะตัวบุคคล แต่ยังรวมถึง

หนังสือ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เกื้อกูล ชักจูงส่งเสริม เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ มีปัญหา ด้วยการฟัง ด้วยการสนทนา หรือซักถามข้อสงสัยด้วยการอ่าน การค้นคว้า เป็นต้น

พระมหาเกรียงไกร บัวจันทร์อด (2546) กล่าวว่า กัลยาณมิตรหมายรวมถึงสิ่งแวดล้อมภายใน และสิ่งแวดล้อมภายนอกทุกอย่าง ที่เกื้อหนุนให้ประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม

สุมน อมรวิวัฒน์ (2546 : 17) กล่าวว่า กัลยาณมิตรเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นความ ปลอดภัย โส่งใจ ไม่บีบบังคับ เน้นความมีน้ำใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและสร้างความกระจำจ้งในแนวทางที่ถูกต้อง

เดือน คำดี (2543) กล่าวถึงกัลยาณมิตรในความหมายทางพุทธปรัชญา

1. มิตรดี เพื่อนที่ไม่ได้มองแต่ปัจจุบันประโยชน์ แต่มองไกลไปข้างหน้า คิดถึงแง่การพัฒนาจิตใจระยะยาวสำหรับบุคคลที่ช่วยเหลือ แต่มิได้ละเลยปัญหา หรือสิ่งที่ต้องการความช่วยเหลือ
2. มิตรที่ไม่มีความคิดเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ร่วมกัน จึงมิได้มีความประสงค์อันถือประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่ คิดแต่ประโยชน์ผู้รับ พยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาของอีกฝ่ายให้ได้ ไม่มีความคิดเรื่องผลประโยชน์มาสอดแทรก

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม (2552) กล่าวว่า กัลยาณมิตรหมายรวมถึงองค์ธรรมหรือ คุณธรรมภายใน ซึ่งนับเป็นกัลยาณมิตรในความหมายแท้จริง เนื่องจากพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่ ศักยภาพและการกระทำของคน

ยุภาติ ปณธราช (2551: 23) กล่าวถึงกัลยาณมิตรว่า เป็นลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึง นิสัย ความคิด ความเชื่อ ทศนคติ อารมณ์ กิริยาท่าทาง คำพูดที่ทำให้คนที่อยู่รอบข้าง เกิดความรู้สึก รัก ไว้วางใจ เชื่อถือ อบอุ่น สบายใจ ปลอดภัย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2542) กล่าวว่า กัลยาณมิตรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะ เป็นลักษณะภายนอกที่ปรากฏ คือ มีความรัก ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น ความน่าเคารพ
2. คุณสมบัติ เป็นลักษณะผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา มีความสามารถในการสื่อสาร
3. คุณธรรม เป็นลักษณะของผู้ที่มีความรักความเมตตา มีความอดทน ช่วยให้ศิษย์พ้นทางเสื่อม

กรมการศาสนา (2533) และพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)(2541) กล่าวถึงความ เป็น กัลยาณมิตร 7 ประการ ได้แก่

1. น่ารัก (ปิโย) คือเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ขวนใจผู้เรียน ให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม (Lovable; endearing)

2. นำเคารพ (ครู) คือมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึก อบอุนใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย (Estimable; respectable; venerable)

3. น่ายกย่อง น่าเจริญใจ (ภาวนีโย) คือ มีความรู้จริง ทรงภูมิปัญญาแท้จริง ฝึกฝน ปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่น่ายกย่อง ควรยึดเป็นแบบอย่าง ทำให้ศิษย์รำลึกถึงความซาบซึ้งใจ (Adorable; cultured; emulable)

4. ฉลาดในการใช้คำพูด (วัตตา จ) คือรู้จักพูดให้ได้ผล พูดเป็น รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร แนะนำตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี (Being a counselor)

5. อุตุนต่อถ้อยคำ (วจนักขโม) คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถาม คำล่วงเกิน ตักเตือน วิพากษ์วิจารณ์ ไม่เสียอารมณ์ (Being a patient listener)

6. อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้ (คัมภีร์ภูจ กถัง กัตตา) คือ กล่าวชี้แจงเรื่องลึกลับซับซ้อน ให้ศิษย์เข้าใจ และสอนศิษย์ให้รู้เรื่องราวลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป (Able to deliver deep discourses or to treat profound subjects)

7. ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย (โน จัญฐาเน นโยชเย) คือไม่ชักนำไปในอฐาน เรื่องเหลวไหลไม่สมควร (Never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่ากัลยาณมิตร หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งที่ไม่มีชีวิต และมีชีวิต อาจจะเป็นหลักธรรม บุคคลผู้เป็นมิตรดี มิตรแท้ เป็นผู้แสดงออกทั้งพฤติกรรม จิตใจ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางที่ดี ผู้เกื้อหนุน ผู้มีอิทธิพลต่อความเจริญของบุคคลทั้งทางความคิด ทั้งการกระทำ หรือโน้มนำให้บุคคลคิด พูด กระทำในสิ่งที่ดีต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ทำให้คนที่อยู่รอบข้าง เกิดความรู้สึกรัก ไว้วางใจ เชื่อถือ อบอุน สบายใจ ปลอดภัย คุณลักษณะครูที่มีความเป็นกัลยาณมิตรในการวิจัยครั้งนี้ใช้องค์ประกอบหลักกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย ความน่ารัก นำเคารพ นำเจริญใจ ฉลาดในการใช้คำพูด อุตุนต่อถ้อยคำ อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้ง ไม่ชักจูงนักเรียนไปในทางเสื่อม

2) จิตวิญญาณครู (Spiritual Teacher)

ความหมาย

สุนน อมรวีวัฒน์ (2551) กล่าวว่า จิตวิญญาณ เป็นนามธรรมภายในที่แสดงออกทาง จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความรัก ความผูกพัน ความตระหนัก สำนึกในคุณค่า หน้าที่ พฤติกรรม ความสุขสงบ ไม่เห็นแก่ตัว คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความใส่ใจ เข้าใจ ร่วมใจกัน เกิดขึ้นจากการฝึกฝนอบรมต่อเนื่องยาวนาน เป็นฐานความเมตตากรุณา สุนทรียภาพ ความสงบสุขส่วนตนและสังคม

พระนอม แก้วกำเนิด (2552: ออนไลน์) จิตวิญญาณครูเป็นความรู้สึกนึกคิด ตระหนัก ศรัทธา ในความสำคัญ ความมีคุณค่าของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชน มีความผูกพัน ความมุ่งมั่น กระทำหน้าที่ให้เกิดความสัมฤทธิ์สูงสุด

ระพี สาคริก (2551) กล่าวว่า วิญญาณความเป็นครูเป็นสิ่งที่ธรรมชาติได้มอบมาให้แก่วิถีการ ดำเนินชีวิตของทุกคน เพื่อสร้างสรรค์สติปัญญาให้กับตัวเอง รวมทั้งถ่ายทอดสู่ชนรุ่นหลัง แต่บางคน รากฐานจิตใจอ่อนแอ ไม่อาจสู้กับกิเลสของเพื่อนมนุษย์ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อม จึงสูญเสียสิ่งอัน ทรงคุณค่านี้ ครูที่มีจิตวิญญาณครู มีลักษณะของความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความรัก ความเมตตา ห่วงใยต่อศิษย์

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2556) กล่าวว่า ครูที่มีจิตวิญญาณครู มีลักษณะของความรับผิดชอบใน หน้าที่ มีความเสียสละ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์ พัฒนาดนโดยแสวงหาความรู้ถ่ายทอดความรู้ให้ ศิษย์เรียนรู้กว้างขวาง หลากหลาย รักห่วงใยและมีความปรารถนาดีต่อศิษย์

พุทธทาสภิกขุ (2524: 47-62) กล่าวว่า ครูที่มีจิตวิญญาณคือครูที่มีธรรมะ ธรรมะของครูที่มี จิตวิญญาณคือความเสียสละเพื่อหน้าที่และต่อเพื่อนมนุษย์

ณัฐภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553: 26) กำหนดคุณลักษณะที่แสดง ถึงความเป็นจิตวิญญาณครูว่าประกอบด้วย การปฏิบัติตามหน้าที่ครู การปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความ เสมอภาค ความเสียสละ ความเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547: 4-9, 2542: 145) กำหนดคุณลักษณะ ที่แสดงถึงความเป็นจิตวิญญาณครูว่า รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ มีความรักความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ

พระมหาวุฒิชัย (2556: ออนไลน์) กล่าวว่า คุณลักษณะครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ประกอบด้วย มีความรู้ในวิชาการโดดเด่น รู้ลึก รู้จริง รู้กว้าง มีศิลปะในการถ่ายทอดความรู้ มีความรัก ความเมตตา

ซึ่งจากแนวคิดของนักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านครู ได้วิเคราะห์สังเคราะห์ แสดงคุณลักษณะ ครูที่มีจิตวิญญาณครู ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 การสังเคราะห์จิตวิญญาณครู

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา								ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. สำนึกและตระหนักในหน้าที่	/	/		/		/			4
2. ไม่เห็นแก่ตัว คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	/								1
3. มีความใส่ใจต่อนักเรียน	/								1
4. มีความรักความเมตตา	/		/				/	/	4
5. มุ่งมั่นทำหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด		/							1
6. อ่อนน้อมถ่อมตน			/						1
7. รับผิดชอบในหน้าที่				/					1
8. เสียสละ				/	/	/	/		4
9. เป็นแบบอย่างที่ดี				/			/		2
10. พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้				/					1
11. ตั้งใจถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์				/					1
12. มีความห่วงใยและปรารถนาดีต่อศิษย์			/	/					2
13. ปฏิบัติตามหน้าที่ครู						/			1
14. ปฏิบัติต่อศิษย์ด้วยความเสมอภาค						/			1
15. เชื่อมั่นในศักยภาพนักเรียน						/			1
16. รักและศรัทธาในอาชีพ							/		1
17. มีความรู้วิชาการโดดเด่น								/	1
18. มีศิลปะในการถ่ายทอดความรู้								/	1

นักการศึกษา

1. สุมณ อมรวิวัฒน์ (2548)
2. พะนอม แก้วกำเนิด (2552)
3. ระพี สาคริก (2551)
4. พนม พงษ์ไพบูลย์ (2556)
5. พุทธทาสภิกขุ (2524)
6. ญัตถุภรณ์ หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (2553)
7. สพฐ. (2547)
8. พระมหาวุฒิชัย (2556)

สรุปการสังเคราะห์คุณลักษณะครูที่มีจิตวิญญาณครู

1. สำนึกและตระหนักในหน้าที่
2. มีความรักความเมตตา
3. มีความเสียสละ
4. มีความห่วงใยและปรารถนาดีต่อศิษย์
5. เป็นแบบอย่างที่ดี

3) ครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ (Humanized Educare)

หัวใจความเป็นมนุษย์ เป็นคำที่ริเริ่มใช้ในวิชาชีพทางการแพทย์เพื่อสร้างและผลิตแพทย์ที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ สู่การบริการผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Humanized Health Care ต่อมาในวิชาชีพทางการศึกษานำมาเชื่อมโยงกับหลักสูตรการผลิตครู ในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ใช้ล้อกับคำในวิชาชีพทางการแพทย์ โดยใช้คำภาษาอังกฤษว่า Humanized Educare ในการจัดโครงการพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือการสร้างหัวใจของความเป็นครู หรือการสร้างครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ ดังนั้นจากการวิจัยครั้งนี้จึงนิยามความหมายครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ในบริบท หัวใจความเป็นมนุษย์ การบริการที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์(แพทย์ที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์)

สุนน ออมรวีวัฒน์ (2551: ออนไลน์) กล่าวถึงคุณลักษณะครูดีที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ว่ามีลักษณะ ปรับปรุงตนเอง ประพฤติดีทั้ง กาย วาจา ใจ ไม่ประมาท เป็นผู้ให้ มีความรักความเมตตา รักคนอื่นมากกว่าตนเอง เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติแวดล้อม เห็นนักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความแตกต่าง ทั้งในด้านสภาวะทางกาย ทางจิต ทางอารมณ์ และในทางสังคม ความตั้งใจที่จะพัฒนา นักเรียนให้เติบโตไปตามศักยภาพที่เขาเป็นสูงสุด มีความรู้ภายในตน ความรู้ภายนอกตน ความรู้ทางวิชาการ ความรู้ทางวิชาชีพ มีความนึกคิดไตร่ตรอง ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจสูง จิตอิสระ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวว่า ครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ หรือมีหัวใจความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีลักษณะ คือ มองเห็นคุณค่าของมนุษย์ คิดทำความดีต่อสังคมโลก คิดบวก ใจกว้าง ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนและผู้อื่น ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ไม่คิดว่าตนเก่งหรือดีกว่าผู้อื่น ยอมรับข้อบกพร่องของตน มุ่งอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้ มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดี สำนึกกาย วาจา ใจ มีความคิดเห็นที่ถูกต้องดีงาม

ประเวศ วะสี (2549) กล่าวว่า การบริการด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ มีความเชื่อมโยงกับ สุขภาพ สังคม การศึกษา ในวิชาชีพทางการศึกษา ได้นำแนวคิดหัวใจความเป็นมนุษย์มาใช้ มีการกล่าวถึงครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกับแพทย์ โดยมุ่งเน้นการบริการที่เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา								ความ ถี่
	ครูที่มีหัว ใจความ เป็นมนุษย์			แพทย์ที่มีหัวใจ ความเป็นมนุษย์ (การบริการที่มี หัวใจความเป็นมนุษย์)					
	1	2	3	4	5	6	7	8	
7. ตั้งใจพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตาม ศักยภาพที่เป็นสูงสุด	/								1
8. มีความรู้ภายในตน	/								1
9. มีความรู้ภายนอกตน	/								1
10. มีความรู้ทางวิชาการ	/								1
11. มีความรู้ทางวิชาชีพ	/								1
12. มีความนึกคิดไตร่ตรอง	/								1
13. ควบคุมอารมณ์ได้	/								1
14. มีจิตใจสูง มีคุณธรรม รู้ถูกผิด	/				/				2
15. มีจิตอิสระ	/								1
16. มุ่งมั่นพัฒนากาย วาจา ใจ		/							1
17. คิดทำความดีต่อสังคมโลก		/							1
18. คิดบวก		/							1
19. ใจกว้าง		/							1
20. ไม่คิดว่าตนเองเก่งหรือดีกว่าผู้อื่น		/							1
21. มุ่งอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้		/							1
22. มีความคิดเห็นที่ถูกต้องดีงาม		/							1
23. ความเป็นมิตร				/			/		2
24. ใส่ใจ					/		/		2
25. ปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่นอย่าง เต็มใจ จริ่งใจ ไม่หวังผลตอบแทน								/	1
26. ซื่อสัตย์					/				1

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา								ความ ถี่
	ครูที่มีหัว ใจความ เป็นมนุษย์			แพทย์ที่มีหัวใจใจความ เป็นมนุษย์ (การบริการ ที่มีหัวใจความเป็น มนุษย์)					
	1	2	3	4	5	6	7	8	
27. มีความอ่อนน้อม					/				1
28. มีความอ่อนโยน				/		/			2
29. คำนึงถึงปัญหาและความต้องการ							/		1
30. มีเหตุผล เข้าใจผู้อื่น รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น							/	/	2
31. มีน้ำใจ มีความสุขในการให้						/			1
32. เสียสละ รักคนอื่นมากกว่าตนเอง	/								1

นักการศึกษา

1. สุมณ อมรวิวัฒน์ (2551)
2. สพฤ.(2552)
3. ประเวศ วะสี(2549)
4. สมจิต หนูเจริญกุล (2542)
5. Deiering(2014)
6. โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2552)
7. สุณี วงศ์คงคาเทพ (2550)
8. สุทธานันท์ กัลป์กะและผกาสรณ์ อุไรวรรณ (2556)

สรุปการสังเคราะห์คุณลักษณะครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์

1. มีเหตุผล เข้าใจ ยอมรับข้อดีข้อเสียของตน/ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุง
ตนเอง
2. ประพฤติดีทั้งกาย วาจา ใจ
3. มีความรักความเมตตา เป็นผู้ให้ เห็นใจ ใส่ใจ ปรารถนาช่วยเหลือ
4. เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์

5. มีจิตใจสูง มีคุณธรรม รู้ถูกผิด
6. มีความเป็นมิตร
7. อ่อนโยน

4) ครูที่มีความเอาใจใส่

ความหมาย

Ben-Ze'ev (2000) กล่าวว่า ความเอาใจใส่ หมายถึง สภาวะการสะท้อนอารมณ์ ความรู้สึกที่จูงใจครูเพื่อให้มีพฤติกรรมการดูแลที่แตกต่างกัน อารมณ์ความรู้สึกการเอาใจใส่ตามหน้าที่ของครู การวินิจฉัยเกี่ยวกับเด็ก ส่งผลให้ครูเอาใจใส่เด็ก

Davis (2011) กล่าวว่า ความเอาใจใส่เป็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการสะท้อนตัวเองและการเปลี่ยนแปลง ครูปรับตัวเมื่อเผชิญความล้มเหลว เปลี่ยนวิธีทัศนมุ่งความเจริญอกงาม ความเป็นห่วงใยนักเรียน การวิเคราะห์วิธีการดูแลนักเรียน การประเมินปัญหาที่ยากที่ท้าทายที่เป็นอยู่ ทำให้ดีขึ้น ไตร่ตรองความเหมาะสมระหว่างสิ่งที่เอาใจใส่และความต้องการของนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลสนับสนุน การดูแลนักเรียนเป็นรายคน รายกลุ่ม เพื่อสร้างสรรค์สุขภาวะทางปัญญาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สร้างสรรค์ศักยภาพบุคคลผสมผสานวิชาการ

Muller, Katz, & Dance (1994) กล่าวว่า การเอาใจใส่ มิได้เป็นความรู้สึก แต่เป็นพฤติกรรมการดูแลของครู

Nel Noddings (1988) and Lisa Goodstein (1999) กล่าวว่า ความเอาใจใส่เป็นการเน้นกระบวนการที่ครูทำมากกว่าการเน้นความรู้สึก เป็นจริยธรรม ค่านิยมทางศีลธรรมที่ครูสื่อสารกับนักเรียนผ่าน หลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ ข้อตกลงในห้องเรียน ระเบียบแบบแผน ความถี่ และคุณภาพการปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน ครูสอนเพื่อสื่อถึงนักเรียน ความเอาใจใส่เหมือนลูกศรบอกทางผลักดันให้ครูเอาใจใส่เนื้อหา ค่านิยม สัมพันธภาพที่หลากหลาย

Davis (2006) กล่าวว่า ความเอาใจใส่เป็นการเตรียมตัวของครู การกำหนดแบบการดูแล การสอนเนื้อหาวิชาการ การวางแผนการเรียนรู้ การอยู่ในสังคม โรงเรียน มีส่วนร่วมในการวิพากษ์สังคม ความไม่ยุติธรรม ทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมนักเรียนทุกคน ไม่คำนึงภูมิหลังเศรษฐกิจสังคม สร้างความเป็นระบบและสะท้อนสู่ภายนอก

คุณลักษณะครูที่มีความเอาใจใส่

Muller, Katz, & Dance (1999) กล่าวว่าครูที่มีความเอาใจใส่ มองเห็นความสำคัญของสัมพันธภาพ มีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ รู้จักเอาใจใส่สิ่งรอบตัว สร้างความเท่าเทียมสำหรับเด็กทุกคน รู้ความเหมาะสมการตอบสนองปฏิกิริยาเด็ก เข้าใจเมื่อเด็กล้มเหลวและปรับเปลี่ยนวิธีการช่วยเหลือ

Davis (2011) กล่าวว่าครูที่มีความเอาใจใส่ สร้างห้องเรียนที่มีชีวิต เป็นสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ อดทนกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชั้นเรียน ครูพยายามเข้าใจเด็ก สร้างความสัมพันธ์กับเด็กรายบุคคล ให้นักเรียนพัฒนาสัมพันธภาพกับครู เพื่อน นักเรียนจัดการพฤติกรรมตัวเอง ครูเอาใจใส่นักเรียน เอาใจใส่จัดการพฤติกรรมตัวเอง เช่นการกำหนดเวลาพักผ่อน การปฏิสัมพันธ์กับผู้คิดบวก ทำสิ่งที่มีความสุข ทำตัวให้สนุกสนาน

Old father & McLaughlin (1993) กล่าวว่าครูที่มีความเอาใจใส่ มียุทธศาสตร์ เช่น การเปิดเผยข้อมูลส่วนตัว แลกเปลี่ยนข้อมูล สร้างพื้นที่ความสัมพันธ์ในชั้นเรียน ระหว่างครูกับนักเรียน ระหว่างนักเรียนด้วยกัน ปลูกฝังบรรยากาศในชั้นเรียนที่นักเรียนมีสิทธิ์มีเสียงแท้จริง กล้าแสดงความคิดเห็น

Julianne Turner and colleagues (1998) กล่าวว่าครูที่มีความ เอาใจใส่ จัดการชั้นเรียน สร้างวัฒนธรรม บรรยากาศชั้นเรียน ครูติดตามบรรยากาศห้องเรียน ระวังอารมณ์ที่ไม่พึงพอใจ ในตัวครูและเด็ก มีเหตุผลในการแสดงออกอารมณ์โกรธ ชุนมัว เสียใจ สร้างบรรยากาศที่ดีใน ห้องเรียน

DeVries & Zan (1996) กล่าวว่าครูที่มีความเอาใจใส่ ให้นักเรียนเรียนรู้ความรับผิดชอบ พฤติกรรมตัวเอง สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในทักษะ และค่านิยมทางสังคม สร้างชั้นเรียนเป็นสถานที่ที่นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญ และการสร้างกฎระเบียบ และครูเชื่อมสู่ความเข้าใจการจัดระเบียบทางสังคม ส่งเสริมความอิสระของผู้เรียนและเน้นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

Judith Kleninfeld (1975) กล่าวว่าครูที่มีความเอาใจใส่ ปลูกฝังนักเรียนสนใจในเนื้อหาที่ครูสอน มียุทธศาสตร์เชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริงของนักเรียน คาดหวังสูงในนักเรียนทุกคนในชั้นเรียน ให้เข้าใจเนื้อหาวิชาการ เข้าใจคำศัพท์รอบตัว ผลักดันนักเรียนให้เป็นที่ 1 ครูเอาใจใส่ คือผู้ที่ให้ความอบอุ่น มีอิทธิพลต่อนักเรียนผ่านปฏิสัมพันธ์ มีความเชื่อว่าเด็กสามารถทำสิ่งดีกว่าได้ มุ่งหวังทำงานกับนักเรียนเพื่อพัฒนางาน

Khalil Gholami and Kirsi Terri (2012) กล่าวว่าคุณลักษณะครูเอาใจใส่นักเรียน ครูตอบสนองความต้องการอารมณ์ สังคม ศิลธรรม วัฒนธรรม ปัญญา สร้าง สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ให้นักเรียนเพลิดเพลิน สร้างความเป็นธรรม สร้างอารมณ์และความรู้สึกที่ดีให้นักเรียนเกิดความไว้วางใจ เป็นมิตร ยอมรับว่านักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกฝนตัวครู ครูต้องมีความรู้สึกไวต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ของนักเรียน น่าเคารพ มีความมุ่งมั่น นอกจากนี้เขายังได้แบ่งความเอาใจใส่เป็น 2 ประเภทคือ

1. การเอาใจใส่ทางวิชาการ การเอาใจใส่ทางวิชาการมีสองด้าน ด้านหนึ่งกิจกรรมการสอนของครูสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวย ตอบสนองศักยภาพและความต้องการของเด็ก อีกด้านการปฏิบัติของครูต้องไวต่อปฏิกิริยาทางอารมณ์ของนักเรียน

Didactical bias ครูเลี้ยงความลำเอียงที่มีต่อเด็ก เช่น การให้โอกาสมากกว่า หรือ จำกัดโอกาสทางวิชาการ ครูให้ความสำคัญกับนักเรียนทุกคนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ โดยไม่คำนึงถึงสถานะวิชาการ หรือความสามารถแต่ละคน

Respectful didactics ยอมรับในตัวนักเรียน และเลี้ยงการละเมียดคัดดีศรีความเป็นมนุษย์

2. การเอาใจใส่บุคลิกภาพ ลักษณะภายนอก ความประพฤติ ลักษณะนิสัย

Nurture student's character ครูปลูกฝังลักษณะผู้เรียนให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคม ศิลธรรม อารมณ์ ศักยภาพทางปัญญา เพื่อเป็นพลเมืองที่ดี

awareness ครูรู้จักเด็กรายบุคคล รู้ความต้องการ ศักยภาพ เป็นมิติพื้นฐานของความเอาใจใส่ ช่วยให้ครูพัฒนางานวิชาการได้ดี

Guzman (2008) คุณลักษณะครูที่เอาใจใส่ ครูวิเคราะห์ ค้นหาความต้องการนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความสอดคล้องของงาน ผลสัมฤทธิ์ เป้าประสงค์ ปรับเปลี่ยนทิศทางการที่คาดหวังในการช่วยเหลือเด็กเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของการเรียนรู้

Nias (999) กล่าวว่าคุณลักษณะครูที่เอาใจใส่ รับผิดชอบผู้เรียน รับผิดชอบสัมพันธภาพ วิเคราะห์ผู้เรียน

Rosiek (2003) กล่าวว่าคุณลักษณะครูที่เอาใจใส่ ฟังและเข้าใจนักเรียน ดูแลนิสัยนักเรียน ปัญหาระหว่างบุคคลทั้งในและนอกโรงเรียนและจัดการปัญหาด้วยความอดทน

แนวคิดของ Krishnan (2006: 13-14) กล่าวว่า ครูดีต้องเป็น caring teachers คือครูที่มีความเอาใจใส่ต่อผู้เรียน ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ทำให้เกิดความสำเร็จในการสอน ความเอาใจใส่เป็นคุณค่าที่เติมเต็มในทุกกิจกรรมการสอน ซึ่งคุณลักษณะครูควรมีดังนี้

1. ครูต้องมีปัญญา
2. ครูต้องพัฒนาให้มีความรู้ด้านปรัชญาการศึกษาและจิตวิทยาการศึกษา
3. ครูต้องมีกลยุทธ์การสอนและการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ
4. ครูต้องสามารถทำให้บรรลุความต้องการจำเป็นทั่วไป และความต้องการ เฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม
5. ครูต้องมีข้อมูลความก้าวหน้าในการศึกษาของผู้เรียน
6. ครูต้องรับผิดชอบต่อทุกเรื่องที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในห้องเรียน

แนวคิดของ Vicki Zakrzewski (2012: ออนไลน์) จากการวิเคราะห์งานวิจัยพบลักษณะครูที่ความเอาใจใส่เด็ก มีดังนี้

1. รู้จักเด็ก เข้าใจวัฒนธรรมความเป็นอยู่ เยี่ยมบ้านเด็ก Get to know your students and the lives they live.

2. กระตือรือร้นที่จะฟังเด็ก เพื่อรู้ความคิด ปัญหา ความเข้าใจในบทเรียน หากไม่มีเวลาในห้องเรียน หาเวลานอกเหนือจากในห้องเรียนวันละเล็กน้อยในการปฏิสัมพันธ์กับเด็ก actively listen to students

3. ให้ความสำคัญในความคิดและประสบการณ์ของเด็ก ให้เด็กสะท้อนกลับจากการเขียนเรื่องที่ครูกำหนด เพื่อให้ได้ความรู้สึกปลอดภัยในห้องเรียน และมีการพัฒนาในทางวิชาการ Ask students for feedback.

4. วัตถุประสงค์ปฏิบัติเด็ก ปฏิบัติต่อเด็กที่เหมาะสม เด็กแต่ละคนมีพื้นฐานต่างกัน Reflect on your own experience with care.

NEA (2014) กล่าวถึงการปฏิบัติของครูที่แสดงถึงความเอาใจใส่ ดังนี้

1. ฟังนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนทันที ไม่ว่านักเรียนเป็นใคร ให้ช่วยเหลือสิ่งใด
2. ช่วยให้นักเรียนรู้จักตัวเอง
3. สอนให้นักเรียนปฏิบัติดูแลผู้ทำงานเพื่อสังคม ประเทศชาติ
4. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อแสดงถึงความสนใจ และห่วงใย นักเรียน
5. พัฒนาตัวเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ เรียนรู้ปฏิกริยาย้อนกลับจากนักเรียน

ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ครูที่มีความเอาใจใส่

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา													ความถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
1. เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพ	/														1
2. มีความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์	/														1
3. มีความรับผิดชอบ	/														1
4. ใส่ใจสิ่งรอบตัว	/														1
5. สร้างความเท่าเทียมเป็นธรรมแก่นักเรียน	/						/								2
6. วัตถุประสงค์ปฏิบัติทางอารมณ์ของนักเรียน ตอบสนองปฏิกริยาได้อย่างเหมาะสม (โดยเฉพาะนักเรียนที่ล้าหลัง)	/						/					/			3

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา													ความถี่
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
15. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาทักษะ ค่านิยมทางสังคม					/									1
16. มียุทธศาสตร์การสอนเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริงสร้างชั้นเรียนให้นักเรียนเรียนรู้กฎระเบียบ เชื่อมสู่ระเบียบทางสังคม					/	/								2
17. คาดหวังสูงในตัวนักเรียนทุกคนในด้านวิชาการ เชื่อมมั่นในศักยภาพนักเรียน ทำงานร่วมกับนักเรียนเพื่อพัฒนางาน						/								1
18. ตอบสนองความต้องการ อารมณ์ สังคม ศีลธรรม วัฒนธรรม ปัญญา และศักยภาพนักเรียน							/							1
19. เป็นมิตร อบอุ่น สร้างความไว้วางใจแก่นักเรียน						/	/							2
20. ยอมรับนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกตัวครู							/							1
21. นำเคารพ							/							1
22. มีความมุ่งมั่น							/							1
23. ยอมรับในตัวนักเรียน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์							/							1
24. พัฒนานักเรียนให้เป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข							/							1
25. ครูวิเคราะห์เด็ก								/	/					2

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

คุณลักษณะ	แหล่งที่มา													ความถี่	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		
37. ร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อแสดงถึงความห่วงใย สนใจนักเรียน														/	1
38. พัฒนาตัวเอง เรียนรู้สิ่งใหม่ ปฏิบัติย้อนกลับจากนักเรียน														/	1

นักรการศึกษา

1. Muller, Katz & Dance (1999)
2. Davis (2011)
3. Old father & Mclaughlin (1993)
4. Turner & colleagues (1998)
5. Dvries & Zan (1996)
6. Kleninfeld (1975)
7. Gholami & Terri (2012)
8. Guzman (2008)
9. Nias (1999)
10. Rosiek (2003)
11. Krishnan (2006)
12. Zakrzewski (2012)
13. NEA (2014)

สรุปการสังเคราะห์ครูที่มีความเอาใจใส่

1. ivotต่อปฏิกริยาทางอารมณ์ของนักเรียน ตอบสนองปฏิกริยาได้อย่างเหมาะสม (โดยเฉพาะนักเรียนที่ล้้มเหลว)
2. สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่องกวมแก่นักเรียน
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนรายคน
4. รับฟังและเข้าใจนักเรียน ให้ความสำคัญกับความคิด ประสบการณ์นักเรียน
5. รับผิดชอบผู้เรียนทุกเรื่องในห้องเรียน

สรุป คุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เป็นประเด็นย่อยของการเป็นแบบอย่างของความดี ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ PRIME Model โดยเป็นรูปแบบในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จากการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะครู 4 ลักษณะ คือ ความเป็นกัลยาณมิตร ความมีจิตวิญญาณครู ครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ และครูที่มีความเอาใจใส่ สรุปผลการสังเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

คุณลักษณะครูที่มีความเป็นกัลยาณมิตร

1. น่ารัก คือเข้าถึงจิตใจ สร้างความรู้สึกสนิทสนม เป็นกันเอง ชวนใจผู้เรียนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถ้าม
2. นำเคารพประพาศติสมควรแก่ฐานะอ่อนใจปลอดภัย
3. น่ายกย่อง คือ มีความรู้จริง ฝึกฝนปรับปรุงตนอยู่เสมอ ครรยัดเป็นแบบอย่าง
4. ฉลาดในการใช้คำพูด
5. อุดหนุนต่อถ้อยคำ
6. อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้ง ชี้แจงเรื่องล้าลึกเข้าใจ สอนให้รู้เรื่องราวลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป
7. ไม่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

คุณลักษณะครูที่มีจิตวิญญาณครู

1. สำนึกและตระหนักในหน้าที่
2. มีความรักความเมตตา
3. มีความเสียสละ
4. มีความห่วงใยและปรารถนาดีต่อศิษย์
5. เป็นแบบอย่างที่ดี

คุณลักษณะครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์

1. มีเหตุผล เข้าใจ ยอมรับข้อดีข้อเสียของตน/ผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น ปรับปรุงตนเอง
2. ประพาศติดีทั้งกาย วาจา ใจ
3. มีความรักความเมตตา เป็นผู้ให้ เห็นใจ ใส่ใจ ปรารถนาช่วยเหลือ
4. เห็นคุณค่าของเพื่อนมนุษย์
5. มีจิตใจสูง มีคุณธรรม รู้ถูกผิด
6. ความเป็นมิตร
7. อ่อนโยน

คุณลักษณะครูที่มีความเอาใจใส่

1. ไวต่อปฏิกริยาทางอารมณ์ของนักเรียน ตอบสนองปฏิกริยาได้อย่างเหมาะสม (โดยเฉพาะนักเรียนที่ล้าเหลว)
2. สร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่องงามแก่นักเรียน
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนรายคน
4. รับฟังและเข้าใจนักเรียน ให้ความสำคัญกับความคิด ประสบการณ์นักเรียน
5. รับผิดชอบผู้เรียนทุกเรื่องในห้องเรียน

ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบย่อย มีบางลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะย่อยของคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนในการวิจัยครั้งนี้ คุณลักษณะครูทั้ง 4 แบบเป็นเป้าหมายของการพัฒนาครูดีในปัจจุบัน และมีความสำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้กำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งประเด็นการพัฒนากลยุทธ์จะได้กล่าวในรายละเอียดต่อไป

2.4 การพัฒนากลยุทธ์

“strategy” มาจาก “Strategos” ในภาษากรีก ที่เกิดจากคำว่า “Stratos” ซึ่งหมายถึง “Army” หรือกองทัพ ผสมกับคำว่า “Agein” ซึ่งหมายถึง “Lead” หรือ “นำหน้า” จึงทำให้นักวิชาการทางด้านการบริหารตีความหมายว่า “Leading the total organization ” หรือการนำทางให้องค์กรโดยรวม ซึ่งมีนัยทั้งเชิงจุดมุ่งหมายและวิธีการว่า ต้องการอะไร ให้สำเร็จ และทำอย่างไร (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ 2548: 16-18)

ความหมาย

Certo and Peter (1991: 17) ให้นิยามว่ากลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว

Henry Mintzberg (1994: 23-32) ให้ความหมายกลยุทธ์ ซึ่งเรียกว่า ” Five P’s” การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรหนึ่งๆ ไม่ต้องคำนึงถึงความครบถ้วนในความหมายทั้ง 5 แต่ละกลยุทธ์มีความต่างกันตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนไป ควรเลือกใช้กลยุทธ์ในความหมายทั้ง 5 ด้าน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รายละเอียดมีดังนี้

กลยุทธ์ หมายถึง แผน (P1= plan) เป็นแนวทางการดำเนินงานในอนาคต วิธีทางก้าวเดินจากที่หนึ่งไปสู่ที่หนึ่ง เพื่อไปสู่ที่หมายได้รวดเร็ว

กลยุทธ์ หมายถึง แบบแผนหรือรูปแบบ (P2= pattern) รูปแบบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องแต่ละช่วงเวลา การมุ่งอนาคตอยู่บนฐานวิวัฒนาการขององค์กรในอดีต การ

วางแผนการดำเนินงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสามารถและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติ เพื่อ ผู้ปฏิบัติปรับกลยุทธ์ระหว่างปฏิบัติเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจริงเมื่อเจตนาธรรมเชิงกลยุทธ์ เป็นไปไม่ได้

กลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดฐานะ ตำแหน่ง (P3 = position) การบริการที่เสนอออกไป ต้องเหมาะสมกับความต้องการผู้รับบริการ

กลยุทธ์ หมายถึง มุมมอง (P4 = perspective) เน้นการพิจารณาสภาพที่แท้จริงในองค์กรที่ควรจะเป็นอย่างง่าย วิธีการดำเนินงานที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน

กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ (P5 = ploy) การใช้อุบาย กุศโลบาย กลวิธีในการดำเนินงาน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2555) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นวิถีทาง วิธีการ กุศโลบายที่ใช้ในการบริหารจัดการด้วยความสุขุมรอบคอบ ดำเนินการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ด้วยความคิดและค่านิยมร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555 อ้างถึงใน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, 2559: 85)

ณัฐพล เขจรนันท์ (2544: 25) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์คือ การกำหนดทิศทาง ขอบเขต ความต้องการขององค์กรระยะยาว โดยจัดสรรทรัพยากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า กลยุทธ์หมายถึง วิธีหรือแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรที่จำกัดให้เกิดผลดีที่ได้เปรียบ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อันใดอันหนึ่งหรือหลายวัตถุประสงค์พร้อมกัน และกำหนดความเสี่ยงในระดับที่ยอมรับได้

สรุปกลยุทธ์หมายถึง วิธีการ แผนปฏิบัติการ กลวิธี แนวทางการดำเนินงานรูปแบบต่างๆ ในอนาคตที่ได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมาะสม ตอบสนองความต้องการขององค์กร และทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว

2.4.1 ความสำคัญและประโยชน์ของการวางแผนกลยุทธ์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 149) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์

1. ผู้บริหารสามารถสำรวจปัญหาและความสามารถพื้นฐานขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์
2. ผลลัพธ์จากกระบวนการจะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนของบุคลากร องค์กรสามารถตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและผู้เกี่ยวข้อง
3. ปรับปรุงให้เกิดการประสานงานระหว่างกิจกรรมและการจัดสรรทรัพยากร
4. ผู้บริหารสามารถทราบทิศทางและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่ไม่สามารถคาดคะเนได้

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) กล่าวถึงประโยชน์ของการวางแผนกลยุทธ์ไว้ว่า

1. ผู้บริหารให้ความสนใจเรื่ององค์กรอย่างแท้จริง และมากขึ้น
2. กระตุ้นให้ผู้บริหารทราบปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น การหามาตรการรองรับเพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อองค์กร
3. ผู้บริหารเข้าใจการดำเนินงานชัดเจนขึ้น มองเห็นภาพการดำเนินงานในอนาคต ดำเนินงานในอนาคต
4. ระบุโอกาสและคู่ทางการดำเนินงานในอนาคตให้การปรับเปลี่ยนทิศทางภารกิจองค์กรเน้นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม
5. การกำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการ การใช้ทรัพยากรขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างสมาชิกองค์กร และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงาน ความคาดหวัง
7. เป็นการฝึกกำลังภายในองค์กร การประสานงานการบูรณาการทางด้านความคิด การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ

ลักษณะกลยุทธ์ที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. มีจุดเน้นที่ชัดเจน
2. มีกลไกการประสานงานให้ทุกอย่างเข้ากันได้
3. มีความคล่องตัวในการปรับให้ทันการเปลี่ยนแปลง

รังสรรค์ มณีเล็ก (2549: 29) กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณากลยุทธ์ที่ดี ดังนี้

1. มีความเป็นไปได้
2. มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา
3. ได้เปรียบในการแข่งขัน
4. ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิม
5. ได้รับการยอมรับ

ระดับกลยุทธ์

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2548: 21-22) กล่าวถึงระดับกลยุทธ์ว่ามี 3 ระดับ ดังนี้

1. กลยุทธ์ระดับองค์กร (Organization-Level Strategies) ตอบสนองวัตถุประสงค์หลัก ทิศทางขององค์กรโดยรวม ครอบคลุมกิจการทุกอย่างขององค์กร หรือเป็นกลยุทธ์ระดับนโยบาย มีช่วงเวลาค่อนข้างยาว

2. กลยุทธ์ระดับกิจการ (Business-Level Strategies) ตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของกิจการแต่ละประเภท การกำหนดกิจกรรมต่างๆที่จะต้องทำ

3. กลยุทธ์ระดับปฏิบัติ หรือหน้าที่ (Operating/Function-Level) กลวิธีสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น วิเคราะห์วิธีที่ดีในการปฏิบัติงานประจำวัน การกำหนดมาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ เพิ่มคุณภาพงาน เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์หลักของหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในกระบวนการทำงานแต่ละกิจการ หรือเป็นกลยุทธ์ระดับกิจกรรม

2.4.2 การวางแผนกลยุทธ์

Goodstein and others (1993: 4) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ เป็นการตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการขององค์กร คือ องค์กรจะก้าวไปทางใด สภาพแวดล้อมขององค์กรมีอะไรบ้าง และองค์กรจะต้องทำอะไรบ้างจึงจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้ การวางแผนกลยุทธ์คือ การจำลองการบริหารกลยุทธ์

Kotler and Murphy (1981) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนรวมขององค์การที่คำนึงถึงองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายนอก แบ่งกระบวนการเป็น 6 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายนอก
2. การวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร
3. การตั้งเป้าประสงค์
4. การทำแผน
5. การออกแบบองค์การ
6. การออกแบบแนวปฏิบัติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า กลยุทธ์มีกลไก 3 ประการ

1. เป็นการวางแผน เพื่อปรับทิศทางสู่วัตถุประสงค์ใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร
2. เป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อพัฒนาระบบการผลิต การใช้เทคโนโลยี
3. เป็นการวางแผนโดยพิจารณากลยุทธ์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์

1. การมุ่งเน้นอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ ทิศทางองค์กรที่จะดำเนินต่อไป ระดมทรัพยากรเพื่อดำเนินตามทิศทาง การกำหนดสภาพการณ์พึงประสงค์ล่วงหน้าเปลี่ยนแปลงปัจจัยให้สอดคล้อง

2. การมุ่งเน้นจุดประสงค์รวมขององค์การ รวมทั้งเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลตามช่วงเวลา

3. การมุ่งเน้นกระบวนการที่ดำเนินเป็นวงจรต่อเนื่องไม่สิ้นสุด

4. การมุ่งเน้นภาพรวม เน้นระดับการวิเคราะห์ทั้งองค์การ อิทธิพลการบริหารเชิงกลยุทธ์ครอบคลุมทั้งองค์การ การเปลี่ยนแปลงมีผลต่อเนื่องระยะยาว

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2552) กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. พิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน ภาวะคุกคาม
3. เลือกลงกลยุทธ์และจัดวางกลยุทธ์
4. กำหนดนโยบายและแผนงานโครงการตามกลยุทธ์
5. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์

สรุปการวางแผนกลยุทธ์เป็นการกำหนดวิธีดำเนินการที่เหมาะสม เป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่องเพื่อผลในระยะยาวสู่เป้าหมายวางไว้บนพื้นฐานข้อมูลการประเมินปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อองค์กร

Certo and Peter (1991) เสนอขั้นตอนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ 5 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2. การจัดวางทิศทางขององค์การ
3. การกำหนดกลยุทธ์
4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์
5. การควบคุมกลยุทธ์

พฤษี ศิริบรรณพิทักษ์ (2552, 17-24) กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

1. การวิเคราะห์สถานการณ์
2. การวางแผนเชิงกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การควบคุมเชิงกลยุทธ์และการประเมินผล

2.4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร เพราะองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับสิ่งแวดล้อม องค์กรส่วนใหญ่ เป็นองค์กรระบบเปิด สิ่งแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อองค์กร ผู้บริหารต้องพิจารณาประโยชน์จากปัจจัยที่เอื้อและขจัดปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน

2.4.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการตรวจสอบ ประเมินข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือโรงเรียน พิจารณาประเด็นที่เป็นโอกาส (Opportunities) และอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats) จาก 2 แนวทาง (วันชัย มีชาติ, 2549: 75-91: วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, 2548: เอกชัย บุญญาธิฐานัน, 2553)

1) สภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไป (General or External Environment) เป็นปัจจัยภายนอกขององค์กรในระดับกว้าง และมีผลกระทบโดยอ้อมต่อการปฏิบัติการขององค์กร เช่น

- (1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ประชากร อัตราดอกเบี้ย อัตราภาษี ค่าครองชีพ
- (2) ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ ประเพณี โครงสร้างประชากร จำนวนประชากร ระดับการศึกษา
- (3) ปัจจัยด้านนโยบาย กฎหมายของรัฐบาลที่มีต่อองค์กรหรือโรงเรียน
- (4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ได้แก่ ความก้าวหน้าของการติดต่อสื่อสาร ระบบข้อมูลข่าวสาร ความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆที่องค์กรหรือโรงเรียนนำมาใช้

2) สภาพแวดล้อมของงาน (task Environment) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติการขององค์กร ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานโดยตรง ประกอบด้วย ผู้รับบริการขององค์กรหรือโรงเรียน ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กรหรือโรงเรียนโรงเรียน ได้แก่ สถาบันการผลิตครู หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรหรือโรงเรียน ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์โอกาส ภาวะคุกคาม ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ โดยใช้ PEST analysis, PESTLE analysis, SLEPT analysis, STEER analysis SPECTACLES analysis

2.4.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน หรือเรียกว่าการวิเคราะห์องค์การ เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่อยู่ภายในองค์การ เพื่อให้เข้าใจในทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การ พิจารณาประเด็นที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์การ สามารถวิเคราะห์ได้ โดยใช้รูปแบบ PRIMO-F analysis, 4P, Seven-S Framework of Mckinsey, MMPF รายละเอียดมีดังนี้ (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, 2548: 35; เอกชัย บุญญาธิฐานัน, 2553)

1) การวิเคราะห์กิจกรรมต่างๆภายในองค์การ ระบุกิจกรรมสำคัญในการสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ กิจกรรมสนับสนุนต่างๆเพื่อให้กระบวนการภายในเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การวิเคราะห์ปัจจัยภายในตามสายงาน การพิจารณาว่าแต่ละสายงานภายในองค์การมีข้อดีข้อด้อยอย่างไร การประสานงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ การเงิน การผลิต ทรัพยากรบุคคล ความสามารถของทรัพยากรบุคคล

2.4.4 การวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเทคนิคการวิเคราะห์สภาพองค์การ เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายใน หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต การวิเคราะห์โอกาส ภาวะคุกคาม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอก (วราภรณ์ เตชะสุวรรณ, 2554: 76; 89-90; วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2548; เอกชัย บุญญาธิฐานัน, 2553; ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

SWOT มีตัวย่อ ดังนี้

Strengths	จุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ
Weaknesses	จุดอ่อน หรือข้อเสียเปรียบ
Opportunities	โอกาสที่จะดำเนินการได้
Threats	ภัยคุกคาม ข้อจำกัด การดำเนินงานขององค์การ

หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพแวดล้อม 2 ด้านคือ สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อให้รู้ตนเอง รู้จักสภาพแวดล้อมชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส ภัยคุกคาม เมื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภาวะคุกคามแล้ว ให้นำมาเปรียบเทียบกัน เพื่อศึกษาว่าองค์การกำลังเผชิญกับสถานการณ์เช่นใด จะทำอย่างไร

การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆทั้งภายนอกและภายในองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์การทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นแล้วและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อองค์การ รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อนและความสามารถด้านต่างๆที่องค์การมีอยู่ มีประโยชน์ต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์

สถานการณ์ชื่อว่า TOWS Matrix และดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์การที่เหมาะสม โดยทั่วไปองค์การจะอยู่ในสถานการณ์ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) สถานการณ์ที่ 1 จุดแข็งและโอกาส (SO) กลยุทธ์ SO: Maxi- Maxi วิธีที่สามารถใช้จุดแข็งเพื่อเสริมสร้างประโยชน์ที่ได้เปรียบเพื่อสร้างเป็นโอกาส เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด ทุกองค์การต้องการ ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุกระยะยาว

2) สถานการณ์ที่ 2 จุดอ่อนและภัยคุกคาม (WT) กลยุทธ์ WT: Minii-Mini วิธีที่สามารถลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงภัยคุกคาม เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์การ กำลังเผชิญกับภัยคุกคาม จากภายนอกและมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ทางเลือกคือการตั้งรับเชิงรุกระยะสั้น หรือการป้องกันตัว เพื่อลดจุดอ่อน เลี่ยงภาวะคุกคามที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หามาตรการที่จะทำให้องค์การเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด กำหนดกลยุทธ์แก่วิกฤต ตั้งรับเชิงรุกระยะสั้น

3) จุดอ่อนและโอกาส (WO) กลยุทธ์ WT: Minii-Maxi วิธีการใช้โอกาสที่มีเพื่อเอาชนะจุดอ่อน สถานการณ์ นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน องค์การมีโอกาสนำข้อได้เปรียบ แต่มีปัญหา จุดอ่อนหลายประการ ทางออกคือการพลิกตัวเพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆที่เปิดให้ กำหนดกลยุทธ์เร่งพัฒนาเชิงรุกระยะสั้น

4) จุดแข็งและภัยคุกคาม (ST) กลยุทธ์ SO: Maxi- Mini สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน แต่องค์การมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็ง แทนที่จะรอจนสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป สามารถเลือกยุทธศาสตร์ขยายขอบข่ายกิจกรรม เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีเพื่อสร้างโอกาสในระยะยาวด้านอื่นแทน กำหนดกลยุทธ์สร้างภูมิคุ้มกัน การขยายขอบข่ายกิจการเชิงรุกระยะยาว หาแนวทางดำเนินการให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ SWOT หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามนั้น มีความเกี่ยวข้องกับค่าความต้องการจำเป็นที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือแปลค่าในการวิเคราะห์ โดยจะกล่าวถึงรายละเอียดค่าความต้องการจำเป็นต่อไป

2.4.4 การประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมาย

Rouda และ Kusy (1995: 4) ให้ความหมายว่าเป็นการสำรวจที่มีระบบของสิ่งที่มีอยู่และสิ่ง ที่ควรจะเป็นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์กร

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล (2550: 174) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบจะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ผู้บริหารวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อหาสิ่งที่ต้องพัฒนา

บุคลากร โดยนำความสามารถที่ควรจะเป็น ลบความสามารถที่มีอยู่จริง จะได้สิ่งที่แตกต่างคือ ความสามารถที่ต้องพัฒนา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2550: 76) ให้ความหมายว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบ ใช้ในการ กำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง เน้นความแตกต่างของผลลัพธ์ จัด เรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่าง เลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข สรุปรูป การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง ปัจจุบันกับสภาพที่อยากให้เป็น แล้วหาวิธีให้เกิดความแตกต่างน้อยที่สุดหรือให้ความแตกต่างหมดไป

หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น

หลักความแตกต่าง (discrepancy) การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง กับสภาพที่ควรจะเป็น หรือออกแบบการวิจัยโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ ด้วยการระบุสถานะที่ ไม่พึงประสงค์ การกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ให้อยู่ในระดับต่ำสุดที่ขาด แคลนไม่ได้

หลักความสำคัญ(importance) สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนอง ต้องจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 80-81)

ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นต่อการวางแผนและพัฒนา องค์การทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง กำหนด ระดับความสำเร็จตามมุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน สามารถ ชี้จุดบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 26-28)

ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

จัดการองค์กรทุกขั้นตอน สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กร ใช้เป็นหลักเทียบใน การดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร แท้จริง เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนแรกช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร ขั้นตอนระหว่างดำเนินงานช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้ายช่วย กระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (สุวิมล ว่องวานิช, 2548: 28-30)

ขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังนี้

- 1) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2) การกำหนดคำถามและขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3) กำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - (1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
 - (2) การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล
 - (3) การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล
 - (4) การวิเคราะห์ข้อมูล
 - (5) การจัดทำรายงาน
 - (6) การใช้ผลการประเมิน

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา เป็นกิจกรรมสำคัญทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีแก้ไข

การจัดลำดับความสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงและความตรง ต้องตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย มหาวิทยาลัย

- 1) ขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
- 2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคของความต้องการ จำเป็น
- 3) ระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
- 4) การประเมินความเสี่ยง
- 5) ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆของระบบ
- 6) ค่าใช้จ่าย
- 7) องค์ประกอบทางการเมือง คุณค่าของชุมชน ท้องถิ่น ของชาติ การคาดหวังของสาธารณชน เป็นต้น (Witkin&Altschuld, 1995 อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2548: 264)

สุวิมล ว่องวานิช (2548: 264-304) กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนคือ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย การสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ควรใช้หลายแบบ ควรเป็นวิธีเชิงระบบ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในระยะยาว ระยะ

สิ้น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ต้องทราบว่าความต้องการจำเป็นเป็นของใคร เป็นของผู้รับบริการหรือผู้ให้บริการ นักประเมินจะจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการก่อนผู้ให้บริการ บางครั้งต้องประเมินกลุ่มผู้มีส่วนสนับสนุนค่าใช้จ่ายการประเมินและนำผลมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน นักประเมินต้องดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ด้วยความระมัดระวัง

มีรูปแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวและแบบคู่ ใช้เทคนิควิธีดำเนินการคล้ายกัน ขั้นตอนสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับ

เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองแบบเดี่ยวมีวิธีการจัดลำดับ 4 วิธี ได้แก่

1. วิธีการจัดเรียงลำดับตามมัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม
2. วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด
3. วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่
4. วิธีการจัดเรียงลำดับด้วยการวัด

เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ มีวิธีการจัดลำดับ ได้แก่

1. กลุ่มวิธีใช้หลักประเมินความแตกต่าง ประกอบด้วยวิธี Mean Difference วิธี Priority Needs Index วิธี Priority Needs Index ฉบับปรับปรุง และวิธีวิเคราะห์เมตริกซ์
2. กลุ่มวิธีใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ ด้วย 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีสถิติเดลหรือเดล-เอ็น และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็นนอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นอาจมีความแตกต่างกันถ้าใช้สูตรคำนวณต่างกัน การเปรียบเทียบผลการประเมินจากกลุ่มวิธีที่ใช้การตอบสนองคู่ พบว่า กรณีข้อมูลมีไม่มาก ต้องคำนวณด้วยตนเอง สะดวก รวดเร็ว สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ควรใช้เทคนิควิธี $PNI_{modified}$ หรือ MDF ส่วนกรณีมีข้อมูลมาก มีเวลาเพียงพอต้องการผลที่ละเอียดและมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ คำนวณควรใช้เทคนิควิธี Del-Nd, Del-Ne หรือ WNlc (คมศร วงษ์รักษา, 2540) ส่วนการเปรียบเทียบผลการใช้สูตรคำนวณจากข้อมูลการตอบสนองเดี่ยว พบว่าวิธีที่ให้ผลการจัดลำดับที่มีความเที่ยงมากที่สุด คือการเปรียบเทียบคะแนนรายคู่ (PWP) ส่วนเทคนิคที่ให้ความตรงมากที่สุด คือการให้กลุ่มตัวอย่างเรียงระดับความสำคัญความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยบนกระดาษ (ปิยมภรณ์ โชคอวยชัย, 2540)

วิธีที่ใช้ในการจัดลำดับอาจให้ผลที่ไม่สอดคล้องกันในบางสถานการณ์ หากผลการประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายขององค์กร ควรใช้วิธีการหลายๆ วิธีประกอบกัน เพื่อสังเคราะห์ผลการประเมินที่ให้ผลสอดคล้องกันมากที่สุด ทำให้มั่นใจในการสรุปผลการประเมินที่ได้รับ

สรุป การพัฒนากลยุทธ์เป็นกลวิธีที่ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย ด้วยความคิดที่รอบคอบ เพื่อการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนากลยุทธ์ของ พลทธี ศิริบรรณพิทักษ์ และ Certo and Peter ประกอบด้วยการวิเคราะห์ SWOT การร่างกลยุทธ์ และการตรวจสอบกลยุทธ์

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีกรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาครู การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะครู ซึ่งม้งานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดเหล่านี้ เช่น งานวิจัยการพัฒนาครู การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แรงจูงใจ กัลยาณมิตร การพัฒนากลยุทธ์ ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.5.1.1 งานวิจัยการพัฒนาครู

เสาวลักษณ์ มิชนนตร (2542) ได้วิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า มีการพัฒนาบุคลากรครูในทักษะด้านการสอน ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูและด้านเจตคติในการปฏิบัติงานของครูในระดับปารกลาง ด้านความรู้ นอกเหนือจากรายวิชาในหลักสูตร ทักษะทางด้านการประเมินผลการเรียนการสอน ทักษะด้านสื่อการสอน และด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา มีการพัฒนาในระดับน้อยถึงปานกลาง ความต้องการได้รับการพัฒนาของครูในทุกด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก

ประจวบ สุวัฒน์พงษ์ (2542) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโครงการปฏิรูปการศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตพิชัยรักษ์ จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เข้าร่วมในโครงการปฏิรูปการศึกษา โดยภาพรวมส่วนใหญ่ได้มีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนหรือกำหนดโครงการ ในการพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้นยังมีคณะกรรมการวางแผนและกำหนดโครงการในการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ใช้วิธีการศึกษาดูงานมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ เจริญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย การประชุมสัมมนา การปฐมนิเทศ และการระดมสมองตามลำดับ โรงเรียนส่วนใหญ่มีการติดตาม ควบคุม กำกับ ในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโดยการใช้เครื่องมือ และมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ที่ผ่านมามากส่วนใหญเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ ต้องการให้พัฒนาบุคลากรในเรื่อง ด้านความรู้ เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดกิจกรรมการเรียน

การสอน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำผลงานทางวิชาการของครู อาจารย์ ด้านทักษะ เรื่องการผลิตสื่อการเรียนการสอน การเขียนแผนการสอนโดยเน้นกระบวนการ การเขียน และวิเคราะห์ข้อสอบโดยใช้คอมพิวเตอร์ การจัดทำแฟ้มสะสมผลงานครู นักเรียน ด้านเจตคติ เรื่อง การพัฒนาองค์การรูปแบบและวิธีการต่างๆ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมครู การดำเนินงานเชิงระบบ ระบบการพัฒนาบุคลากร ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการ ผลผลิต ปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร

ถาวร ทอง มาตยะโค (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลและการวิจัยในโรงเรียน ด้านการอบรมและด้านการศึกษาต่อ มีการปฏิบัติอยู่ระดับปานกลาง กิจกรรมที่มีการปฏิบัติมาก ได้แก่ การปฐมนิเทศ และฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ มีการปฏิบัติในระดับปานกลางถึงน้อย ด้านการพัฒนาทีมงานมีการปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนยอมรับความสามารถ ให้กำลังใจทีมงาน การจัดบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารและพิจารณาปัญหาข้อบกพร่องเพื่อพัฒนางานด้านกรพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่ดำเนินงานมาก ได้แก่ การประชุมและนโยบายการมอบหมายภารกิจการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน แนะนำชี้แจงความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน การประเมินผล การวิจัยชั้นเรียน กิจกรรมที่ปฏิบัติมาก ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ชมเชย ยกย่องเมื่อผลการสอนอยู่ในเกณฑ์ดี

อนันต์ กะสิริรักษ์ (2545) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใช้วิธีการทั้ง 9 วิธีในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิธีที่ใช้มากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเน้นการพัฒนาวิชาการในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะและวิธีการสอน ปัญหาที่พบคือการขาดงบประมาณ บุคลากรไม่ให้ความสนใจ ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

เชาวฤทธิ์ ขำเหล็ง (2546) ศึกษาการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในเรื่องของครูให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก แสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าถามอยู่ ในระดับมาก ด้านวิชาชีพในเรื่องของครูติดตามความก้าวหน้าในด้านการศึกษาจากสื่อต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านเจตคติในเรื่องของครูประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่เสมอเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) รายงานการวิจัยการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษา และสามารถ

นำไปใช้ได้จริงในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้บังเกิดผลสำเร็จ สังเคราะห์ได้ 3 รูปแบบ คือ 1. รูปแบบการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดการความรู้ เน้นการพัฒนาครูและผู้บริหารที่สถานศึกษา (School- Based Training) มากที่สุด มีการอบรมสัมมนาและปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องให้บุคลากรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (On the job Training) โดยใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นแนวทางหลักในการพัฒนา 2. รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่ยังไม่มีความเข้มแข็งในการใช้กระบวนการเรียนรู้ เน้นการพัฒนาที่สถานศึกษาเป็นหลัก ผูกกับการพัฒนาที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติและดำเนินงานได้ภายในสถานศึกษา ให้ใช้การวิจัยการปฏิบัติการในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องเน้นการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้วงจร PDCA ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุม สัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้ ICT ในกระบวนการเรียนรู้ 3. รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเน้นการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ส่งเสริมการพัฒนาที่ผูกกับสถานศึกษา (School Based) การพัฒนาการปฏิบัติงาน(On the job Development)

พยุง ประทุมทอง (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านการสนับสนุนการศึกษาต่อ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาแยกตามประสบการณ์พบว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความต้องการมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากร ไปศึกษาอบรมหรือดูงานด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน

มัทนา วงศ์ถนอมศักดิ์ (2550) ศึกษาารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า 1. องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและแนวทางการบริหารจัดการ ความต้องการความสำเร็จของบุคลากร คุณลักษณะของบุคลากร ลักษณะของหน่วยงาน ลักษณะงานและความรับผิดชอบ วันหยุด ผลตอบแทน และสวัสดิการ ภาระงาน หลากหลาย 2. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย วินัยในวิชาชีพครู ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์ หน้าที่รับผิดชอบในวิชาชีพครู ความเอาใจใส่ของครู 3. รูปแบบแรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 20

แพรว พึ่งประสบ (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการครูในระดับประถมศึกษามีความต้องการพัฒนามากกว่าครูในระดับมัธยมศึกษา

นคร แสงนิล (2552) ศึกษาการเทียบเคียงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. สภาพ SBM ของโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพ SBM จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่ต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนา SBM มีดังนี้ 1) มาตรฐานการกระจายอำนาจ ควรปรับปรุงโครงสร้างการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน การแก้ไขระบบงบประมาณควรเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน ควรมีการให้อำนาจในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และควรใช้ระบบการทำงานแบบไร้กระดาษ 2) มาตรฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเสริมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ SBM แก่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ควรรายงานผลการดำเนินการทุกด้านให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

พรลดา อังศุสิงห์ (2553) ศึกษาตัวแบบการจัดการสิ่งจูงใจครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สิ่งจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในของครูร่วมกันอธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้ร้อยละ 20.9 แรงจูงใจภายในด้านความสนใจ ความเพลิดเพลิน อธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้มากที่สุดร้อยละ 11.2 สิ่งจูงใจภายนอก การได้รับความเคารพนับถือจากนักเรียนอธิบายประสิทธิผลในการทำงานของครูได้ร้อยละ 7.4 เพศมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจภายใน ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานของครู ส่วนโบนัสและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านแรงจูงใจภายในและบรรยากาศการทำงาน

สุรีย์พร สุนทรศารทูล (2553) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ พบว่าสภาพปัจจุบัน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษมีการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการพัฒนา การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา และการประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา ปัญหาในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูมีผลในระดับปานกลาง มากที่สุด เรียงตามลำดับ ครูบางส่วนไม่สนใจร่วมกิจกรรมพัฒนา การติดตามผลหลังการพัฒนายังไม่เป็นระบบ วิธีการและเทคนิคการพัฒนาไม่น่าสนใจ รูปแบบการพัฒนาครูที่พัฒนาขึ้น คือรูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครูที่มุ่งเน้นกระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู 2) การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา 3) การกำหนดวัตถุประสงค์

และวิธีการพัฒนา 4) การดำเนินงานฝึกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมการพัฒนา และ 5) การประเมินผลการฝึกอบรมและการพัฒนา

แพรวรัตน์ สบเสถียร (2553) ศึกษาการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า ในสภาพปัจจุบันรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ รูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน รูปแบบปฏิบัติที่รองลงมา คือ รูปแบบหลักที่ 2 การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน รูปแบบหลักที่ 1 การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน และรูปแบบหลักที่ 3 การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ตามลำดับ รูปแบบหลักในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พึงประสงค์มากเป็นอันดับ 1 คือรูปแบบหลักที่ 1 คือรูปแบบหลักที่ 4 การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน รูปแบบหลักที่พึงประสงค์รองลงไป คือ รูปแบบหลักที่ 2 การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน รูปแบบหลักที่ 3 การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และรูปแบบหลักที่ 1 การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน

สิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) ศึกษาการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551 พบว่า ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาครู ได้แก่ 1) ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการของครู และงบประมาณมีจำกัด 2) รูปแบบวิธีการพัฒนาครูควรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นสร้างกิจกรรมการพัฒนาครูและขั้นติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กระบวนการดำเนินงานพัฒนาครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาครู ความร่วมมือระหว่างครูผู้บริหาร วิทยากร ผู้วิจัย 4) แนวทางการผลิตและพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ควรมีการดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูตามสภาพจริง และดำเนินการพัฒนาครู โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

สายใจ ยอดสุตา (2554) ศึกษารูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย พบว่า 1. ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก งานด้านวิชาการเป็นอันดับหนึ่งรองลงมาคือด้านงานบุคคล และต่ำสุดคือด้านงานทั่วไป 2. รูปแบบครอบคลุมงานทั้ง 4 ด้านสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เป็นสำคัญ เรียงตามลำดับมากที่สุด ในด้านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน การสร้างองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน การเก็บความรู้และนำความรู้ไปใช้ร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน การประเมินผลร่วมกันระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ตรามิสา อื่นคำ (2554) ศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะ จรรยาบรรณครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักเขต วัฒนา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะ จรรยาบรรณครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุดด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ สภาพความเป็นจริงมีต่อคุณลักษณะจรรยาบรรณครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของผู้ปกครอง อยู่ในระดับปานกลางด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ทวีป วงศ์ชาติกุล (2554) การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน 1. สภาพ ปัญหาของกระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มีปัญหา 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านครู ด้านหลักสูตร ด้านนโยบาย และด้านสภาพแวดล้อม 2. กระบวนการพัฒนาครู โดยยึดสมรรถนะเป็นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การกำหนดตัวแบบ สมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ การพัฒนาสมรรถนะ การประเมินการพัฒนาสมรรถนะ

อับดุลเลาะ อินนุยชี (2555) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สิทธิพงศ์ สังคร (2555) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูที่จำเป็นต่อการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของครูที่จำเป็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ด้านการ จัดการเรียนรู้ 4) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 6) ด้านการวิจัย 7) ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และ 8) ด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูที่จำเป็นต่อการดำเนินงานการ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) สมรรถนะของครูที่จำเป็นฯ 8 ด้าน 2) หลักการของรูปแบบ 3 หลักการ คือ (1) หลักการเรียนรู้ด้วย ตนเอง (2) หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (3) หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 3 กระบวนการของรูปแบบ 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความต้องการในการพัฒนาตน (2) การวิเคราะห์ความต้องการในการ พัฒนา (3) การออกแบบและวางแผนการพัฒนา (4) การดำเนินการพัฒนา (5) การประเมินผลการ พัฒนา

รณกร นนทะยะโส (2556) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตพบว่า (1) แนวทางการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ต้องการเน้นเป็นพิเศษ ได้แก่ การสร้างความตระหนัก ในความจงรักภักดีต่อองค์กร การปลูกฝังให้มีใจรักในวิชาชีพครู การสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู การพัฒนาทักษะชีวิต ระยะเวลาในการพัฒนา ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและบริบทของโรงเรียนใน 3 เดือนแรก โดยยังไม่ต้องปฏิบัติการสอน วิธีการในการพัฒนา มีระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การวัดและประเมินผล ควรกระทำเป็นระยะๆ และตามสภาพจริง (2) แนวทางการพัฒนาระบบการใช้และส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิตในอนาคต การยกระดับวิชาชีพ ควรยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และให้สังคมยอมรับคุณค่าของวิชาชีพครูมากขึ้น ระบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ควรเอื้อต่อการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรเป็นไปตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัด โดยดูที่คุณภาพของเด็กที่สอนเป็นหลัก การสร้างขวัญและกำลังใจ จังหวัดควรมีโบนัสเพิ่มเติมสำหรับครูที่มีผลงานดี โดยประเมินครูในสถานที่ปฏิบัติงานจริง ควรมีระบบที่ชัดเจน ใช้ช่วงอายุราชการเป็นเกณฑ์ ควรมีการแข่งขันของนักเรียนให้มากขึ้น เพื่อแสดงถึงศักยภาพของนักเรียนและครูและให้ทุนการศึกษาแก่ครูที่มีผลงานดี การสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู (3) แนวทางการพัฒนาครูประจำการในอนาคต คุณลักษณะครูประจำการ ได้แก่ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู รักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการวางแผนและทำงานร่วมกันเป็นทีม มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเป็นผู้รู้จริงในสิ่งที่สอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูประจำการ ควรจัดตั้งตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีขั้นตอนในการติดต่อที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ทำข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และควรมีหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ มาถ่วงดุลอำนาจกับกระทรวงหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้เกิดโอกาสหรือภาวะยืดหยุ่นในการพัฒนา วิธีการพัฒนาครูประจำการ สสำรวจความต้องการของครูก่อนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้ครูได้เติมเต็มตามศักยภาพและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (4) แนวทางการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพครูในอนาคต สถาบันหรือหน่วยงานที่ควบคุมดูแลมาตรฐานวิชาชีพครู ควรเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด ระบบการประเมินคุณภาพครู มีระบบการประเมินครูที่เป็นมาตรฐานทั่วประเทศ ใช้ระบบการประเมินตามสภาพจริงโดยใช้คุณภาพของเด็กเป็น

หลัก ประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการในทุกระดับ และนำผลของการประเมินมาเชื่อมโยงกับการให้ค่าตอบแทนและวิทยฐานะ

วัลลี ผิวหอม (2557) ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่าสถานภาพการสมรส ภาระหนี้สิน หย่า แยก ที่มีบุตร ระดับการศึกษาสูงสุด การพักร่วมกับคู่สมรส การมีหนี้สิน การมีจุดประสงค์ในการเป็นหนี้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

สุวิมล ร้อยแสนศึก (2557) ศึกษาความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความต้องการมากที่สุดด้านการฝึกอบรม น้อยที่สุดด้านการศึกษาต่อ

ศิริพร กุลสานต์ (2557) ศึกษาแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร (2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ (3) การเป็น ครูผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู องค์ประกอบการพัฒนาครู ประกอบด้วย (1) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญมุ่งเสริมสร้างวินัย (2) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน (3) การพัฒนานักเรียนอย่างสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างวินัย (4) การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาวินัย (5) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาวินัย

ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และเอมมา อาสนจินดา (2557) ศึกษาการรับรู้ และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู พบว่า ครูในระดับปฏิบัติการได้รับความรู้ด้านประมวลจริยธรรมวิชาชีพจากหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา แต่มีครูบางกลุ่มไม่มีความรู้ ครูเพศหญิงมีเจตคติต่อจรรยาบรรณมากกว่าเพศชาย ครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีเจตคติต่อจรรยาบรรณน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู

2.5.1.2 งานวิจัยการเสริมสร้าง/การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ปาริสา อร่ามเรือง (2553) ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า องค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบหลักด้านการเป็นคนดี มี 8 องค์ประกอบย่อย 48 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักด้านการเป็นคนเก่ง มี 4 องค์ประกอบย่อย 27 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบหลักการมีความสุข มี 3 องค์ประกอบย่อย 28 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ด้านการเป็นคนดีมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดลำดับแรกคือ ร่วมกิจกรรมที่สำคัญเกี่ยวกับชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การไม่เลียนแบบการแต่งกายตามสมัยนิยมของต่างชาติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการเป็นคนเก่ง ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ลำดับแรกคือความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และคิดรอบคอบ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจและรู้จักแก้ปัญหา ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดการทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จได้ด้วยตนเอง ด้านการมีความสุข ทุกตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถวิพากษ์วิจารณ์งานศิลป์ได้ โดยตัวบ่งชี้รวมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนเกิดจากองค์ประกอบหลักการมีความสุขเป็นอันดับแรก การเป็นคนดี และการเป็นคนเก่ง รองลงมา

2) วิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2549) ศึกษาการวิจัยและพัฒนากระบวนการสร้างความดีมีคุณธรรม ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่สำคัญของคนดีมีคุณธรรม คือคนที่มีศีล มีธรรมะ มีสติ มีความรับผิดชอบ ประพฤติดี มีความซื่อสัตย์ ละอายและเกรงกลัวต่อบาป มีสัมมาอาชีวะ ขยันหมั่นเพียร รักษาคุณค่าและความสำคัญของสิ่งที่ตั้งงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตา หมั่นทำบุญทำทาน อดทนอดกลั้น อดออม สามัคคี กตัญญูกตเวที มีจิตสำนึกสาธารณะ มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย รักษาชาติ ศาสน์ กษัตริย์ กระบวนการสร้างคนดี มีคุณธรรม โดยการบวชเรียนเพื่อฝึกปฏิบัติธรรม ประพฤติธรรมเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณะ รับการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวที่ดี มีแบบฉบับที่ดี ได้รับการขัดเกลาทางสังคม การถ่ายทอดวัฒนธรรมผ่านชนบประเพณี ค่านิยมที่ดีงามของสังคม

พรสันต์ เลิศวิทย์วิวัฒน์ (2550: 158) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 11 ขั้นตอน คือ 1) สร้างความตระหนัก 2) กำหนดความรับผิดชอบ 3) ให้ความรักความอบอุ่น 4) สร้างความสัมพันธ์ 5) สร้าง

ความมั่นใจ 6) สร้างการมีวินัย 7) ปลุกฝังค่านิยม 8) ส่งเสริมการเรียนรู้ 9) เป็นตัวแบบที่ดี 10) ให้ความช่วยเหลือ 11) ให้ความสำคัญ

สิรินันท์ ศรีวีระสกุล (2553) ศึกษายุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยพบว่า ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย มี 6 ยุทธศาสตร์ คือ 1. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็งในงานพันธกิจคริสเตียนเพื่อเป็นแกนนำในการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้นักเรียน 2. ยุทธศาสตร์การระดมศักยภาพบุคลากรสู่การจัดมวลด ประสพการณ์เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีให้นักเรียน 3. ยุทธศาสตร์การสร้างพลังขับเคลื่อนคุณลักษณะที่ดีโดยนักเรียนสู่นักเรียน 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเรียนรู้สู่การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี 5. ยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดี 6. ยุทธศาสตร์การประสานพลังครอบครัว ชุมชนและหน่วยงานภายนอกร่วมพัฒนานักเรียนสู่การเป็นผู้มีคุณลักษณะที่ดี

อัมพร เรืองศรี (2554) ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะการนำไปประยุกต์ใช้และการประเมินผล และรูปแบบสามารถพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความประมาท ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

สุรดา ชัยสงคราม (2555) ศึกษากลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ดังนี้ การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ การประเมินผล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ การนำแผนสู่การปฏิบัติ การวางแผน การประเมินผล กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์หลัก เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ 1. กลยุทธ์การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2. กลยุทธ์การนำแผนสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 3. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สุวิไล เรียงวัฒนสุขและ อุมารณณ์ สุขารมณณ์ (2556) ศึกษาแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ระดับชั้นมีผลต่อความต่างของแรงจูงใจภายใน อาชีพของผู้ปกครองไม่มีผลต่อความต่างของแรงจูงใจภายใน

นิพนธ์ ยศดา (2556: 342) ศึกษาการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน สภาพปัญหาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานกิจการนักเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมพบว่า มีระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสภาพปัญหาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับความสำคัญ 3 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีวินัย รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ปัญหาอื่น ๆ คือ นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน ประพฤติตนไม่เหมาะสมทั้งกาย วาจา ใจ ไม่เห็นคุณค่าภูมิปัญญาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรมไทย ผลการสร้างตัวชี้วัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า ได้คุณลักษณะอันพึงประสงค์ จำนวน 12 ด้าน และมีตัวบ่งชี้ จำนวน 35 ตัวบ่งชี้ 3. ผลการสร้างพัฒนาชุดกิจกรรมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้ชุดกิจกรรม 4 ชุด 4. ผลการทดลองใช้ชุดกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า นักเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

พิชัย บุญมาหนองคู (2556) ศึกษาการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนขาดความรับผิดชอบ ขาดความมีส่วนร่วมในงานส่วนรวม ขาดคุณธรรม จริยธรรม แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 6 ด้าน คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต มี 10 แนวทาง 2) ความมีวินัย มี 11 แนวทาง 3) ความประหยัดอดออมอยู่อย่างพอเพียง มี 8 แนวทาง 4) ความขยันหมั่นเพียร มี 8 แนวทาง 5) ความกตัญญูกตเวที มี 8 แนวทาง 6) ความรับผิดชอบ มี 7 แนวทาง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการพัฒนายุทธศาสตร์พบว่า ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการนำคุณธรรมจริยธรรมมาพัฒนา และส่งเสริมนักเรียนอย่างชัดเจนเป็น

รูปธรรม การพัฒนาจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และมีแนวทาง ปัจจัยในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของโรงเรียน ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ทั้ง 6 ด้าน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และต้องมีบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีคือครู

ปราณี จันทร์ดี (2557) ศึกษากลยุทธ์การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามอุดมการณ์และนโยบายความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดกิจกรรมผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

แก้วเวียง นำนานผล และคณะ (2557) ศึกษาการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเด็กไทย “โตไปไม่โกง” ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาเด็กด้านจิตสำนึกอยู่ในระดับปานกลาง และเสนอแนะให้ครู ผู้ปกครอง ชุมชน หาแนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนร่วมกัน การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ภารุณี เจริญเผ่า (2557) ศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน ภาพรวมด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเป็นจุดแข็ง จุดอ่อนคือด้านทักษะ โอกาส คือด้านนโยบายของรัฐ และเทคโนโลยี ภาวะคุกคาม คือสภาพเศรษฐกิจและสภาพสังคม กลยุทธ์หลัก มี 4 กลยุทธ์ คือ ปฏิรูปการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านทักษะของเด็กไทยสู่ประชาคมอาเซียน ปฏิรูปการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านสิ่งแวดล้อมของเด็กไทยของเด็กไทยสู่ประชาคมอาเซียน ปฏิรูปการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความรู้ของเด็กไทยของเด็กไทยสู่ประชาคมอาเซียน ปฏิรูปการบริหารเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะด้านสังคมของเด็กไทยสู่ประชาคมอาเซียน

3) งานวิจัยคุณลักษณะของครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สุวัฒน์ นามยิ่ง (2547) ศึกษาคุณลักษณะครูที่ดีของครู-อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีคุณลักษณะครูที่ดีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการสอน ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการพัฒนา และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณลักษณะครูที่ดีพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะครูที่ดี

วีเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2551) ศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า ทักษะคตินักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ เห็นว่าอาจารย์ส่วนหนึ่งยังมีลักษณะยึดมั่นในคำสอนของตนเอง และอาจารย์บางส่วนมีบุคลิกภาพอบอุ่นเป็นกันเอง นักศึกษาให้ความสำคัญกับคุณธรรม ด้านสังคมและการปฏิบัติตนว่าครูควรเป็นรูที่สามารถสร้างความรู้สึกเชื่อมั่นและความรู้สึกมั่นใจให้กับนักศึกษา ต่างจากอาจารย์ที่ให้ความสำคัญกับด้านวิชาการว่าคุณลักษณะครูที่จะทำให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ได้ต้องมีความพร้อมทางวิชาการ งานวิจัยเรื่องนี้ให้ข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาใคร่ต้องดูที่ความต้องการของบุคคลนั้นเป็นหลัก จึงจะทำให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมาย

ธีรศักดิ์ คงเจริญ (2545) การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพครูสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพได้ในโรงเรียนขนาดเล็ก คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพ คุณสมบัติเบื้องต้นด้านความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านศักยภาพได้ คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพ แต่คุณสมบัตินี้เบื้องต้นทุกด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะครูอาชีพด้านไม่สามารถอธิบายคุณลักษณะได้ คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพของครูโรงเรียนในเมืองสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านศักยภาพได้ คุณสมบัติเบื้องต้นด้านบุคลิกภาพของครูโรงเรียนในเมือง นอกเมืองสามารถอธิบายคุณลักษณะด้านวิชาชีพได้ ครูและผู้บริหารมีความเห็นว่า กระบวนการสร้างเสริมคุณลักษณะครูอาชีพโดยรวมสามารถอธิบายคำร้อยละของความแปรปรวนของคุณลักษณะครูอาชีพทุกด้านให้เพิ่มขึ้นในโรงเรียนทุกขนาดทุกแหล่งที่ตั้ง

ปิยะ พุทธเฉพา (2543) ศึกษาคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหาร ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้บริหาร ครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียน มีทัศนคติที่เห็นด้วย อยู่ในระดับมากเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ด้านการปฏิบัติตนตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู ด้านการมีบุคลิกภาพดี และด้านมีมนุษยสัมพันธ์ดี 2. ผู้บริหาร ครูผู้สอน และกรรมการโรงเรียน มีทัศนคติเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะด้านมีบุคลิกภาพดีและการปฏิบัติตนตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครูมากกว่า ตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู และครูผู้สอนมีทัศนคติด้านความสามารถการปฏิบัติงานตามหน้าที่และด้านการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จนถือเป็นตัวอย่างได้ มากกว่ากรรมการโรงเรียน

สุทัศน์ สุวรรณโณ (2549) ศึกษาคุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 1 พบว่า คุณลักษณะของครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ปฐม จันทนะ (2554) ศึกษาจรรยาบรรณครูตามความคิดเห็นของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายฝั่งแดง- น้ำคำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า นักเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านรักและเมตตาต่อศิษย์ ให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจศิษย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านที่ 5 ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

2.5.1.3 งานวิจัยความเป็นกัลยาณมิตร

มนสภรณ์ วิฑูรเมธา (2543) ศึกษาการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า 1. ระบบกัลยาณมิตรที่พัฒนาขึ้น มีกระบวนการ ได้แก่ (1) กำหนดเป้าหมาย (2) วางแผนเตรียมผู้เป็นกัลยาณมิตรโดยจัดโปรแกรมการพัฒนาผู้เป็นกัลยาณมิตร (3) จัดกิจกรรมในกระบวนการกัลยาณมิตร ได้แก่ การเป็นตัวแบบการให้คำปรึกษาด้วยความเป็นกัลยาณมิตร และการสร้างสัมพันธ์ภาพผลการจัดโปรแกรมการพัฒนาผู้เป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาพยาบาลพบว่า นักศึกษาผู้เป็นกัลยาณมิตรมีความรู้ความเข้าใจในการฝึกอบรมหลังเข้าโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าโปรแกรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความคิดเห็นต่อโปรแกรมการพัฒนาผู้เป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับมากที่สุด และมั่นใจมากที่สุดที่จะเป็นกัลยาณมิตร 2. ผลการทดลองใช้ระบบกัลยาณมิตรกับนักศึกษาพยาบาล สรุปได้ดังนี้ 2.1 นักศึกษาผู้เป็นกัลยาณมิตรมีความเป็นกัลยาณมิตรความตั้งใจแสดงพฤติกรรมกัลยาณมิตร ทักทายการฟัง และการเห็นคุณค่าในตนเองภายหลังการทดลองสูงกว่านักศึกษากลุ่มปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2 นักศึกษากลุ่มทดลองมีการเห็นคุณค่าในตนเองหลังการทดลองสูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2.3 ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่า ระบบกัลยาณมิตรทำให้นักศึกษาผู้เป็นกัลยาณมิตรมีความรัก ความเอื้ออาทรเป็นมิตรกับผู้อื่นพัฒนาบุคลิกภาพให้ยิ้มแย้ม ใจเย็น หนักแน่น อุดม รับฟัง พูดยดี คิดดีเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนนักศึกษาที่ได้รับการดูแลจากระบบกัลยาณมิตรพบว่า มีรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ให้ความใกล้ชิด อบอุ่น เป็นกันเองมีสัมพันธ์ภาพที่ดี ให้คำปรึกษาช่วยเหลือด้านการเรียน และการปรับตัวข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยระบบกัลยาณมิตรเป็นระบบที่พัฒนามิตรภาพกับทุกคน ควรจัดระบบกัลยาณมิตรให้เข้ากับนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาและ

นำไปใช้เพื่อพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ระบบการพัฒนาบุคลากรและงานบริการต่างๆ เพื่อให้เป็นชุมชนแห่งกัลยาณมิตร

สุภาสิณี นุ่มเนียม (2546: 59) ศึกษาปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่า การมีแบบอย่างที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียน

โสภณ ปาระสีห์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหารธรรมของครูผู้สอนกับคุณลักษณะของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า พรหมวิหารธรรมของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของนักเรียนด้านเก่ง ดี มีสุข

นิตา ศรีสร้อย (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครู กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า กัลยาณมิตรธรรมของครูมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนด้านเก่ง ดี มีสุข

นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย (2551) ได้สำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม เพื่อกำหนดตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม ได้ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม 14 ตัว ตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรมที่มีความสำคัญในสังคมไทยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้คือ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย 6) ความอดทน 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8) ความยุติธรรม 9) ความเป็นกัลยาณมิตร 10) ความสามัคคี 11) ความกตัญญูกตเวที 12) ฉันทะ 13) ความประหยัด 14) ความอิสระ ซึ่งนิยามตัวที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรดังนี้ ความมีสติสัมปชัญญะ เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการรู้ตัวทั่วพร้อม การรู้เท่าทันในสิ่งต่างๆ โดยสามารถพิจารณาหาวิถีทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมต่างๆโดยใช้เหตุผลที่ดีประกอบการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำใดการฯ ความขยันหมั่นเพียร เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ/ความเป็นเลิศ ทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ โดยไม่เห็นแก่เหนื่อยยาก เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลดียิ่งขึ้น ความอดทน เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อปัญหาและอุปสรรค และสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมให้เป็นปกติ และปรับตัวได้แม้เผชิญกับปัญหาอุปสรรคและสิ่งยั่วยุต่างๆ ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการมีสัมมาคารวะ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข การเป็นเพื่อนที่ดี สามารถแนะนำ ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ผู้อื่นประพติชอบ และมีความเจริญก้าวหน้า ความสามัคคี เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงความเป็นน้ำหนึ่ง

ใจเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานสอดคล้องกัน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ยูภาติ ปณะราช (2551) ศึกษาการพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพรูมมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า 1. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม การมีแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดาและครูของาวัด 2. ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม กับการมีแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดา 3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการฝึกอบรม กับการมีแบบอย่างการปฏิบัติทางพุทธของบิดามารดา 3.1. กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร หลังการฝึกอบรม 1 เดือน มีลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรไม่แตกต่างจากการวัดหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ 3.2. กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร หลังการฝึกอบรม 1 เดือน มีลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรลดลงจากการวัดหลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.3. หลังการฝึกอบรม 1 สัปดาห์ และหลังการฝึกอบรม 1 เดือน กลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร มีลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม (2552) ศึกษาคุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า คุณธรรมที่ส่งเสริมความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ประกอบด้วย เทวธรรม 2 พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 5 อริยวัฑฒิ 5 การไม่มีอคติ 4 สปัจริยธรรม 7 ศิล สุตตะ ชันติ โสรจจะ หลักการพูด วิธีการสอนที่ดี คุณธรรมแต่ละประการส่งเสริมคุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตรได้ทุกข้อ ไม่มีคุณธรรมใดส่งเสริมคุณสมบัติเพียงข้อใดข้อหนึ่งเท่านั้น คุณธรรมทั้งหมด ต้องมาพร้อมกันจึงจะเกิดผลสมบูรณ์

คุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตร

1. เป็นผู้น่ารัก ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปในการเสียสละทั้งภายในและภายนอก
2. เป็นผู้นำเคารพ ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปในการฝึกปฏิบัติตนภายใน
3. เป็นผู้น่ายกย่อง ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปในการฝึกปฏิบัติตนภายในจนแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก
4. เป็นผู้ฉลาดในการใช้คำพูด ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปในการมีวาทีศิลป์ ทั้งรูปแบบหรือวิธีการ
5. เป็นผู้อดทนต่อถ้อยคำ ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปในด้านความอดทน
6. เป็นผู้อธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งได้ ต้องมีคุณธรรมที่เน้นไปปัญญา

7. เป็นผู้ไม่ชักจูงมิตรไปในทางเสื่อมเสีย ต้องมีคุณธรรมที่เน้นที่การมีความเห็นที่ถูกต้อง คุณสมบัติความเป็นกัลยาณมิตร ข้อที่ 1-3 เป็นภาพสะท้อนคุณธรรมภายใน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ผู้มองเห็นพฤติกรรมภายนอก เป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกเป็นเหตุให้คนเข้าไปคบหา ข้อที่ 4-7 บอกชัดว่าเป็นคุณธรรมอะไร มีความลึกซึ้งเมื่อสมาคมด้วย คุณธรรมความน่าเคารพสำคัญมากเพราะเมื่อมีอย่างสมบูรณ์ คุณธรรมข้ออื่นๆย่อมตามมาเอง ทุกข้อมีความเกี่ยวโยงสัมพันธ์กันในลักษณะเมื่อมีข้อหนึ่ง ข้ออื่นๆก็จะตามมา คุณสมบัติข้อ 4-6 มีความเด่นชัดและเป็นคุณสมบัติหลักสำหรับผู้ที่เป็นครู ผู้ที่มีได้เป็นครูแม้จะต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้ แต่ก็อาจไม่ต้องมีคุณสมบัติเหล่านี้เด่นชัดก็ได้

อิงอร จันทรตรี (2552) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอุบลราชธานี ได้สรุปว่า การได้รับแบบอย่างพฤติกรรม การเป็นกัลยาณมิตร ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียน

ไชยา วงศ์เวียน (2552) ศึกษาการใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินของผู้ประเมินภายนอกตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ในชั้นส่งเสริมและพัฒนาผู้ประเมินภายนอกได้สร้างเจตคติที่ดีเพื่อให้สถานศึกษาพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก สร้างความตระหนักเรื่องการประเมินคุณภาพภายนอกและส่งเสริมให้สถานศึกษา มีความพร้อมในการเข้ารับการประเมินภายนอก รวมถึงสร้างความเข้าใจในเรื่องการประเมินคุณภาพภายนอกและมีความคิดที่ดีต่อการประเมินคุณภาพภายนอก ส่วนปัญหาคือใช้เวลาน้อยในการประเมิน ส่วนชั้นสร้างศรัทธาต่อหอโรงเรียน ผู้ประเมินภายนอกใช้ทักษะการสื่อสารด้วยวาจา และเป็นผู้มีความสุภาพเรียบร้อย แสดงตัวเป็นผู้มีความรู้และมีทักษะด้านการประเมินผล สื่อสารถึงผลที่เกิดขึ้นจากการประเมิน และไม่นำบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกเข้าไปในสถานศึกษาขณะทำการประเมิน ปฏิบัติตนเป็นที่ไว้วางใจ และรายงานผลการประเมินภายนอกด้วยถ้อยคำที่เข้าใจง่าย ปัญหาที่เกิดผู้ถูกประเมินไว้วางใจผู้ประเมิน เพราะผู้ประเมินบางคนไม่ได้สร้างศรัทธา พูดจาไม่สร้างสรรค์ ขาดความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ชั้นเพียรประเมินอย่างกัลยาณมิตร ผู้ประเมินภายนอกได้ประเมินตัวบ่งชี้และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีการประเมินสถานศึกษาเพื่อหาคุณภาพ ได้ประเมินตามตัวบ่งชี้และมีเกณฑ์ที่มีความน่าเชื่อถือ ประเมินสถานศึกษาเชิงประจักษ์ สังเกตการใช้ห้องปฏิบัติการ สัมภาษณ์นักเรียน และเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ร่วมฟังการรายงานผลการประเมินภายนอกด้วยวาจา รวมถึงได้ศึกษารายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน สังเกตการใช้ห้องสมุด และมีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ปัญหาคือผู้ประเมินภายนอกขาดการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง การสัมภาษณ์ครูและนักเรียนไม่ครอบคลุมทั่วถึง ชั้นซื่อสัตย์และเสริมแรง ผู้ประเมินภายนอกได้ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานการศึกษาที่พึงประสงค์ได้ชี้จุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษา ได้ชื่นชมจุดเด่นที่เป็น

ความสำเร็จของสถานศึกษา ในส่วนปัญหาพบว่าผู้ประเมินภายนอกไม่บอกแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่มีการเสริมแรง

สนธชัย ระยับศรี (2554) ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย พบว่า คุณลักษณะของผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อม ด้านนำเคารพ ด้านเป็นผู้น่ารัก อดทนต่อถ้อยคำ นำเทิดทูน ฉลาดพูด แนะนำตักเตือน และด้านแถลงเรื่องลี้ลับได้ ตามลำดับ และไม่มีความแตกต่างกันเมื่อเปรียบเทียบด้านเพศ และประสบการณ์

2.5.1.4 งานวิจัยครูที่มีความเอาใจใส่

จิรวรรณ นาคพัฒน์ (2554) กระบวนการพัฒนาความใส่ใจของครูตามทฤษฎีลำดับขั้นความใส่ใจ: การพัฒนาครู่มือโดยใช้การวิเคราะห์วาทกรรม พบว่า 1. องค์ประกอบความใส่ใจต่อตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติ นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร 2. ความใส่ใจต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย ความเพียงพอของสื่อ อุปกรณ์การสอน สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการสอน การจัดการชั้นเรียน การจัดกิจกรรมแบบไม่ต้องมีการเรียนการสอนในห้องเรียน ตามเวลาที่ต้องการ ปัญหาส่วนตัวของนักเรียน เสรีภาพในวิชาชีพ 3. ความใส่ใจต่อความสำเร็จของนักเรียน ประกอบด้วย ความมั่งคั่งทางวิชาการของนักเรียน แรงจูงใจของนักเรียน ความมั่งคั่งทางอารมณ์ สังคมของนักเรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Adalbjardottri and Selman (1997) ศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการวิชาชีพครูว่าควรมีลักษณะอย่างไร พบว่า ลักษณะงานของครูเป็นงานส่งเสริมจริยธรรมทางสังคมให้กับเด็ก การสอนมีการใช้อุปกรณ์ในการสอน เช่น โปรแกรมการสอน ครูมีพฤติกรรมลดการใช้อำนาจ รับฟังเด็ก เป็นมิตรกับเด็กมากขึ้น พฤติกรรมการสอนที่เปลี่ยนไปของครูมีผลต่อการพัฒนาอารมณ์ และจริยธรรมของนักเรียนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

Hart (2002) ตรวจสอบความเชื่อที่ครูยึดถือเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงของตัวครูเอง หลังเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงครู ครูเชื่อว่าปัจจัยที่เป็นเครื่องมือในกระบวนการเปลี่ยนแปลง คือ ความร่วมมือ ผู้ร่วมในโครงการ แบบอย่างที่สนับสนุนการคิดและพฤติกรรม ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบน้อย คือ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน เงื่อนไขการทำงาน

Schwartz and Merle (2005) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบลักษณะทางจริยธรรมของครูโรงเรียนมัธยม การแปรสภาพสู่ภาวะผู้นำและความสามารถทางอารมณ์ พบว่า คุณสมบัติต่างๆในตัวครู จะถูกมองเห็นได้ด้วยนักเรียน และจะเป็นตัวอย่างของคุณลักษณะทางจริยธรรมที่เป็นบุคลิกภาพลักษณะที่แสดงออกของตัวเด็กนักเรียน สิ่งสำคัญคือครูที่มีจริยธรรมหากปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนมาก นักเรียนก็จะมีสมบัติจริยธรรมด้วย

Lacoboni (2009) อธิบายการเลียนแบบเป็นสิ่งแพร่หลายและเป็นไปอย่างอัตโนมัติ มนุษย์เชื่อมโยงพฤติกรรมกับกลุ่มที่มีความคิดแบบเดียวกัน และรวมถึงพฤติกรรมที่ผิดปกติด้วย ครูจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งคำพูด การกระทำ ความคิด การอยู่ร่วมกัน เพราะเด็กจะซึมซับและเลียนแบบในสถานการณ์ที่คล้ายกัน

Vicki Zakrzewski (2012: ออนไลน์) วิเคราะห์งานวิจัย พบว่า วิธีที่ครูสร้างสัมพันธภาพในการเอาใจใส่เด็ก ครูควรรู้จักเด็ก ใส่ใจที่จะฟังเด็ก ใส่ใจการสะท้อนกลับในความคิดของเด็ก รู้จักสังเกตเด็ก และรู้ว่าเด็กมีความแตกต่างกัน และเขาพบว่า ครูที่ความเอาใจใส่ทำให้นักเรียนมีพัฒนาการทางวิชาการดีขึ้น และมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มากขึ้น

สรุป งานวิจัยเป็นเป็นพื้นฐานการต่อยอดให้เกิดงานวิจัยใหม่ๆ ข้อค้นพบใหม่ๆ หรือการลดข้อจำกัดของงานวิจัยที่ผ่านมาในเรื่องนั้น เพื่อให้มีความสมบูรณ์ ในการตอบโจทย์การพัฒนาสมบรูณ์งานวิจัยที่กล่าวมา มุ่งศึกษาวิธีการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์แบบกว้างๆ มีค้อยเน้นบทบาทครู ทั้งที่หลักการจัดการศึกษาต่างยอมรับ และพูดถึงอย่างกว้างขวางในความสำเร็จของครูว่ามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน อีกทั้งนักการศึกษาที่เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้ประสบความสำเร็จควรพัฒนามาจากข้างใน ให้ครูเป็นตัวแบบของความดี ในเรื่องคุณลักษณะนักเรียนก็ดึ้นแบบเฉพาะด้าน หรือในเรื่องวิธีการพัฒนาครูจะมุ่งเน้นเฉพาะเรื่อง วิธีการที่ไม่หลากหลาย ส่วนใหญ่มุ่งเน้นด้านความเก่ง หรือไม่นำการพัฒนาครูมาเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียน สิ่งที่ตามมาคือคุณลักษณะอันพึงประสงค์จึงยังคงเป็นปัญหา กรอบแนวคิดจากงานวิจัยเรื่องนี้ ในส่วนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีลักษณะเป็นปัญหาที่ต้องพัฒนา ทิศทางการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คุณลักษณะย่อยของนักเรียนศตวรรษที่ 21 มากำหนดเป็นคุณลักษณะ ได้แก่ สำนักความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ ในส่วนวิธีเสริมสร้างการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ใช้แนวคิด PRIME Model ของ Berkowitz ประกอบด้วย การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นตัวแบบของความดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เช่น ความเป็นกัลยาณมิตร ความมีจิตวิญญาณครู ครูที่มีหัวใจความเป็นมนุษย์ และครูที่มีความเอาใจใส่ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มุ่งเน้นบทบาทของครูโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียนการพัฒนาครู ใช้กรอบแนวคิดการพัฒนาครูของ Orlich ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาครูในทุกมิติประกอบด้วย การพัฒนาครู 4 วิธี คือ การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ซึ่งกรอบแนวคิดนี้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือ เก็บข้อมูล ดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในขั้นตอนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา 2) ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา และ 3) พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในบทนี้จะนำเสนอระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนการวิจัย ประกอบด้วย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

1) ประชากร คือหน่วยที่ต้องการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183 เขต พื้นที่การศึกษา จำนวน 28,273 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 379 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (1970) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ใช้หลักการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างจากประชากร ซึ่งดำเนินการสุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป คือ สุ่มจังหวัดตามเขตตรวจราชการ สุ่มเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโรงเรียน และสุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็น 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3) ผู้ให้ข้อมูล มี 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้า กลุ่มบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกลยุทธ์การพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

3.1.2 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

1) แบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เป็นแบบประเมินชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิต่อกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มี 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาคูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาคูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 5 สิ่งที่โรงเรียนทำได้ดีและที่ควรแก้ไขปรับปรุง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์หลัก

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์รอง

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการ

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับแบบประเมินที่ส่งทางไปรษณีย์ แนบซองเปล่าที่ติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วไปด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบประเมินกลับคืนมาได้ทันทีที่ประเมินเสร็จ

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนบไปพร้อมกับแบบสอบถาม โดยส่งทางไปรษณีย์ แนบซองเปล่าที่ติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วไปด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบสอบถามกลับคืนมาได้ทันทีที่ตอบแบบสอบถามเสร็จ

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับแบบประเมินที่ส่งทางไปรษณีย์ แนบซองเปล่าที่ติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วไปด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบประเมินกลับคืนมาได้ทันทีที่ประเมินเสร็จ

3.1.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) สถิติที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบประเมินกรอบแนวคิดการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เนื้อหา

2) สถิติที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบสอบถาม

2.1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2.2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) สถิติที่ใช้ในการวิจัยสำหรับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เนื้อหา

3.2 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เป็นรายบุคคล จำนวน 6 คน โดยเลือกการสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowbal Sampling)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

(1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เรื่องการพัฒนาครู คุณลักษณะอันพึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณลักษณะครูที่เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

(2) วิเคราะห์ส่วนที่เกี่ยวกับรายละเอียดของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาของไทยและต่างประเทศ หลักสูตรการศึกษา พุทธศักราช 2551 นโยบายของรัฐบาล สังเคราะห์ จัดกลุ่มเนื้อหา เป็น 4 ด้าน คือสำนักความเป็นพลเมืองดี คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดประเด็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

(3) กำหนดกรอบแนวคิดเป็น 3 ประเด็น คือการพัฒนาครู คุณลักษณะอันพึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แต่ละประเด็นหลักกำหนดองค์ประกอบย่อย กำหนดนิยาม

(4) จัดทำร่างแบบประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้เชี่ยวชาญต่อกรอบแนวคิดการวิจัยการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

(5) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา โดยการนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(6) แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริง

3) การรวบรวมข้อมูล

(1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

(2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนบไปพร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยบางส่วนส่งทางไปรษณีย์ และบางส่วนเก็บข้อมูลด้วยตนเอง สำหรับแบบประเมินที่ส่งทางไปรษณีย์ แนบซองเปล่าที่ติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วไปด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบประเมินกลับคืนมาได้ทันทีที่ประเมินเสร็จ ซึ่งใช้เวลาในการประเมินประมาณ 1 เดือน ในการได้รับแบบประเมินกลับคืนมา

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เนื้อหาสรุป จัดหมวดหมู่เนื้อหา โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- | | | |
|-----------|---------|------------------------|
| 4.51-5.00 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.51-4.50 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| 2.51-3.50 | หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

ดำเนินการออกแบบประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล เครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูล ตามรายละเอียด ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 183 เขตพื้นที่การศึกษา จำนวน **28,273** โรงเรียน

1.2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 379 โรงเรียน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan (Krejcie และ Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิสนุ พงศ์ศรี, 2553) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร ซึ่งดำเนินการสุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป คือ สุ่มจังหวัด สุ่มเขตพื้นที่การศึกษา สุ่มโรงเรียน และสุ่มโรงเรียนแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็น 3 ขนาด คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกิน $\pm 5\%$ ได้จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 379 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ดังนี้

(1) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในภูมิภาคต่างๆ 4 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งภูมิภาคตามเขตปกครอง ของกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากแต่ละภูมิภาคมีบริบทที่ต่างกัน แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)
ภาคเหนือ	6,238	84
ภาคใต้	3,973	53
ภาคกลาง	5,588	75
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12,474	167
รวม	28,273	379

(2) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามเขตตรวจราชการของกระทรวงมหาดไทย เนื่องจากแต่ละภูมิภาคมีบริบทที่ต่างกัน เพื่อการกระจายตัวของข้อมูล โดย

(2.1) กำหนดกลุ่มจังหวัดตามเขตตรวจราชการของกระทรวงมหาดไทย

(2.2) สุ่มเขตตรวจราชการละ 1 จังหวัด

(2.3) สุ่มจังหวัดละ 1 เขตพื้นที่การศึกษา สำหรับจังหวัดที่มีเขตพื้นที่การศึกษาเดียว กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนจากจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาทั้งจังหวัด ซึ่งสัดส่วนแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างแบ่งตามเขตตรวจราชการ ของกระทรวงมหาดไทย 18 เขตและเขตส่วนกลาง

เขตตรวจราชการ	ภาค	จังหวัด	จำนวนโรงเรียน
เขต 1	ภาคกลางตอนบน	พระนครศรีอยุธยา	12
เขต 2	ภาคกลางตอนบน	อ่างทอง	10
เขต 3	ภาคกลางตอนกลาง	สระแก้ว	14
เขต 4	ภาคกลางตอนล่าง	ราชบุรี	19
เขต 5	ภาคกลางตอนล่าง	สมุทรสงคราม	8
เขต 6	ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	สุราษฎร์ธานี	22
เขต 7	ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	พังงา	11
เขต 8	ภาคใต้ชายแดน	สงขลา	20
เขต 9	ภาคตะวันออก	ระยอง	10
เขต 10	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	อุดรธานี	28
เขต 11	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	นครพนม	17
เขต 12	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	มหาสารคาม	39
เขต 13	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	อุบลราชธานี	35
เขต 14	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	นครราชสีมา	49
เขต 15	ภาคเหนือตอนบน	เชียงใหม่	22
เขต 16	ภาคเหนือตอนบน	น่าน	19
เขต 17	ภาคเหนือตอนล่าง	พิษณุโลก	24
เขต 18	ภาคเหนือตอนล่าง	พิจิตร	19
เขตส่วนกลาง	ส่วนกลาง	กรุงเทพมหานคร	3
รวม		19	379

(3) กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 3 ขนาด (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียน 121–300 คน) และโรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป) ซึ่งจากการเก็บข้อมูลปรากฏผลดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน

			(N = 294)
	ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิภาค	ภาคเหนือ	58	14.50
	ภาคใต้	53	13.25
	ภาคกลาง	62	15.50
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	121	30.25
	รวม	294	100.00
ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	122	41.49
	ขนาดกลาง	114	38.78
	ขนาดใหญ่	58	19.73
	รวม	294	100.00
ประเภทของโรงเรียน	ประถมศึกษา	186	63.27
	ประถมศึกษาขยายโอกาส	108	36.73
	รวม	294	100.00

1.3) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ โรงเรียนละ 1 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1) กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดการวิจัย โดยนำนิยามตัวแปรที่ได้มาสร้างตารางกำหนดจำนวนข้อคำถาม

2.2) จัดทำร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา รายการข้อคำถามแต่ละประเด็นเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาคำตอบที่ให้ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง/ ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง/ ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง/ ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง/ ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง/ ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามในการวิจัยมี 4 ฉบับ คือ สำหรับผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน คำถาม 215 ข้อ แต่ละฉบับ ประกอบด้วยคำถามสำคัญ 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ต้องการเสริมสร้างให้เกิดขึ้นกับนักเรียนจากการพัฒนาครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มี 5 รูปแบบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 75 ข้อ

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 80 ข้อ

ตอนที่ 5 สิ่งที่โรงเรียนทำได้ดีและควรปรับปรุงแก้ไข เป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2.3) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.3.1) อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมให้คำแนะนำ เกี่ยวกับความตรงด้านเนื้อหา ความชัดเจนด้านภาษา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3.2) นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย การวัดและประเมินผล การพัฒนาครู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ตามวิธีของ R.K. Hambleton (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยเกณฑ์การให้คะแนนค่าดัชนีความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา วัดถูกระสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา วัดถูกระสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่สอดคล้องกับเนื้อหา วัดถูกระสงค์

นำผลการตรวจสอบความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัดถูกระสงค์

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัดถูกระสงค์ ดังนี้

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/ วัดถูกระสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา/ วัดถูกระสงค์

2.3.3) คัดเลือกข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสม และมีความเที่ยงตรงทางเนื้อหาที่ใช้ได้ คือ ค่าดัชนี IOC รายข้อต้องมีค่ามากกว่า 0.50 ผลการตรวจสอบ พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อมีค่าอยู่ระหว่าง 0.83 -100 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่าจำนวนข้อมากเกินไป สำหรับข้อคำถามในตอนต้นที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.3.4) ปรับปรุงภาษาของข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ปรับจำนวนข้อให้น้อยลง และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยนพนธ์ตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

2.4) นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูหัวหน้างานบริหารบุคคล ครูหัวหน้างานบริหารวิชาการ และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนบ้านย่านดินแดง โรงเรียนบ้านทหารเทา(จตุรราษฎร์ดำเนิน) โรงเรียนบ้านน้ำทรา โรงเรียนบ้านสะพานยูง โรงเรียนบ้านโหมงราษฎร์พัฒนา โรงเรียนวัดนาทิการาม โรงเรียนบ้านทวดทอง และโรงเรียนบ้านพังยอม นำข้อมูลที่ได้รับไปตรวจสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach Alpha Coefficient) (Cronbach,1970 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.99 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยง และเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.5) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและนำไปเก็บข้อมูลจริง

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้บริหารโรงเรียนในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนบไปพร้อมแบบสอบถามและขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ส่งคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วไปด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยได้ทันทีที่ตอบแบบสอบถามเสร็จ กำหนดเวลา ประมาณ 1 เดือน สำหรับจำนวนโรงเรียนที่ส่งแบบสอบถาม ได้กำหนดจำนวนให้สูงกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชดเชยกลุ่มที่ไม่ตอบกลับมา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 379 โรงเรียน จึงส่งไป 400 โรงเรียน หลังจากนั้นประมาณ 4 เดือน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 294 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.50 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 1,013 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.31 มาวิเคราะห์ข้อมูล

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สรุปรูปในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

4.2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- 4.51-5.00 หมายถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 3.51-4.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
 2.51-3.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 1.51-2.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 1.00-1.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

1. นำค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น Modified Priority Need Index ($PNI_{Modified}$) เพื่อระบุความต้องการจำเป็นจากสูตร $PNI_{Modified}$ โดยใช้สูตรดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$PNI_{modified} = \frac{I-D}{D}$$

- PNI แทน ค่าดัชนีการจัดเรียงอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

2. วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นจากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ หาค่าเฉลี่ยของ $PNI_{modified}$ ของสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก จัดกลุ่มค่าความต้องการจำเป็น เป็น 2 กลุ่มแยกสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายในประเด็นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และการพัฒนาครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยนำผลการจัดกลุ่มค่าความต้องการจำเป็นมากำหนดเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โดยการแปลค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น การกำหนดการแปลค่าที่มีค่าต่ำหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยเป็นจุดแข็ง ค่าที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยเป็นจุดอ่อน

สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน นำผลการจัดกลุ่มความต้องการจำเป็นมากำหนดเป็น โอกาสภาวะคุกคาม โดยการแปลค่าเฉลี่ยของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น กำหนดการแปลค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่มีค่าต่ำหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นโอกาส ค่าที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นภาวะคุกคาม

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1) **SWOT MATRIX** นำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มาจัดทำ SWOT MATRIX เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยวิธี SWOT MATRIX มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) วิเคราะห์ SWOT MATRIX ของการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยจัดทำเป็นตาราง โดยเรียงค่าดัชนี PNI_{Modified} ของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม จากมากไปน้อย

1.2) จับคู่สภาพแวดล้อมภายในกับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้ จุดแข็ง-โอกาส (SO) จุดอ่อน-โอกาส (WO) จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT)

2) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 1

2.1) กลยุทธ์หลักกำหนดจากกรอบแนวคิดการพัฒนาคู ประกอบด้วยวิธีการพัฒนาคู 4 วิธี ประกอบด้วย การพัฒนาคูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

2.2) กลยุทธ์รองกำหนดจากกรอบแนวคิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประกอบด้วย สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ

3) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ร่างกลยุทธ์ ฉบับที่ 1)

3.2.1) ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาคู ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการบริหารกลยุทธ์ เป็นรายบุคคล จำนวน 19 คน โดยสุ่มแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling)

3.2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

- (1) กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบประเมิน
- (2) จัดทำร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ (Rating Scale) มี 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์หลัก
 - ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์รอง
 - ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการ
- (3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษาและความตรงของข้อความตามวัตถุประสงค์ โดยการนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ
- (4) แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.3.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นรายบุคคล เพื่อในการตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)
- 2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนบไปพร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) โดยส่งทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตนเอง สำหรับแบบประเมินที่ส่งทางไปรษณีย์ แนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากรเรียบร้อยแล้วด้วย เพื่อให้สามารถส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) กลับคืนมาได้ทันทีที่ตอบแบบประเมินเสร็จ กำหนดเวลารับแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) ประมาณ 1 เดือน

3.3.4) การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีการแปลความหมาย ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้มาก
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อย
- ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

4) ปรับปรุงร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ร่าง) ฉบับที่ 2

นำ(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 1 ที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 19 คน มาปรับปรุงและนำเสนอเป็น (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 1

5) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับที่ 2

5.1.1) ผู้ให้ข้อมูลและขั้นตอนประชุมกลุ่ม (Focus Group)

(1) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) จำนวน 8 คน มาร่วมระดมกลุ่ม (Focus Group ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเดิมที่ประเมิน (ร่าง) กลยุทธ์ ฉบับที่ 1 Discussion)

(2) นำเสนอร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับที่ 2

(3) เปิดเวทีประชาพิจารณ์เพื่อประชุมกลุ่ม อธิบาย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะในเชิงลึกอย่างละเอียด ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับที่ 2 ไปใช้

5.1.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีขั้นตอนการสร้างแบบประเมิน ดังนี้

- (1) กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบประเมิน
- (2) จัดทำร่างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

(3) ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน ตรวจสอบความถูกต้องด้านการใช้ภาษา และความตรงของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ โดยการนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิ

(4) แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

5.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) เป็นรายบุคคล เพื่อในการตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

(2) นำหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) จากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แนบไปพร้อมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) โดยส่งทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตนเอง กำหนดเวลา ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) ประมาณ 2 สัปดาห์ และส่งคืนแบบประเมินในวันประชุมกลุ่ม

5.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

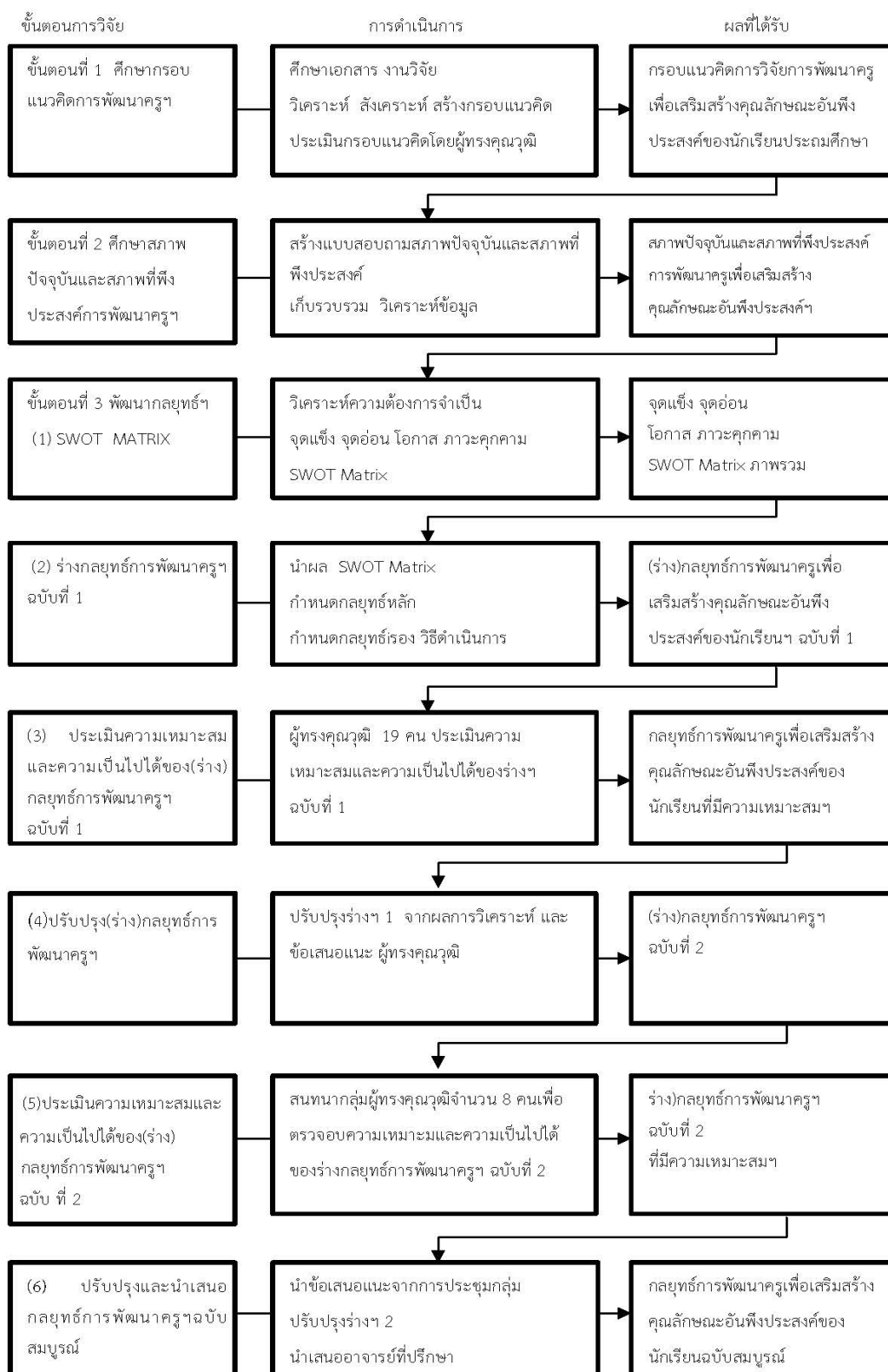
6) ปรับปรุงและนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

(1) ปรับปรุง (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ ฉบับที่ 2 ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) จากการประชุมกลุ่ม

(2) นำเสนอ(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปรับปรุงแก้ไข

(3) นำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนการวิจัยสรุปได้ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการวิจัย การดำเนินการและผลที่ได้รับแต่ละขั้นตอน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสอบถามความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปการบรรยายและตารางประกอบความเรียง ดังต่อไปนี้

4.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.3 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.3.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.3.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

4.3.4 (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)

4.3.5 (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

4.3.6 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์

4.1.กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกรอบแนวคิดการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครู การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จำนวน 6 ท่าน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 ผลการประเมินกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิด	เฉลี่ย	ระดับ
1. วิธีการพัฒนาครู		
1.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน	4.67	ดีมาก
1.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	4.00	ดี
1.3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	2.83	ปานกลาง
1.4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	2.50	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.50	ดี
2. การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		
2.1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	4.83	ดีมาก
2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	4.33	ดี
2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	4.83	ดีมาก
2.4 การเป็นต้นแบบของความดี	4.67	ดีมาก
2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.83	ดี
ค่าเฉลี่ย	4.50	ดีมาก
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน		
3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	4.67	ดีมาก
3.2 คุณธรรมจริยธรรม	4.33	ดี
3.3 สมรรถนะคุณธรรม	4.17	ดี
3.4 จิตสาธารณะ	4.50	ดี
ค่าเฉลี่ย	4.42	ดี
ค่าเฉลี่ยรวม	4.28	ดี

จากตารางที่ 4.1 กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาครู 4 วิธี คือการยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (2) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามรูปแบบ PRIME คือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นตัวแบบของความดี การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 4 ด้านคือ สำนึก ความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยตัวแปรรวม 4.28 โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) การพัฒนาครูมีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย ปรากฏผล ดังนี้

1.1 องค์ประกอบด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.50$) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) และการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.50$) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

1.2 องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (five - part model teaching: P.R.I.M.E. Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.50$) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรกและการสร้างแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$)

1.3 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.42$) โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) และสมรรถนะคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$)

กรอบแนวคิดที่ได้นำไปสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ หาค่าความต้องการจำเป็น และพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในขั้นตอนต่อไป

4.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 1,013 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.31 จำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 1,013)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	403	39.78
หญิง	610	60.22
รวม	1,013	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	35	3.46
30 – 39 ปี	157	15.50
40 – 49 ปี	191	18.85
50 ปี ขึ้นไป	630	62.19
รวม	1,013	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ	263	25.96
ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล	248	24.48
ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ	251	24.78
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ	251	24.78
รวม	1,013	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	95	9.38
6 -10 ปี	151	14.91
11 - 15 ปี	110	10.86
16 ปีขึ้นไป	657	64.85
รวม	1,013	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	586	57.85
ปริญญาโท	411	40.57
ปริญญาเอก	16	1.58
รวม	1,013	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.22) มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป มากที่สุด (ร้อยละ 62.19) ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมากที่สุด (ร้อยละ 25.96) รองลงมาคือ ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ (ร้อยละ 24.78) และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล (ร้อยละ 24.48) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 64.85) 6 -10 ปี (ร้อยละ 14.91) 11-15 ปี (ร้อยละ 10.86) และน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 9.38) ตามลำดับ โดยวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 57.85)

4.2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.46	.73	ปานกลาง	1	4.71	.51	มากที่สุด	1
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	3.43	.74	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
3. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	3.39	.76	ปานกลาง	3	4.66	.54	มากที่สุด	3
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.36	.78	ปานกลาง	4	4.66	.54	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.41	.75	ปานกลาง		4.68	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.74) และการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.76) และสภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.4 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.41	.75	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	3.42	.75	ปานกลาง	1	4.68	.53	มากที่สุด	2
3. สมรรถนะคุณธรรม	3.40	.75	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
4. จิตสาธารณะ	3.40	.76	ปานกลาง	3	4.69	.53	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.41	.75	ปานกลาง		4.68	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดีและสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) ด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรมและสมรรถนะคุณธรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.5 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.47	.71	ปานกลาง	2	4.71	.51	มากที่สุด	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	3.48	.72	ปานกลาง	1	4.72	.51	มากที่สุด	1
3. สมรรถนะคุณธรรม	3.45	.73	ปานกลาง	3	4.70	.51	มากที่สุด	3
4. จิตสาธารณะ	3.42	.75	ปานกลาง	4	4.72	.50	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.46	.73	ปานกลาง		4.71	.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.48$,

S.D. = 0.72) รองลงมาคือด้านสำนักความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.71) และสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.73) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.51, 0.50) รองลงมาคือด้านสำนักความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4.6 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. สำนักความเป็นพลเมืองดี	3.43	.74	ปานกลาง	2	4.67	.53	มากที่สุด	3
2. คุณธรรมจริยธรรม	3.43	.74	ปานกลาง	1	4.68	.53	มากที่สุด	2
3. สมรรถนะคุณธรรม	3.43	.74	ปานกลาง	2	4.67	.53	มากที่สุด	3
4. จิตสาธารณะ	3.43	.75	ปานกลาง	2	4.69	.53	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.43	.74	ปานกลาง		4.68	.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.74) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือด้านสำนักความเป็นพลเมืองดี ด้านสมรรถนะคุณธรรม (S.D. = 0.74) และด้านจิตสาธารณะ (S.D. = 0.74) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและเท่ากัน ($\bar{X} = 3.43$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสำนักความเป็นพลเมืองดี และด้านสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.7 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.39	.76	ปานกลาง	2	4.66	.54	มากที่สุด	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	3.40	.76	ปานกลาง	1	4.66	.54	มากที่สุด	2
3. สมรรถนะคุณธรรม	3.39	.75	ปานกลาง	2	4.66	.54	มากที่สุด	2
4. จิตสาธารณะ	3.39	.76	ปานกลาง	2	4.67	.54	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.39	.76	ปานกลาง		4.66	.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.76) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี (S.D. = 0.76) ด้านสมรรถนะคุณธรรม (S.D. = 0.75) และด้านจิตสาธารณะ (S.D. = 0.76) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.39

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและเท่ากัน คือด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.8 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.37	.78	ปานกลาง	1	4.66	.54	มากที่สุด	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	3.36	.78	ปานกลาง	2	4.66	.54	มากที่สุด	2
3. สมรรถนะคุณธรรม	3.35	.78	ปานกลาง	3	4.67	.54	มากที่สุด	1
4. จิตสาธารณะ	3.36	.78	ปานกลาง	2	4.67	.53	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.36	.78	ปานกลาง		4.66	.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.78) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านจิตสาธารณะ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.78) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมรรถนะคุณธรรม ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสมรรถนะคุณธรรม (S.D. = 0.54)และด้านจิตสาธารณะ (S.D. = 0.53) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.67$) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี และด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.9 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อย

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	3.48	.72	ปานกลาง 1	4.75	.49	มากที่สุด 1
2. การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานย่อย	3.48	.73	ปานกลาง 1	4.73	.50	มากที่สุด 2
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	3.48	.71	ปานกลาง 1	4.70	.51	มากที่สุด 3
4. การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	3.40	.75	ปานกลาง 2	4.67	.53	มากที่สุด 4
เฉลี่ย	3.46	.73	ปานกลาง	4.71	.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.73) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม (S.D. = 0.72) การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานย่อย (S.D. = 0.73) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา (S.D. = 0.71) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.48$) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานย่อย ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.50) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.10 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพย่อ

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D. แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D. แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรงพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล	3.39	.72	ปานกลาง 3	4.70	.51	มากที่สุด 1
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์	3.45	.73	ปานกลาง 1	4.69	.53	มากที่สุด 2
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	3.43	.75	ปานกลาง 2	4.68	.54	มากที่สุด 3
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.39	.77	ปานกลาง 3	4.65	.55	มากที่สุด 4
เฉลี่ย	3.43	.74	ปานกลาง	4.68	.53	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.74) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรงพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล (S.D. = 0.72) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (S.D. = 0.73) และมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.45$)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.53) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.11 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพย่อ

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ	3.34	.78	ปานกลาง	3	4.64	.56	มากที่สุด	3
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	3.48	.72	ปานกลาง	1	4.71	.52	มากที่สุด	1
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	3.36	.77	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	3.39	.76	ปานกลาง		4.66	.54	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.76) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.77) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.52) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.12 การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพย่อ

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D. แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D. แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	3.40	.76	ปานกลาง 1	4.66	.53	มากที่สุด 2
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	3.32	.80	ปานกลาง 4	4.66	.54	มากที่สุด 2
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	.77	ปานกลาง 2	4.68	.54	มากที่สุด 1
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	3.34	.79	ปานกลาง 3	4.65	.54	มากที่สุด 3
เฉลี่ย	3.36	.78	ปานกลาง	4.66	.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.78) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.77) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.80)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.54) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน (S.D. = 0.53) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู (S.D. = 0.54) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.66$) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56)

4.2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 4.13 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู

การพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.38	.74	ปานกลาง	1	4.66	.55	มากที่สุด	2
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	3
3. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.67	.55	มากที่สุด	1
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.33	.76	ปานกลาง	4	4.65	.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.36	.75	ปานกลาง		4.66	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) และ การพัฒนาครู โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.76)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.14 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.35	.75	ปานกลาง	4	4.66	.56	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.38	.74	ปานกลาง	1	4.68	.55	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.34	.75	ปานกลาง	5	4.65	.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.36	.75	ปานกลาง		4.66	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) การสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) และการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ และ การเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.15 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.39	.74	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.38	.74	ปานกลาง	3	4.65	.55	มากที่สุด	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.36	.74	ปานกลาง	4	4.66	.55	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความดี	3.40	.74	ปานกลาง	1	4.68	.54	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.35	.74	ปานกลาง	5	4.65	.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.38	.74	ปานกลาง		4.66	.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความดี ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.74) การสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) และการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความดี ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ (S.D. = 0.55) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.56) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.65$)

ตารางที่ 4.16 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.38	.75	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	2
2. การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.37	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	2
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.36	.75	ปานกลาง	4	4.65	.56	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.67	.55	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.34	.75	ปานกลาง	5	4.65	.57	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	3.37	.75	ปานกลาง		4.65	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.75) การสร้างสัมพันธ์ภาพ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) และการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (S.D. = 0.55) การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน (S.D. = 0.56) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.57) ซึ่งเป็นสภาพพึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีค่าเท่ากัน ($\bar{X} = 4.65$)

ตารางที่ 4.17 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.66	.55	มากที่สุด	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.35	.75	ปานกลาง	3	4.66	.55	มากที่สุด	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.35	.75	ปานกลาง	3	4.67	.55	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.69	.53	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.34	.75	ปานกลาง	4	4.67	.55	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	3.36	.75	ปานกลาง		4.67	.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.74) การสร้างสัมพันธภาพ และการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประณตศึกษาวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีค่าเท่ากันคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรกและการสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 4.18 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.34	.77	ปานกลาง	2	4.64	.56	มากที่สุด	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.33	.76	ปานกลาง	3	4.64	.56	มากที่สุด	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.31	.76	ปานกลาง	5	4.65	.56	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.35	.76	ปานกลาง	1	4.66	.56	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.32	.76	ปานกลาง	4	4.64	.56	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.33	.76	ปานกลาง		4.65	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.76) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.77) การสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.76) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.76)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและมีค่าเท่ากันคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.19 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	X	S.D.	แปลความ	ลำดับ	X	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	3.39	.72	ปานกลาง	2	4.66	.55	มากที่สุด	2
2. การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.66	.55	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	3.40	.73	ปานกลาง	1	4.67	.54	มากที่สุด	1
4. การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	3.35	.74	ปานกลาง	4	4.63	.57	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.38	.74	ปานกลาง		4.66	.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.72) และการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม และการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.20 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรงพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.66	.56	มากที่สุด	1
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะ มนุษยสัมพันธ์	3.38	.74	ปานกลาง	1	4.65	.56	มากที่สุด	2
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.66	.56	มากที่สุด	1
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.35	.74	ปานกลาง	4	4.65	.57	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	3.37	.75	ปานกลาง		4.65	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะ มนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.75) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาวิธีการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (S.D. = 0.56) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน (S.D. = 0.57) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.65$)

ตารางที่ 4.21 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ	3.34	.75	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	3
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	3.42	.72	ปานกลาง	1	4.70	.53	มากที่สุด	1
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	3.32	.77	ปานกลาง	3	4.66	.55	มากที่สุด	2
เฉลี่ย	3.36	.75	ปานกลาง		4.67	.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.75) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.77)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.53) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.55) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 4.22 สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	3.37	.74	ปานกลาง	1	4.65	.56	มากที่สุด	2
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	3.31	.75	ปานกลาง	3	4.62	.57	มากที่สุด	3
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	.78	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	2
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	3.30	.78	ปานกลาง	4	4.66	.56	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.33	.76	ปานกลาง		4.65	.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.22 พบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.76) สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.78) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานรายข้อย่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.23 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.89	ปานกลาง	3	4.51	.66	มากที่สุด	2
2. สภาพเศรษฐกิจ	3.46	.89	ปานกลาง	4	4.49	.69	มาก	3
3. สภาพสังคม	3.48	.86	ปานกลาง	2	4.51	.68	มากที่สุด	2
4. เทคโนโลยี	3.52	.87	มาก	1	4.54	.65	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.47	.89	ปานกลาง		4.51	.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.23 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมากที่สุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือสภาพสังคม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) และการเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ และสภาพเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล (S.D. = 0.66) สภาพสังคม (S.D. = 0.68) และสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.24 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.85	ปานกลาง	2	4.52	.63	มากที่สุด	3
2. สภาพเศรษฐกิจ	3.44	.87	ปานกลาง	3	4.51	.67	มากที่สุด	4
3. สภาพสังคม	3.47	.85	ปานกลาง	2	4.53	.64	มากที่สุด	2
4. เทคโนโลยี	3.54	.85	มาก	1	4.58	.60	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.48	.86	ปานกลาง		4.53	.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดองค์กรเป็นฐานมากที่สุด คือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาลและสภาพสังคม ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.85) และสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดองค์กรเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือสภาพสังคม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) การเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.25 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.90	ปานกลาง	4	4.52	.66	มากที่สุด	2
2. สภาพเศรษฐกิจ	3.48	.89	ปานกลาง	3	4.52	.66	มากที่สุด	2
3. สภาพสังคม	3.49	.85	ปานกลาง	2	4.52	.68	มากที่สุด	2
4. เทคโนโลยี	3.51	.87	มาก	1	4.55	.68	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.48	.88	ปานกลาง		4.53	.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.25 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานมากที่สุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือสภาพสังคม ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.85) และสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ และการเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.90)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ (S.D. = 0.66) และสภาพสังคม (S.D. = 0.68) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.52$)

ตารางที่ 4.26 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.46	.89	ปานกลาง	2	4.48	.68	มาก	2
2. สภาพเศรษฐกิจ	3.44	.90	ปานกลาง	4	4.45	.72	มาก	4
3. สภาพสังคม	3.45	.89	ปานกลาง	3	4.47	.71	มาก	3
4. เทคโนโลยี	3.49	.88	ปานกลาง	1	4.50	.68	มาก	1
เฉลี่ย	3.46	.89	ปานกลาง		4.48	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานมากที่สุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.89) และสภาพสังคม ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ และสภาพเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.83)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.68) สภาพสังคม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71) และสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72)

ตารางที่ 4.27 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.90	ปานกลาง 3	4.50	.69	มาก 2
2. สภาพเศรษฐกิจ	3.47	.89	ปานกลาง 3	4.47	.71	มาก 3
3. สภาพสังคม	3.50	.87	ปานกลาง 2	4.50	.68	มาก 2
4. เทคโนโลยี	3.53	.87	มาก 1	4.53	.65	มากที่สุด 1
เฉลี่ย	3.49	.88	ปานกลาง	4.50	.68	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.88) ยกเว้นเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในระดับมากและอยู่ในอันดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือสภาพสังคม ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.87) และการเมืองและนโยบายของรัฐบาล (S.D. = 0.90) สภาพเศรษฐกิจ (S.D. = 0.89) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.47$)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) ยกเว้นเทคโนโลยีที่อยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล (S.D. = 0.69) สภาพสังคม (S.D. = 0.68) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.50$) และสภาพเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.28 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.48	.86	ปานกลาง	2	4.53	.63	มากที่สุด	1
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	3.48	.88	ปานกลาง	2	4.53	.66	มากที่สุด	1
3. การยึดบทบาทของนักรับการศึกษาเป็นฐาน	3.46	.89	ปานกลาง	3	4.48	.70	มาก	3
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.49	.88	ปานกลาง	1	4.50	.68	มาก	2
เฉลี่ย	3.48	.88	ปานกลาง		4.51	.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.28 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมากที่สุด คือ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือการยึดองค์กรเป็นฐาน (S.D. = 0.86) การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (S.D. = 0.88) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.48$) และการยึดบทบาทของนักรับการศึกษาเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการยึดองค์กรเป็นฐาน (S.D. = 0.63) การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (S.D. = 0.66) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาและอยู่ในระดับมาก คือการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) และการยึดบทบาทของนักรับการศึกษาเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.29 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นอันดับแรก	3.48	.88	ปานกลาง	2	4.51	.67	มากที่สุด	2
2. การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.47	.87	ปานกลาง	3	4.50	.67	มาก	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.47	.88	ปานกลาง	3	4.51	.67	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.51	.88	มาก	1	4.53	.66	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.87	ปานกลาง	3	4.50	.67	มาก	3
เฉลี่ย	3.48	.88	ปานกลาง		4.51	.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.29 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) ยกเว้นการเป็นต้นแบบของความคิดสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.87) การสร้างแรงจูงใจภายใน (S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.47$)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.67) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ การเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดและอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.30 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.48	.86	ปานกลาง 2	4.54	.64	มากที่สุด 2
2. การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.47	.85	ปานกลาง 3	4.53	.63	มากที่สุด 3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.47	.86	ปานกลาง 3	4.53	.64	มากที่สุด 3
4. การเป็นต้นแบบของความดี	3.52	.85	มาก 1	4.55	.62	มากที่สุด 1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.86	ปานกลาง 3	4.52	.64	มากที่สุด 4
เฉลี่ย	3.48	.86	ปานกลาง	4.53	.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.30 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) ยกเว้นการเป็นต้นแบบของความดีภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.86) และการสร้างสัมพันธ์ภาพ (S.D. = 0.85) การสร้างแรงจูงใจภายใน การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.86) การสร้างแรงจูงใจภายใน (S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.47$)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความดี ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.64) การสร้างสัมพันธ์ภาพ (S.D. = 0.63) การสร้างแรงจูงใจภายใน (S.D. = 0.64) มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.53$) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด $\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64)

ตารางที่ 4.31 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.50	.88	ปานกลาง	2	4.52	.67	มากที่สุด	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.47	.88	ปานกลาง	4	4.52	.66	มากที่สุด	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.48	.88	ปานกลาง	3	4.53	.66	มากที่สุด	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.52	.88	มาก	1	4.55	.66	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.46	.87	ปานกลาง	5	4.52	.67	มากที่สุด	3
เฉลี่ย	3.48	.88	ปานกลาง		4.53	.66	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.31 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากคือ การเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.88) การสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) การสร้างสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.66) และการสร้างสัมพันธภาพ (S.D. = 0.66) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.67) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและมีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.52$)

ตารางที่ 4.32 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.46	.90	ปานกลาง	2	4.47	.70	มาก	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.46	.89	ปานกลาง	2	4.47	.69	มาก	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.45	.89	ปานกลาง	3	4.48	.70	มาก	2
4. การเป็นตัวแบบของความดี	3.49	.90	ปานกลาง	1	4.50	.70	มาก	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.45	.89	ปานกลาง	3	4.47	.70	มาก	3
เฉลี่ย	3.46	.89	ปานกลาง		4.48	.70	มาก	

จากตารางที่ 4.32 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานค่าเฉลี่ยสูงสุดการเป็นตัวแบบของความดี ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.90) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (S.D. = 0.90) การสร้างสัมพันธภาพ (S.D. = 0.89) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.46$) และการสร้างแรงจูงใจภายใน การเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นตัวแบบของความดี ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) และการสร้างสัมพันธภาพ (S.D. = 0.69) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (S.D. = 0.70) มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดและเท่ากัน ($\bar{X} = 4.47$)

ตารางที่ 4.33 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.49	.89	ปานกลาง	3	4.50	.68	มาก	2
2. การสร้างสัมพันธภาพ	3.49	.88	ปานกลาง	3	4.49	.68	มาก	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.50	.89	ปานกลาง	2	4.50	.68	มาก	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	3.52	.89	มาก	1	4.52	.68	มากที่สุด	1
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.49	.88	ปานกลาง	3	4.50	.68	มาก	2
เฉลี่ย	3.49	.88	ปานกลาง		4.50	.68	มาก	

จากตารางที่ 4.33 พบว่าสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากคือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.89) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.89) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (S.D. = 0.89) การสร้างสัมพันธภาพ การเสริมพลังอำนาจนักเรียน S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.49$)

สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นต้นแบบของความคิด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างแรงจูงใจภายใน การเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) และการสร้างสัมพันธภาพ มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.68)

สรุป

สภาพแวดล้อมภายในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา ในประเด็นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวม สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัจจุบันที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือจิตสาธารณะ สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจิตสาธารณะ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือคุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม และสำนึกความเป็นพลเมืองดี

สภาพแวดล้อมภายในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่าสภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ในประเด็นวิธีการเสริมสร้าง สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการเป็นต้นแบบของความคิด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียนสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน

สภาพแวดล้อมภายนอกการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมากที่สุดคือเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสภาพเศรษฐกิจ สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย

สูงสุดคือเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือสภาพเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาวิธีการพัฒนาครู สภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมากที่สุด ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำที่สุดคือการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการเป็นต้นแบบของความคิด สภาพแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันต่ำที่สุดคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน การสร้างแรงจูงใจภายใน สภาพที่พึงประสงค์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือการเป็นต้นแบบของความคิด ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ต่ำสุดและอยู่ในระดับมากคือ การสร้างสัมพันธภาพ การเสริมพลังอำนาจนักเรียน

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาแล้ว นำผลไปวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาต่อไป

4.3 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

4.3.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.34 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โดยภาพรวม

วิธีการพัฒนาครู	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	.364	3
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.364	3
3. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.374	2
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.388	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.373	

จากตารางที่ 4.34 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.373 วิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.388) รองลงมาคือวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (PNI_{modified} = 0.374) และการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดองค์กรเป็นฐาน ค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.364)

ตารางที่ 4.35 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.370	3
2. คุณธรรมจริยธรรม	.369	4
3. สมรรถนะคุณธรรม	.373	2
4. จิตสาธารณะ	.379	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.373	

จากตารางที่ 4.35 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.373 จิตสาธารณะมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.379) รองลงมาคือด้านสมรรถนะคุณธรรม (PNI_{modified} = 0.373) สำนึกความเป็นพลเมืองดี (PNI_{modified} = 0.370) และคุณธรรมจริยธรรม มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.369)

ตารางที่ 4.36 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.359	3
2. คุณธรรมจริยธรรม	.356	4
3. สมรรถนะคุณธรรม	.362	2
4. จิตสาธารณะ	.381	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.364	

จากตารางที่ 4.36 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 จิตสาธารณะมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.381) รองลงมาคือด้านสมรรถนะคุณธรรม (PNI_{modified} = 0.362) สำนึกความเป็นพลเมืองดี (PNI_{modified} = 0.359) และคุณธรรมจริยธรรม มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.356)

ตารางที่ 4.37 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สำนึกความเป็น พลเมืองดี	.364	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	.361	3
3. สมรรถนะคุณธรรม	.364	2
4. จิตสาธารณะ	.368	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.364	

จากตารางที่ 4.37 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 จิตสาธารณะมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.368) รองลงมาคือด้านสมรรถนะคุณธรรม สำนึกความเป็นพลเมืองดี (PNI_{modified} = 0.364) และคุณธรรมจริยธรรมมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.361)

ตารางที่ 4.38 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.374	2
2. คุณธรรมจริยธรรม	.373	3
3. สมรรถนะคุณธรรม	.375	1
4. จิตสาธารณะ	.375	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.374	

จากตารางที่ 4.38 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374 สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.375) รองลงมาคือด้าน สำนึกความเป็นพลเมืองดี (PNI_{modified} = 0.374) และคุณธรรมจริยธรรมมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.373)

ตารางที่ 4.39 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพรวม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.384	4
2. คุณธรรมจริยธรรม	.387	3
3. สมรรถนะคุณธรรม	.393	1
4. จิตสาธารณะ	.390	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.388	

จากตารางที่ 4.39 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.388 สมรรถนะคุณธรรม มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.393) รองลงมาคือด้านจิตสาธารณะ (PNI_{modified} = 0.390) คุณธรรมจริยธรรม (PNI_{modified} = 0.387) และสำนึกความเป็นพลเมืองดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.384)

ตารางที่ 4.40 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อ

วิธีการพัฒนาครู	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	.367	2
2. การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย	.360	3
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	.353	4
4. การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	.378	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.364	

จากตารางที่ 4.40 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน รายข้อย่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.378$) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม ($PNI_{\text{modified}} = 0.367$) การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย ($PNI_{\text{modified}} = 0.360$) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.353$)

ตารางที่ 4.41 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน โดยภาพย่อ

วิธีการพัฒนาครู	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรมความสามารถรายบุคคล	.364	2
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์	.357	4
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	.363	3
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	.373	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.364	

จากตารางที่ 4.41 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน รายข้อย่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.364 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.373) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล (PNI_{modified} = 0.364) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.363) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.357)

ตารางที่ 4.42 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพย่อย

วิธีการพัฒนาครู	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ	.388	1
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	.352	3
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	.383	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.374	

จากตารางที่ 4.42 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน รายข้อย่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.374 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.388) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู (PNI_{modified} = 0.383) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.352)

ตารางที่ 4.43 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพย่อย

วิธีการพัฒนาครู	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	.372	4
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	.403	1
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	.385	3
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	.394	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.388	

จากตารางที่ 4.43 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน รายช้อย่อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.388 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.403$) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.394$) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.385$) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.372$)

4.3.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

ตารางที่ 4.44 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู

การพัฒนาครู	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	.380	4
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.383	3
3. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.390	2
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.396	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.387	

จากตารางที่ 4.44 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.396$) รองลงมาคือการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.390$) การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.383$) และการยึดองค์กรเป็นฐานค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.380$)

ตารางที่ 4.45 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.382	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.385	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.391	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.382	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.394	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.387	

จากตารางที่ 4.45 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387 การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.394) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน (PNI_{modified} = 0.391) การสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} = 0.385) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การเป็นต้นแบบของความคิด มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.382)

ตารางที่ 4.46 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.375	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.376	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.385	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.376	3
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.387	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.380	

จากตารางที่ 4.46 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380 การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.387$) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.385$) การสร้างสัมพันธภาพ การเป็นต้นแบบของความคิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.376$) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรกมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.375$)

ตารางที่ 4.47 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.378	5
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.380	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.384	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.379	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.394	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.383	

จากตารางที่ 4.47 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.383 การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.394$) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.384$) การสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.380$) การเป็นต้นแบบของความคิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.379$) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรกมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.378$)

ตารางที่ 4.48 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.383	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.392	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.395	2
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.383	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.397	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.390	

จากตารางที่ 4.48 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.390 การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.397) รองลงมาคือการสร้างแรงจูงใจภายใน (PNI_{modified} = 0.395) การสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} = 0.392) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรกการเป็นต้นแบบของความคิดมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.383)

ตารางที่ 4.49 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้กรอบเป็นฐาน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.392	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.394	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.403	1
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.391	5
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.401	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.396	

จากตารางที่ 4.49 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.396 การสร้างแรงจูงใจภายใน นักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.403$) รองลงมาคือการเสริมพลังอำนาจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.401$) การสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.394$) และการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($PNI_{\text{modified}} = 0.392$) การเป็นตัวแบบของความดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.391$)

ตารางที่ 4.50 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพย่อย

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	.373	4
2. การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย	.387	1
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	.376	3
4. การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลงระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	.382	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.380	

จากตารางที่ 4.50 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน รายข้อย่อยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380 การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.387$) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลงระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ($PNI_{\text{modified}} = 0.376$) และการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.373$)

ตารางที่ 4.51 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล	.380	3
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์	.377	4
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความ รับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	.385	2
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	.390	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.383	

จากตารางที่ 4.51 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน รายข้อย่อโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.383 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.390) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.385) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรมความสามารถรายบุคคล (PNI_{modified} = 0.380) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.377)

ตารางที่ 4.52 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน โดยภาพย่อ

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ	.392	2
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	.373	3
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	.405	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.390	

จากตารางที่ 4.52 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน รายช้อย่อยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.390 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.405$) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ($PNI_{\text{modified}} = 0.392$) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูมีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.373$)

ตารางที่ 4.53 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน โดยภาพย่อย

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	.382	4
2. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	.396	3
3. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	.397	2
4. การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	.409	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.396	

จากตารางที่ 4.53 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน รายช้อย่อยโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.396 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่นมีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.409$) รองลงมาคือการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.397$) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู ($PNI_{\text{modified}} = 0.396$) และการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.382$)

ตารางที่ 4.54 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.299	1
2. สภาพเศรษฐกิจ	.298	2
3. สภาพสังคม	.296	3
4. เทคโนโลยี	.292	4
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.296	

จากตารางที่ 4.54 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.299$) รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.298$) สภาพสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.296$) และเทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$)

ตารางที่ 4.55 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.302	3
2. สภาพเศรษฐกิจ	.308	1
3. สภาพสังคม	.305	2
4. เทคโนโลยี	.293	4
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.302	

จากตารางที่ 4.55 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.302 สภาพเศรษฐกิจ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.308$) รองลงมาคือสภาพสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.305$) การเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($PNI_{\text{modified}} = 0.302$) และเทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.293$)

ตารางที่ 4.56 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.304	1
2. สภาพเศรษฐกิจ	.301	2
3. สภาพสังคม	.297	4
4. เทคโนโลยี	.298	3
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.300	

จากตารางที่ 4.56 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.300 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.304$) รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.301$) เทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.298$) และสภาพสังคมมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.297$)

ตารางที่ 4.57 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.294	2
2. สภาพเศรษฐกิจ	.293	3
3. สภาพสังคม	.296	1
4. เทคโนโลยี	.291	4
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.294	

จากตารางที่ 4.57 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.294 เทคโนโลยี มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.296$) รองลงมาคือการเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($PNI_{\text{modified}} = 0.294$) สภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.293$) และเทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.291$)

ตารางที่ 4.58 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.296	1
2. สภาพเศรษฐกิจ	.288	2
3. สภาพสังคม	.286	3
4. เทคโนโลยี	.284	4
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.288	

จากตารางที่ 4.58 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.288 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.296) รองลงมาคือสภาพเศรษฐกิจ (PNI_{modified} = 0.288) สภาพสังคม (PNI_{modified} = 0.286) และเทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.284)

ตารางที่ 4.59 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีการพัฒนาครู	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	.302	1
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.300	2
3. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.294	3
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.288	4
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.296	

จากตารางที่ 4.59 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในประเด็นของการพัฒนาครูโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 การยึดองค์กรเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.302) รองลงมาคือการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (PNI_{modified} = 0.300) การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (PNI_{modified} = 0.294) และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.288)

ตารางที่ 4.60 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.295	3
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.297	2
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.299	1
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.290	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.299	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.296	

จากตารางที่ 4.60 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในประเด็นวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.296 การสร้างแรงจูงใจภายใน การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.299) รองลงมาคือการสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} = 0.297) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (PNI_{modified} = 0.295) และการเป็นต้นแบบของความคิด มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.290)

ตารางที่ 4.61 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.305	2
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.305	2
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.307	1
4. การเป็นต้นแบบของความคิด	.293	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.303	3
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.302	

จากตารางที่ 4.61 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานในประเด็นวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.302 การสร้างแรงจูงใจภายใน มีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.307) รองลงมาคือการสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} = 0.297) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (PNI_{modified} = 0.305) การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (PNI_{modified} = 0.303) และการเป็นต้นแบบของความคิดมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.293)

ตารางที่ 4.62 ความต้องการจำเป็นของความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.294	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.304	2
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.303	3
4. การเป็นต้นแบบของความดี	.293	5
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.305	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.300	

จากตารางที่ 4.62 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานในประเด็นวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.300 การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} = 0.305) รองลงมาคือการสร้างสัมพันธภาพ (PNI_{modified} = 0.304) การสร้างแรงจูงใจภายใน (PNI_{modified} = 0.303) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก (PNI_{modified} = 0.294) และการเป็นต้นแบบของความดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด (PNI_{modified} = 0.293)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.63 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.292	4
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.293	3
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.299	1
4. การเป็นต้นแบบของความดี	.288	5
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.297	2
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.294	

จากตารางที่ 4.63 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานในประเด็นวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.294 การสร้างแรงจูงใจภายในมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.299$) รองลงมาคือการเสริมพลังอำนาจนักเรียน ($PNI_{\text{modified}} = 0.297$) การสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.293$) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$) และการเป็นต้นแบบของความดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.288$)

ตารางที่ 4.64 ความต้องการจำเป็นของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

วิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI_{modified}	ลำดับ
1. การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.291	1
2. การสร้างสัมพันธภาพ	.288	2
3. การสร้างแรงจูงใจภายใน	.287	3
4. การเป็นต้นแบบของความดี	.286	4
5. การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.291	1
ค่าดัชนี PNI_{modified} เฉลี่ย	.288	

จากตารางที่ 4.64 พบว่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในประเด็นวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.288 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การเสริมพลังอำนาจนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.291$) รองลงมาคือการสร้างสัมพันธภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.288$) การสร้างแรงจูงใจภายใน ($PNI_{\text{modified}} = 0.287$) และการเป็นต้นแบบของความดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.286$)

สรุป

ความต้องการจำเป็นสภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดย วิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด การยึดองค์กรเป็นฐาน ค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด เมื่อพิจารณาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจิตสาธารณะมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คุณธรรมจริยธรรม มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด การยึดองค์กรเป็นฐานค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด การเป็นตัวแบบของความดีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด เทคโนโลยีมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในประเด็นของการพัฒนาครู การยึดองค์กรเป็นฐานมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในประเด็นวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด การเป็นตัวแบบของความดี มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำสุด

เมื่อได้ผลการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาแล้ว นำผลการวิเคราะห์มาวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แต่ในเบื้องต้นผู้วิจัยเปรียบเทียบหาค่าความแตกต่างของตัวแปร ดังนี้

1. ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยใช้ค่า F test เปรียบเทียบสำหรับกลุ่มตัวอย่าง มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
2. ประเภทของโรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส โดยใช้ค่า t test เปรียบเทียบสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดย $PNI_{modified}$ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยภาพรวม

ตัวแปร	$PNI_{modified}$			
	F	Sig	t	Sig
ขนาดโรงเรียน	2.440	.088		
ประเภทโรงเรียน			-.0673	.501

จากตารางที่ 4.65 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จากการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาครูโดยภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่ขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน และโรงเรียนที่ประเภทต่างกันความต้องการจำเป็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม สภาพแวดล้อมภายใน

ตัวแปร	$PNI_{modified}$			
	F	Sig	t	Sig
ขนาดโรงเรียน	.387	.679		
ประเภทโรงเรียน			.682	.433

จากตารางที่ 4.66 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่ขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน และโรงเรียนที่ประเภทต่างกันไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม สภาพแวดล้อมภายนอก

ตัวแปร	PNI _{modified}			
	F	Sig	t	Sig
ขนาดโรงเรียน	.252	.777		
ประเภทโรงเรียน			.002	.562

จากตารางที่ 4.67 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นของโรงเรียนที่ขนาดต่างกันไม่แตกต่างกัน และโรงเรียนที่ประเภทต่างกันความต้องการจำเป็นไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันและประเภทต่างกันมีค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นไม่แตกต่างกัน ดังนั้นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคาม และการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จึงไม่ได้วิเคราะห์จำแนกตามขนาด และประเภทโรงเรียน ผู้วิจัยนำผลสรุปการเปรียบเทียบและค่าความต้องการจำเป็นมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

4.3.3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวมและรายด้าน จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายชื่อ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน พิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็น คือ 0.373 และกำหนดให้ค่าความต้องการจำเป็นที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (0.373) คือจุดแข็ง ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (0.373) คือจุดอ่อน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.68 จุดแข็ง จุดอ่อน การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
1.การยึดองค์กรเป็นฐาน	.364	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1 การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	.367	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.353	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	.355	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	.367	ต่ำ	จุดแข็ง
1.1.4 จิตสาธารณะ	.393	สูง	จุดอ่อน
1.2 การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความต้องการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานย่อย	.360	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.355	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	.355	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	.353	ต่ำ	จุดแข็ง
1.2.4 จิตสาธารณะ	.375	สูง	จุดอ่อน
1.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	.353	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.347	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	.343	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	.352	ต่ำ	จุดแข็ง
1.3.4 จิตสาธารณะ	.368	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
1.4 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	.378	สูง	จุดอ่อน
1.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.379	สูง	จุดอ่อน
1.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	.370	ต่ำ	จุดแข็ง
1.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	.374	สูง	จุดอ่อน
1.4.4 จิตสาธารณะ	.388	สูง	จุดอ่อน
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.364	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรงพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล	.364	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.366	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	.358	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	.363	ต่ำ	จุดแข็ง
2.1.4 จิตสาธารณะ	.368	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคลทักษะมนุษยสัมพันธ์	.357	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.357	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	.358	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	.357	ต่ำ	จุดแข็ง
2.2.4 จิตสาธารณะ	.357	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	.363	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.362	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	.360	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	.365	ต่ำ	จุดแข็ง
2.3.4 จิตสาธารณะ	.364	ต่ำ	จุดแข็ง

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
2.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	.373	ต่ำ	จุดแข็ง
2.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.369	ต่ำ	จุดแข็ง
2.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	.368	ต่ำ	จุดแข็ง
2.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	.372	ต่ำ	จุดแข็ง
2.4.4 จิตสาธารณะ	.382	สูง	จุดอ่อน
3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.374	สูง	จุดอ่อน
3.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ	.388	ต่ำ	จุดอ่อน
3.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.386	สูง	จุดอ่อน
3.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	.393	สูง	จุดอ่อน
3.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	.385	สูง	จุดอ่อน
3.1.4 จิตสาธารณะ	.389	สูง	จุดอ่อน
3.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	.352	ต่ำ	จุดแข็ง
3.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.354	ต่ำ	จุดแข็ง
3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	.350	ต่ำ	จุดแข็ง
3.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	.351	ต่ำ	จุดแข็ง
3.2.4 จิตสาธารณะ	.353	ต่ำ	จุดแข็ง
3.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลางสร้างแรงบันดาลใจครู	.383	สูง	จุดอ่อน
3.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.381	สูง	จุดอ่อน
3.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	.377	สูง	จุดอ่อน
3.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	.388	สูง	จุดอ่อน
3.3.4 จิตสาธารณะ	.384	สูง	จุดอ่อน

ตารางที่ 4.68 (ต่อ)

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.388	สูง	จุดอ่อน
4.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	.372	ต่ำ	จุดแข็ง
4.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.375	สูง	จุดอ่อน
4.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	.367	ต่ำ	จุดแข็ง
4.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	.374	สูง	จุดอ่อน
4.1.4 จิตสาธารณะ	.371	ต่ำ	จุดแข็ง
4.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	.403	สูง	จุดอ่อน
4.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.396	สูง	จุดอ่อน
4.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	.405	สูง	จุดอ่อน
4.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	.409	สูง	จุดอ่อน
4.2.4 จิตสาธารณะ	.402	สูง	จุดอ่อน
4.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	.385	สูง	จุดอ่อน
4.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.381	สูง	จุดอ่อน
4.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	.382	สูง	จุดอ่อน
4.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	.388	สูง	จุดอ่อน
4.3.4 จิตสาธารณะ	.388	สูง	จุดอ่อน
4.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	.385	สูง	จุดอ่อน
4.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.381	สูง	จุดอ่อน
4.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	.382	สูง	จุดอ่อน
4.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	.388	สูง	จุดอ่อน
4.4.4 จิตสาธารณะ	.388	สูง	จุดอ่อน

จากตารางที่ 4.68 พบว่าจุดอ่อนของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.388$)

การพัฒนาครูวิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.374$) สำหรับจุดแข็งของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาครูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.364$) การพัฒนาครูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.364$)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่าวิธีการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจุดอ่อนในรายข้อย่อย มี 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล 2) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ 3) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู 4) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู 5) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน 6) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น สำหรับจุดแข็งมี 9 ประเด็น

4.3.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวมและรายด้าน จากการวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ การวิเคราะห์โอกาส ภาวะคุกคาม พิจารณาจากค่าเฉลี่ยดัชนีความต้องการจำเป็น คือ 0.296 และกำหนดให้ค่าความต้องการจำเป็นที่เท่ากันหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (0.296) คือโอกาส ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (0.296) คือโอกาส ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นสูงค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็น (0.296) คือภาวะคุกคาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.69 โอกาสและภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์สภาพแวดล้อม
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	.299	สูง	ภาวะคุกคาม
1.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน	.302	สูง	ภาวะคุกคาม
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.305	สูง	ภาวะคุกคาม
1.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.310	สูง	ภาวะคุกคาม
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.303	สูง	ภาวะคุกคาม
1.1.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.293	ต่ำ	โอกาส
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.301	สูง	ภาวะคุกคาม
1.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.304	สูง	ภาวะคุกคาม
1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.299	สูง	ภาวะคุกคาม
1.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.314	สูง	ภาวะคุกคาม
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.309	สูง	ภาวะคุกคาม
1.2.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.294	ต่ำ	โอกาส
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.303	สูง	ภาวะคุกคาม
1.3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.294	ต่ำ	โอกาส
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	.291	ต่ำ	โอกาส
1.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.295	ต่ำ	โอกาส
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.301	สูง	ภาวะคุกคาม
1.3.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.289	ต่ำ	โอกาส
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.296	ต่ำ	โอกาส

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัด กลุ่ม	วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม
1.4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.296	ต่ำ	โอกาส
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
1.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.295	ต่ำ	โอกาส
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.296	ต่ำ	โอกาส
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	.292	ต่ำ	โอกาส
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.298	สูง	ภาวะคุกคาม
2. สภาพเศรษฐกิจ	.298	สูง	ภาวะคุกคาม
2.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน	.308	สูง	ภาวะคุกคาม
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.308	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.308	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.311	สูง	ภาวะคุกคาม
2.3.4 แบบของความคิด	.305	สูง	ภาวะคุกคาม
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.309	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.301	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.296	ต่ำ	โอกาส
2.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.300	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.302	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.310	สูง	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัด กลุ่ม	วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม
2.3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.293	ต่ำ	โอกาส
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
2.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.294	ต่ำ	โอกาส
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
2.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	.284	ต่ำ	โอกาส
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.294	ต่ำ	โอกาส
2.4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.288	ต่ำ	โอกาส
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.289	ต่ำ	โอกาส
2.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.285	ต่ำ	โอกาส
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.288	ต่ำ	โอกาส
2.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	.286	ต่ำ	โอกาส
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.292	ต่ำ	โอกาส
3 สภาพสังคม	.296	ต่ำ	โอกาส
3.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน	.305	สูง	ภาวะคุกคาม
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.308	สูง	ภาวะคุกคาม
3.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.309	สูง	ภาวะคุกคาม
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.310	สูง	ภาวะคุกคาม
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	.296	ต่ำ	โอกาส
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.303	สูง	ภาวะคุกคาม

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัด กลุ่ม	วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม
3.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.289	ต่ำ	โอกาส
3.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.303	สูง	ภาวะคุกคาม
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.309	สูง	ภาวะคุกคาม
3.2.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.286	ต่ำ	โอกาส
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
3.3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.296	ต่ำ	โอกาส
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.290	ต่ำ	โอกาส
3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.293	ต่ำ	โอกาส
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.299	สูง	ภาวะคุกคาม
3.3.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.299	สูง	ภาวะคุกคาม
3.4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.286	ต่ำ	โอกาส
3.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เป็นอันดับแรก	.296	ต่ำ	โอกาส
3.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	.286	ต่ำ	โอกาส
3.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.283	ต่ำ	โอกาส
3.4.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.280	ต่ำ	โอกาส
3.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.283	ต่ำ	โอกาส

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	PNI _{modified}	จัดกลุ่ม	วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม
4.เทคโนโลยี	.292	ต่ำ	โอกาส
4.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน	.293	ต่ำ	โอกาส
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นอันดับแรก	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
4.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	.291	ต่ำ	โอกาส
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.302	สูง	ภาวะคุกคาม
4.1.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.279	ต่ำ	โอกาส
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
4.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	.298	สูง	ภาวะคุกคาม
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นอันดับแรก	.293	ต่ำ	โอกาส
4.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.293	ต่ำ	โอกาส
4.2.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.295	ต่ำ	โอกาส
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.311	สูง	ภาวะคุกคาม
4.3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	.291	ต่ำ	โอกาส
4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นอันดับแรก	.289	ต่ำ	โอกาส
4.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	.290	ต่ำ	โอกาส
4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
4.3.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.281	ต่ำ	โอกาส
4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.297	สูง	ภาวะคุกคาม
4.4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.284	ต่ำ	โอกาส
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์	.280	ต่ำ	โอกาส
4.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	.287	ต่ำ	โอกาส
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	.280	สูง	โอกาส
4.4.4 การเป็นต้นแบบของความดี	.285	ต่ำ	โอกาส
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	.290	ต่ำ	โอกาส

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($PNI_{\text{modified}} = 0.299$) สภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.298$) สำหรับโอกาสของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ สภาพสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.296$) เทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$)

เมื่อพิจารณาประเด็นย่อยพบว่า มี 7 ประเด็นที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน วิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ประเด็นที่จัดเป็นโอกาสโอกาสมี 9 ประเด็น

สรุป

การวิเคราะห์ภาพแวดล้อมของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน พบว่า จุดอ่อนของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน การพัฒนาครูวิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน จุดแข็งของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาครูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน การพัฒนาครูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ประเด็นย่อยวิธีการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนจุดอ่อนในรายข้อย่อย มี 6 ประเด็น ได้แก่ 1) การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล 2) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ 3) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู 4) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู 5) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน 6) การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น สำหรับจุดแข็งมี 9 ประเด็น

ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ โอกาสของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ สภาพสังคม เทคโนโลยี ประเด็นย่อย มี 7 ประเด็นที่เป็นภาวะคุกคาม ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคมที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน วิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ประเด็นที่จัดเป็นโอกาสโอกาสมี 9 ประเด็น

นำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมาสรุปเป็นตารางที่ 4.70-4.71 เพื่อร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในข้อต่อไป

ตารางที่ 4.70 ค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (สภาพแวดล้อมภายใน)

การพัฒนาครู	คุณลักษณะอันพึงประสงค์	สภาพแวดล้อมภายใน	
		จุดแข็ง	จุดอ่อน
ภาพรวม	1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.370	
	2. คุณธรรมจริยธรรม	.369	
	3. สมรรถนะคุณธรรม	.373	
	4. จิตสาธารณะ		.379
การยึดองค์กรเป็นฐาน(.364)	2. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.359	
	2. คุณธรรมจริยธรรม	.356	
	3. สมรรถนะคุณธรรม	.362	
	4. จิตสาธารณะ		.381
การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (.364)	1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี	.364	
	2. คุณธรรมจริยธรรม	.361	
	3. สมรรถนะคุณธรรม	.364	
	4. จิตสาธารณะ	.368	
การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (.374)	1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี		.374
	2. คุณธรรมจริยธรรม	.373	
	3. สมรรถนะคุณธรรม		.375
	4. จิตสาธารณะ		.375
การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (.388)	1. สำนึกความเป็นพลเมืองดี		.384
	2. คุณธรรมจริยธรรม		.387
	3. สมรรถนะคุณธรรม		.393
	4. จิตสาธารณะ	.370	

ตารางที่ 4.71 ค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (สภาพแวดล้อมภายนอก)

การพัฒนาครู	วิธีการพัฒนาครู	สภาพแวดล้อมภายนอก	
		โอกาส	ภาวะคุกคาม
ภาพรวม	1. การยึดองค์กรเป็นฐาน		.302
	2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน		.300
	3. การยึดบทบาทของนักรการศึกษาเป็นฐาน	.294	
	4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.288	
1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล (.299)	1. การยึดองค์กรเป็นฐาน		.302
	2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน		.304
	3. การยึดบทบาทของนักรการศึกษาเป็นฐาน	.294	
	4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.296	
2. สภาพเศรษฐกิจ (.298)	1. การยึดองค์กรเป็นฐาน		.308
	2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน		.301
	3. การยึดบทบาทของนักรการศึกษาเป็นฐาน	.293	
	4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.288	
3. สภาพสังคม (.296)	1. การยึดองค์กรเป็นฐาน		.305
	2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน		.297
	3. การยึดบทบาทของนักรการศึกษาเป็นฐาน	.296	
	4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.286	
4. เทคโนโลยี (.292)	1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	.293	
	2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน		.298
	3. การยึดบทบาทของนักรการศึกษาเป็นฐาน	.291	
	4. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	.284	

4.3.4 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)

การร่างกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) โดยใช้ข้อมูลจากการ SWOT Matrix ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม
มาวิเคราะห์ SWOT Matrix จะได้ จุดแข็ง – โอกาส (SO) จุดอ่อน – โอกาส (WO) จุดแข็ง –
ภาวะคุกคาม (ST) และจุดอ่อน – ภาวะคุกคาม (WT) ดังตารางที่ 4.71

ขั้นที่ 2 นำผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix มาจำแนกตามองค์ประกอบของการ
พัฒนาคู ดังตารางที่ 72

ขั้นที่ 3 นำผลการวิเคราะห์มาพัฒนาเป็นกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 1



ตารางที่ 4.72 การวิเคราะห์ SWOT Matrix จากสภาพการพัฒนานครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

<p>จุดแข็ง -จุดอ่อน</p> <p>โอกาส-ภาวะคุกคาม</p>	<p>จุดแข็ง (S)</p> <p>1. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (.388)</p> <p>4.1 จิตสาธารณะ(.370)</p> <p>2. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน(.374)</p> <p>3.1 คุณธรรมจริยธรรม(.373)</p> <p>3. การยึดองค์กรเป็นฐาน(.364)</p> <p>1.1 สมรรถนะคุณธรรม(.362)</p> <p>1.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี(.359)</p> <p>1.3 คุณธรรมจริยธรรม(.356)</p> <p>4. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน(.364)</p> <p>2.1 จิตสาธารณะ(.368)</p> <p>2.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี(.364)</p> <p>2.3 สมรรถนะคุณธรรม(.364)</p> <p>2.4 คุณธรรมจริยธรรม(.361)</p>	<p>จุดอ่อน (W)</p> <p>1. การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (.388)</p> <p>3.1 สมรรถนะคุณธรรม(.393)</p> <p>3.2 คุณธรรมจริยธรรม(.387)</p> <p>3.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี (.384)</p> <p>2. 2. การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน(.374)</p> <p>2.1 สมรรถนะคุณธรรม(.375)</p> <p>2.2 จิตสาธารณะ(.375)</p> <p>2.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี (.374)</p> <p>3. การยึดองค์กรเป็นฐาน(.364)</p> <p>1.1 จิตสาธารณะ(.381)</p>
---	--	--

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

<p>โอกาส(O)</p> <p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล(.299)</p> <p> 1.1 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน(.296)</p> <p> 1.2 การยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน(.294)</p>	<p>จุดแข็ง - โอกาส(SO)</p> <p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสเพิ่มจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 1.1 จิตสาธารณะ</p> <p>2. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสเพิ่มจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของ นักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 2.1 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>จุดอ่อน - โอกาส(WO)</p> <p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 1.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 1.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p> 1.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>2. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 2.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 2.2 จิตสาธารณะ</p> <p> 2.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>
<p>โอกาส(O)</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจ(.298)</p> <p> 2.1 การยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน(.293)</p> <p> 2.2 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (.288)</p>	<p>จุดแข็ง - โอกาส(SO)</p> <p>3. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 3.1 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>4. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 4.1 จิตสาธารณะ</p>	<p>จุดอ่อน - โอกาส(WO)</p> <p>3. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 3.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 3.2 จิตสาธารณะ</p> <p> 3.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>4. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 4.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 4.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p> 4.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

<p>3. สภาพสังคม(.296)</p> <p>3.1 การยึดบทบาทของ นักการศึกษาเป็นฐาน(.296)</p> <p>3.2 การยึดผู้ให้การอบรม เป็นฐาน (.286)</p>	<p>5. สภาพสังคมเป็นโอกาสเสริม จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการ ยึดบทบาทของนักการศึกษา เป็นฐาน เรื่อง</p> <p>5.1 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>5. สภาพสังคมเป็นโอกาสลด จุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึด บทบาทของนักการศึกษาเป็น ฐาน เรื่อง</p> <p>5.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>5.2 จิตสาธารณะ</p> <p>5.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>
<p>4. เทคโนโลยี(.292)</p> <p>4.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน (.293)</p> <p>4.2 การยึดบทบาทของ นักการศึกษาเป็นฐาน(.291)</p> <p>4.3 การยึดผู้ให้การอบรม เป็นฐาน(.284)</p>	<p>6. สภาพสังคมเป็นโอกาสเสริม จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการ ยึดผู้ให้การอบรม เป็นฐาน เรื่อง</p> <p>6.1 จิตสาธารณะ</p>	<p>6. สภาพสังคมเป็นโอกาสลด จุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึด ผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>6.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>6.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>6.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>
	<p>7. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริม จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการ ยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>7.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>7.2 สำนึกความเป็นพลเมือง ดี</p> <p>7.3 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>7. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลด จุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึด องค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>7.1 จิตสาธารณะ</p>
	<p>8. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริม จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการ ยึดบทบาทของนักการศึกษา เป็นฐาน เรื่อง</p> <p>8.1 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>8. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลด จุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึด บทบาทของนักการศึกษาเป็น ฐาน เรื่อง</p> <p>8.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>8.2 จิตสาธารณะ</p> <p>8.3 สำนึกความเป็นพลเมือง</p>
	<p>9. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริม จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการ ยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>9.1 จิตสาธารณะ</p>	<p>9. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลด จุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึด ผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>9.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>9.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>9.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

ภาวะคุกคาม(T)	จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม(ST)	จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม(WT)
<p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาล(.299)</p> <p> 1.1 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน(.304)</p> <p> 1.2 การยึดองค์กรเป็นฐาน(.302)</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจ(.298)</p> <p> 2.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน(.308)</p> <p> 2.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน(.301)</p>	<p>10. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 10.1 จิตสาธารณะ</p> <p> 10.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 10.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 10.4 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>11. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 11.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 11.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 11.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>12. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 12.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 12.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 12.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>13. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 13.1 จิตสาธารณะ</p> <p> 13.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 13.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 13.4 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>10. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐานเรื่อง</p> <p> 10.1 จิตสาธารณะ</p> <p>11. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐานเรื่อง</p> <p> 11.1 จิตสาธารณะ</p>

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

<p>ภาวะคุกคาม(T)</p> <p>3. สภาพสังคม(.296)</p> <p> 3.1 การยึดองค์กรเป็นฐาน (.305)</p> <p> 3.2 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน(.297)</p> <p>4. เทคโนโลยี(.292)</p> <p> 4.1 การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน(.298)</p>	<p>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม(ST)</p> <p>14. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อ จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 14.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 14.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 14.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>15. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 15.1 จิตสาธารณะ</p> <p> 15.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 15.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 15.4 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>16. เทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 16.1 จิตสาธารณะ</p> <p> 16.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p> 16.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p> 16.4 คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p>จุดอ่อน – ภาวะคุกคาม(WT)</p> <p>12. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p> 12.1 จิตสาธารณะ</p>
--	---	---

ตารางที่ 4.73 การวิเคราะห์ SWOT Matrix การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน จำแนกตามวิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	การวิเคราะห์ SWOT Matrix
การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	<p>จุดแข็ง – โอกาส(SO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสเพิ่มจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 1.1 จิตสาธารณะ 2. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 2.1 จิตสาธารณะ 3. สภาพสังคมเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรม เป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 3.1 จิตสาธารณะ 4. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 4.1 จิตสาธารณะ <p>จุดอ่อน- โอกาส(WO)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 5.1 สมรรถนะคุณธรรม 5.2 คุณธรรมจริยธรรม 5.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี 6. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เรื่อง <ol style="list-style-type: none"> 6.1 สมรรถนะคุณธรรม 6.2 คุณธรรมจริยธรรม 6.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

<p>การยึดผู้ให้การอบรม เป็นฐาน (ต่อ)</p>	<p>7. สภาพสังคมเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การ อบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>7.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>7.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>7.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>8. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การ อบรมเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>8.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>8.2 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>8.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>
<p>การยึดบทบาทของนัก การศึกษาเป็นฐาน</p>	<p><u>จุดแข็ง – โอกาส(SO)</u></p> <p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสเพิ่มจุดแข็งการพัฒนา ครูโดยการยึดบทบาทของ นักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>1.1 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึด บทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>2.1 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึด บทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>3.1 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>4. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาท ของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>4.1 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p><u>จุดอ่อน- โอกาส(WO)</u></p> <p>5. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนา ครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>5.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>5.2 จิตสาธารณะ</p> <p>5.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

<p>การยึดบทบาทของนัก การศึกษาเป็นฐาน (ต่อ)</p>	<p>จุดอ่อน- โอกาส(WO)</p> <p>6. สภาพเศรษฐกิจเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>6.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>6.2 จิตสาธารณะ</p> <p>6.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>7. สภาพสังคมเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>7.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>7.2 จิตสาธารณะ</p> <p>7.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>8. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>8.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>8.2 จิตสาธารณะ</p> <p>8.3 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>
<p>การยึดองค์กรเป็นฐาน</p>	<p>จุดแข็ง – โอกาส(SO)</p> <p>1. เทคโนโลยีเป็นโอกาสเสริมจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>1.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>1.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>1.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>จุดแข็ง – ภาวะคุกคาม(ST)</p> <p>2. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>2.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>2.2 สำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>2.3 คุณธรรมจริยธรรม</p>

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

<p>การยึดองค์กรเป็นฐาน (ต่อ)</p>	<p>จุดแข็ง - ภาวะคุกคาม(ST)</p> <p>3. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>3.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>3.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>3.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>4. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อ จุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>4.1 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>4.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>4.3 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม(WO)</p> <p>5. เทคโนโลยีเป็นโอกาสลดจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>5.1 จิตสาธารณะ</p> <p>จุดอ่อน- ภาวะคุกคาม(WT)</p> <p>6. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>6.1 จิตสาธารณะ</p> <p>7. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>7.1 จิตสาธารณะ</p> <p>8. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดอ่อนการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>8.1 จิตสาธารณะ</p>
--------------------------------------	---

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

<p>การยึดปัจจัยบุคคล เป็นฐาน</p>	<p>จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม(ST)</p> <p>1. การเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>1.1 จิตสาธารณะ</p> <p>1.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>1.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>1.4 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>2. สภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>2.1 จิตสาธารณะ</p> <p>2.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>2.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>2.4 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3. สภาพสังคมเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>3.1 จิตสาธารณะ</p> <p>3.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>3.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>3.4 คุณธรรมจริยธรรม</p> <p>4. เทคโนโลยีเป็นภาวะคุกคามต่อจุดแข็งการพัฒนาครูโดยการยึดปัจจัยบุคคลเป็นฐาน เรื่อง</p> <p>4.1 จิตสาธารณะ</p> <p>4.2 สำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>4.3 สมรรถนะคุณธรรม</p> <p>4.4 คุณธรรมจริยธรรม</p>
--------------------------------------	--

จากตารางที่ 4.73 ผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix จากสภาพการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จำแนกตามวิธีการพัฒนาครู พบว่า วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน มีจุดแข็ง - โอกาส (SO) 4 ข้อ จุดอ่อน - โอกาส (WO) 4 ข้อ วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน มีจุดแข็ง - โอกาส (SO) 4 ข้อ จุดอ่อน - โอกาส (WO) 4 ข้อ วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน มีจุดแข็ง - โอกาส (SO) 1 ข้อ จุดอ่อน - โอกาส (WO) 1 ข้อ จุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 3 ข้อ จุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT) 3 ข้อ วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน มีจุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 4 ข้อ โดยวิธีการพัฒนาครูที่มีเฉพาะ จุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) คือ วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน วิธีการพัฒนาครูที่มีเฉพาะจุดแข็ง - โอกาส (SO) จุดอ่อน - โอกาส (WO) คือ วิธีการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานและวิธีการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน วิธีการพัฒนาครูที่มีจุดแข็ง-โอกาส (SO) จุดอ่อน-โอกาส (WO) จุดแข็ง-ภาวะคุกคาม (ST) จุดอ่อน-ภาวะคุกคาม (WT) คือวิธีการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

สรุป

จากการวิเคราะห์ SWOT Matrix การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีจุดแข็ง - โอกาส (SO) 9 ข้อ จุดอ่อน - โอกาส (WO) 9 ข้อ จุดแข็ง - ภาวะคุกคาม (ST) 7 ข้อ จุดอ่อน - ภาวะคุกคาม (WT) 3 ข้อ นำผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยกลยุทธ์หลักได้กำหนดจากการพัฒนาครู ซึ่งมี 4 วิธี โดยเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็น ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกัน จึงกำหนดให้มี 4 กลยุทธ์

กลยุทธ์รอง ได้กำหนดจากคุณลักษณะอันพึงประสงค์ซึ่งมี 4 ด้าน ในแต่ละด้านของกลยุทธ์หลัก จึงจัดทำกลยุทธ์รองในทุกเรื่อง เรียงตามลำดับค่าความต้องการจำเป็น รวมเป็น 16 กลยุทธ์รอง

วิธีดำเนินการ ได้กำหนดจากรายชื่อย่อยของแบบอบถาม การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การหาวิธีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกลยุทธ์รอง โดยเสนอวิธีการปฏิบัติ รวมเป็น 64 วิธีดำเนินการ และกำหนดผู้ดำเนินการในแต่ละวิธีดำเนินการให้สอดคล้องกัน ดังนี้

ขั้นที่ 3 นำผลการวิเคราะห์ SWOT Matrix มาร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ฉบับที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 4.74 (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ
SO	1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้กำรอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	1.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจาก การเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้กำรอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิต สาระณะของนักเรียน	1.1.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้กำรฝึกอบรม การสรรหา ผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างจิต สาระณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ 3) กระทบวง ศึกษาธิการ
			1.1.2 ประสานความร่วมมือกับภาค ธุรกิจพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิค ผู้ให้กำรฝึกอบรม การให้ค่าตอบแทน ผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้าง ผู้เรียนให้มีจิตสาระณะ	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ
			1.1.3 ขอความร่วมมือจากสังคม ภายนอกในการพัฒนาคูวิธีมุ่งเน้น บทบาท เทคนิคผู้ให้กำรฝึกอบรม การ เชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนด แผนงาน หลักสูตรพัฒนาคูเพื่อ เสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสาระณะ	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ผู้อำนวยการ สถาบันพัฒนา ครู
			1.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาคูวิธีมุ่งเน้น บทบาท เทคนิคผู้ให้กำรฝึกอบรมเป็น สำคัญ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวางแผน กำหนด แผนงาน หลักสูตรพัฒนาคูเพื่อ เสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสาระณะ	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	1. กลยุทธ์การ พัฒนาครูโดย มุ่งเน้นผู้ให้ การอบรมเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์(ต่อ)	1.2 รักษา ระดับของ โอกาสจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่ จะลดจุดอ่อน ในการพัฒนา ครูมุ่งเน้นผู้ให้ การอบรมเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ คุณธรรมของ นักเรียน	1.2.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหา ผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนาครู กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรม ของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ
			1.2.2 สนับสนุนค่าตอบแทน ผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตร การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ภาคธุรกิจ
			1.2.3 ขอความร่วมมือจากสังคม ภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมการ เชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนด แผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ผู้อำนวยการ สถาบัน พัฒนาครู 3) นักวิชาการ
			1.2.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธี มุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การ ฝึกอบรมสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการ ใช้สื่อ เทคโนโลยี วางแผน กำหนด แผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นักวิชาการ

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	1. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้นผู้ให้ การอบรม เป็นสำคัญ เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ	1.3 รักษาระดับ ของโอกาสจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะ ลดจุดอ่อนใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นผู้ให้การ อบรมเป็น สำคัญในการ พัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมตาม คำสอนของ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว	1.3.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาครูวิมุงเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหา ผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนา กำหนด แผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน ตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ 3) นัก วิชาการ
			1.3.2 สนับสนุนค่าตอบแทนการ พัฒนาครูวิมุงเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้ การฝึกอบรม จากการเชิญผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ 3) ภาคธุรกิจ
			1.3.3 ขอความร่วมมือจากสังคม ภายนอกในการพัฒนาครูวิมุงเน้น บทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม เชิญ ผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) นัก วิชาการ
			1.3.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิ มุงเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การ ฝึกอบรม การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตร การพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) นัก วิชาการ

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ต่อ)	1.4 รักษาระดับของโอกาสจาก	1.4.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทเทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนาครู กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) กระทรวงศึกษาธิการ 3) นักวิชาการ
		การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	1.4.2 ประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ สนับสนุนการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ภาคธุรกิจ
		เศรษฐกิจสังคม	1.4.3 ขอความร่วมมือจากสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม เชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) สถาบันพัฒนาครู 3) นักวิชาการ
		เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1.4.4 สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

SO	2. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น บทบาทครู เป็นสำคัญ เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	2.1 รักษา ระดับของ โอกาสที่จะ ได้รับการ สนับสนุนจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล	2.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิิมุ่งเน้นบทบาทครูเป็น สำคัญ มีการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำ สอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	1) สพป. 2) ผู้บริหาร โรงเรียน
		เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นบทบาท	2.1.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนในการ พัฒนาครูวิิมุ่งเน้นบทบาทครูเป็น สำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำ สอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ศึกษา นิเทศ 4) ภาค เอกชน
		ครูเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมตาม คำสอนของ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	2.1.3 สร้างเครือข่ายกับสังคม ภายนอกในการพัฒนาครูวิิมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสม รรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู ต้นแบบ 3) นัก วิชาการ
			2.1.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการพัฒนาครูวิิมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนา สมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่ นักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	2. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น บทบาทครู เป็นสำคัญ เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	2.2 รักษา ระดับของ โอกาสจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะ ลดจุดอ่อนใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นบทบาท ครูเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะ คุณธรรมของ นักเรียน	2.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็น สำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงแบบดาลใจ ครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของ นักเรียน	1) สพฐ. 2) ผู้บริหาร โรงเรียน
			2.2.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนในการ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็น สำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงแบบดาลใจ ครูโดยการให้รางวัลและส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาค เอกชน
			2.2.3 สร้างเครือข่ายกับสังคม ภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงแบบดาลใจครูให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) ครู ต้น แบบ
			2.2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงแบบดาลใจครูให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	ผู้บ ริ ห า ร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ต่อ)	2.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล	2.3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) สพฐ. 2) ผู้บริหารโรงเรียน
		เศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	2.3.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนสนับสนุนการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญโดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระ ในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ภาคเอกชน
		ครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	2.3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่หลากหลายกระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) สถาบันพัฒนาครู 3) นักวิชาการ
			2.3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO	2. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น บทบาทครู เป็นสำคัญ เพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	2.4 รักษาระดับ ของโอกาสจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะ ลดจุดอ่อนใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นบทบาท ครูเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้าง สำนึกความเป็น พลเมืองดีของ นักเรียน	2.4.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครู ศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้าง สำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ
			2.4.2 ขอสนับสนุนเงินทุน จาก ภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมที่ หลากหลาย ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม ศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้าง สำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาค เอกชน
			2.4.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ สังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธี มุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยจัด กิจกรรมที่หลากหลายให้ครูเข้าร่วม กิจกรรมศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อ เสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดี ของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) สถาบัน ผลิตครู
			2.4.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครูศึกษา เรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนึก ความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

SO ST	3. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น องค์กรเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	3.1 รักษา ระดับของ โอกาสที่จะ ได้รับการ สนับสนุนจาก เทคโนโลยี ควบคู่การ ป้องกันภาวะ คุกคามจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการ พัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ คุณธรรมของ นักเรียน	3.1.1 ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อน นโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น องค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการ และแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มี ศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) กระทรวง ศึกษาธิการ
			3.1.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจาก ภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธี มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับ กระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครู ให้มีศักยภาพสูงขึ้นในการเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ครู 4) ภาค อุตสาหกรรม
			3.1.3 สร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์ พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) คณะ กรรมการ สถานศึกษา 3) ผู้ปกครอง 4) ครู
			3.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี แบบประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น องค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการ และแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มี ศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) นักวิชาการ

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

SO ST	3. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น องค์กรเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	3.2 รักษา ระดับของ โอกาสที่จะ ได้รับการ สนับสนุนจาก เทคโนโลยี ควบคู่การ ป้องกันภาวะ คุกคามจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการ พัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้าง สำนึกความ เป็นพลเมืองดี ของนักเรียน	3.2.1 ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบาย ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็น สำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกล ยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของ นักเรียน 3.2.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจาก ภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธี มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับ กระบวนการและแผน กลยุทธ์พัฒนาครู ให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนึก ความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน 3.2.3 สร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จัดทำ แผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มี ศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนึกความ เป็นพลเมืองดีของนักเรียน 3.2.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี แบบประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น องค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและ แผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดี ของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ 3) ครู 1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ภาค อุตสาหกรรม 1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) ครู 1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู
----------	---	---	---	--

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

SO ST	3. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น องค์กรเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณ ะอันพึง ประสงค์ (ต่อ)	3.3 รักษา ระดับของ โอกาสที่จะ ได้รับการ สนับสนุนจาก เทคโนโลยี ควบคู่การ ป้องกันภาวะ คุกคามจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการ พัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมตาม คำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	3.3.1 ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบาย เร่งด่วนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรใน อนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) กระทรวง ศึกษาธิการ
			3.3.2 เร่งระดมทุนสนับสนุนจาก ภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น องค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กร ในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ภาค อุตสาหกรรม
			3.3.3 บุกเบิกสร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้น ความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความ ตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้ง ระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตาม คำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) ครู
			3.3.4 พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบ ประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผน กลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอน ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

WO WT	3. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น องค์กรเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	3.4 รักษา ระดับของ โอกาสจาก เทคโนโลยีและ ป้องกันภาวะ คุกคามจาก การเมืองและ นโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลด จุดอ่อนในการ พัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้างจิต สาธารณะของ นักเรียน	3.4.1 ประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายเร่ง รัดด่วนในพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็น สำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตาม แผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิต สาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน กระทรวง ศึกษาธิการ 2) ครู
			3.4.2 เร่งระดมทุนสนับสนุนจาก ภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น องค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กร ในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้าง จิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ภาคอุตสาหกรรม
			3.4.3 เร่งรัดสร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้น ความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความ ตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้ง ระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) คณะ กรรมการ สถานศึกษา 3) ผู้ปกครอง 4) โรงเรียน ต้นแบบ 5) ครู
			3.4.4 พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบ ประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผน กลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อ เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

ST	4. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น ความ แตกต่าง บุคคลเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์	4.1 ป้องกัน ภาวะคุกคาม จากการเมือง และนโยบาย ของรัฐบาล	4.1.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล เป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิมุงเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครู เห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการ เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.
		เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและ เสริมจุดแข็งใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นความ	4.1.2 ขอสนับสนุนเงินทุนในการ พัฒนาครูวิมุงเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิต สาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ
		แตกต่างบุคคล เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้างจิต สาธารณะของ นักเรียน	4.1.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ พัฒนาครูวิมุงเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิต สาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ
			4.1.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการ พัฒนาครูวิมุงเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิต สาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

4. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น ความ แตกต่าง บุคคลเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	4.2 ป้องกัน ภาวะคุกคาม จากการเมือง และนโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและ เสริมจุดแข็งใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นความ แตกต่างบุคคล เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้างสำนัก ความเป็น พลเมืองดี ของนักเรียน	4.2.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล เป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครู เห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระเพื่อ เสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดี ของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.
		4.2.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครู เห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการ วางแผนงานเพื่อเสริมสร้างสำนักความ เป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาค ธุรกิจ เอกชน
		4.2.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานใน การเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมือง ดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ
		4.2.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อ เสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดี นักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

4. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น ความ แตกต่าง บุคคลเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	4.3 ป้องกัน ภาวะคุกคาม จากการเมือง และนโยบาย ของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและ เสริมจุดแข็งใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นความ แตกต่างบุคคล เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้าง สมรรถนะ คุณธรรมของ นักเรียน	4.3.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล เป็นรูปธรรม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของ นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.
		4.3.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความ แตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ เอกชน
		4.3.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ใน การพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับ พฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ 4) ครูอาวุโส
		4.3.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับ พฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน

ตารางที่ 4.74 (ต่อ)

4. กลยุทธ์ การพัฒนา ครูโดย มุ่งเน้น ความ แตกต่าง บุคคลเป็น สำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์ (ต่อ)	4.4 ป้องกัน ภาวะคุกคาม จากการเมือง และนโยบาย ของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและ เสริมจุดแข็งใน การพัฒนาครู มุ่งเน้นความ แตกต่างบุคคล เป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรมตาม คำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แก่นักเรียน	4.4.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล เป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิถีมุ่งเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครู เห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ เสริมแรง ครูให้ปรับพฤติกรรมเพื่อการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.
		4.4.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ในการพัฒนาครูวิถีมุ่งเน้นความ แตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็น คุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผน งานในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่ นักเรียน ให้รางวัลแก่ครูที่มีแผนพัฒนา งานปฏิบัติตามแผนที่ตัวเองวางไว้และ มีความสำเร็จ	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ เอกชน
		4.4.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ พัฒนาครูวิถีมุ่งเน้นความแตกต่าง บุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่า ตนเอง มีอิสระ ในการวางแผนงาน ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ
		4.4.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการ พัฒนาครูวิถีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคล เป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มี อิสระในการวางแผนงานการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	ผู้บริหาร โรงเรียน

จากตารางที่ 4.74 พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของนักเรียนประถมศึกษาทุกกลยุทธ์หลัก มี 4 กลยุทธ์หลัก 16 กลยุทธ์รอง และ 64 วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์รอง ได้แก่ 1.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 1.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 1.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 1.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ 2.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน 2.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 2.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 2.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ 3.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 3.2 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน 3.3 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกัน

ภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครุ มุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน

3.4 รักษาระดับของโอกาสจากเทคโนโลยีและป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของ รัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครุ มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิต สาธารณะของนักเรียน

4. กลยุทธ์การพัฒนาครุโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ได้แก่ 4.1 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครุ มุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อ เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 4.2 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครุ มุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน 4.3 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและ นโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครุ มุ่งเน้นความ ต่างกันบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 4.4 ป้องกันภาวะคุกคามจาก การเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครุ มุ่งเน้น ความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน

นำ (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) มาประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ เพื่อปรับปรุงเป็น(ร่าง)กลยุทธ์ การพัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

4.3.5 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

การร่างกลยุทธ์การพัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

4.3.5.1 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์การ พัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) โดย ผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล จำนวน 19 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารกลยุทธ์ การพัฒนาครุ การ บริหารการศึกษา และเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 19 คน ได้ ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) เป็นรายบุคคล แสดงผลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.75 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมินรายบุคคล

กลยุทธ์หลัก	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ
1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.32	ดี	4.42	ดี
2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.42	ดี	4.26	ดี
3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.16	ดี	3.89	ดี
4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.58	ดีมาก	4.26	ดี
เฉลี่ย	4.37	ดี	4.21	ดี

จากตารางที่ 4.75 พบว่า การประเมินความเหมาะสมของ(ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.37$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเหมาะสมคือกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.58$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเหมาะสมคือกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.16$) การประเมินความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์หลักการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.21$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเหมาะสมคือกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.42$) ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเป็นไปได้คือ กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 3.89$)

ตารางที่ 4.76 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รองการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมินรายบุคคล

กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
1. กลยุทธ์การพัฒนาคูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
1.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาคูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	4.26	ดี	4.05	ดี
1.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาคูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	4.21	ดี	3.89	ดี
1.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาคูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	4.37	ดี	4	ดี
1.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาคูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	4.37	ดี	3.95	ดี

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	X	แปลความ	X	แปลความ
2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
2.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	4.32	ดี	3.84	ดี
2.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	4.26	ดี	3.84	ดี
2.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	4.21	ดี	3.89	ดี
2.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	4.37	ดี	3.95	ดี

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	X	แปลความ	X	แปลความ
3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
3.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	4.05	ดี	3.79	ดี
3.2 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	4.11	ดี	3.84	ดี
3.3 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	4.16	ดี	3.89	ดี
3.4 รักษาระดับของโอกาสจากเทคโนโลยีและป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	3.95	ดี	3.84	ดี

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

กลยุทธ์รอง	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	X	แปลความ	X	แปลความ
4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์				
4.1 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	4.11	ดี	3.68	ดี
4.2 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	4.21	ดี	3.74	ดี
4.3 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	4.16	ดี	3.63	ดี
4.4 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	4.16	ดี	3.74	ดี
เฉลี่ย	4.20	ดี	3.85	ดี

จากตารางที่ 4.76 พบว่า การประเมินความเหมาะสมของกลยุทธ์รองการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.20$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเหมาะสมคือรักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และรักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนในกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน ($\bar{X} = 4.37$) ในกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเหมาะสมคือรักษาระดับของโอกาสจากเทคโนโลยีและป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ($\bar{X} = 3.95$) ในกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบขององค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์รองการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.85$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเป็นไปได้คือรักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$) ในกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเป็นไปได้คือป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน ($\bar{X} = 3.63$) ในกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ตารางที่ 4.77 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา จากการประเมินรายบุคคล

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
1.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
1.1.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมพัฒนาครู มุ่งเน้นบทบาทเทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) สพป.	4.47	ดี	3.84	ดี
1.1.2 ประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม ให้ค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสำนึก	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู	4.37	ดี	3.89	ดี
1.1.3 ขอความร่วมมือจากสังคมภายนอกในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสำนึก	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ	4.37	ดี	3.84	ดี
1.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครู โดยมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมเป็นสำคัญ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสำนึก	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ	4.53	ดีมาก	3.95	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
1.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
1.2.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนาครู กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ภัทรทรวงศึกษาธิการ	4.53	ดีมาก	4	ดี
1.2.2 สนับสนุนค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ภาครัฐกิจ	4.37	ดี	3.79	ดี
1.2.3 ขอความร่วมมือจากสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู 3) นักวิชาการ	4.47	ดี	4.05	ดี
1.2.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อเทคโนโลยี วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ	4.63	ดีมาก	4.11	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
1.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
1.3.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนา กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ 3) นัก วิชาการ	4.58	ดีมาก	3.95	ดี
1.3.2 สนับสนุนค่าตอบแทนการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม จากการเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ 3) ภาคธุรกิจ	4.53	ดีมาก	4.05	ดี
1.3.3 ขอความร่วมมือจากสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) นัก วิชาการ	4.53	ดีมาก	4.16	ดี
1.3.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) นัก วิชาการ	4.53	ดีมาก	4.11	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
1.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็น พลเมืองดีของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
1.4.1 เน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนาครู กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ 3) นัก วิชาการ	4.63	ดีมาก	3.74	ดี
1.4.2 ประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ สนับสนุนการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ 3) ภาคธุรกิจ	4.37	ดี	3.79	ดี
1.4.3 ขอความร่วมมือจากสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม เชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน พัฒนาครู 3) นัก วิชาการ	4.47	ดี	4.05	ดี
1.4.4 สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นัก วิชาการ	4.53	ดีมาก	4	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
2.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ มีการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) สพป. 2) ผู้บริหารโรงเรียน	4.63	ดีมาก	4.32	ดี
2.1.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) ศึกษาพิเศษ 4) ภาคเอกชน	4.42	ดี	3.89	ดี
2.1.3 สร้างเครือข่ายกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครูต้นแบบ 3) นักวิชาการ	4.79	ดีมาก	4	ดี
2.1.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	4.58	ดีมาก	4.05	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
2.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) สพฐ. 2) ผู้บริหารโรงเรียน	4.53	ดีมาก	4.26	ดี
2.2.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูโดยการให้รางวัลและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ภาคเอกชน	4.47	ดี	3.74	ดี
2.2.3 สร้างเครือข่ายกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) สถาบันพัฒนาครู 3) ครูต้นแบบ	4.68	ดีมาก	3.89	ดี
2.2.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	4.68	ดีมาก	3.95	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
2.3.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) สพฐ. 2) ผู้บริหารโรงเรียน	4.53	ดีมาก	4.21	ดี
2.3.2 ระดมทุนจากภาคเอกชนสนับสนุนการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญโดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระ ในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ภาคเอกชน	4.42	ดี	3.74	ดี
2.3.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่หลากหลายกระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) สถาบันพัฒนาครู 3) นักวิชาการ	4.63	ดีมาก	3.89	ดี
2.3.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน	4.58	ดีมาก	3.95	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
2.4 รักษากระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
2.4.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครูศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ	4.47	ดี	4.11	ดี
2.4.2 ขอสนับสนุนเงินทุน จากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาค เอกชน	4.47	ดี	3.68	ดี
2.4.3 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) สถาบัน ผลิตครู	4.68	ดีมาก	3.95	ดี
2.4.4 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครูศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน	4.53	ดีมาก	4.05	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3.1 ศึกษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		X	แปล ความ	X	แปล ความ
3.1.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ ขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) กระทรวง ศึกษาธิการ	4.42	ดี	3.89	ดี
3.1.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจาก ภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กร เป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ครู 4) ภาค อุตสาหกรรม	4.11	ดี	3.74	ดี
3.1.3 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) คณะ กรรมการ สถานศึกษา 3) ผู้ปกครอง 4) ครู	4.68	ดีมาก	4.32	ดี
3.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) นักวิชาการ	4.58	ดีมาก	4.26	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3.2 ศึกษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		X	แปล ความ	X	แปล ความ
3.2.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) กระทรวง ศึกษาธิการ 3) ครู	4.42	ดี	4.05	ดี
3.2.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ภาค อุตสาหกรรม	4.05	ดี	3.95	ดี
3.2.3 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) ครู	4.58	ดีมาก	4.32	ดี
3.2.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู	4.58	ดีมาก	4.32	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3.3 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		X	แปล ความ	X	แปล ความ
3.3.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ ขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) กระทรวง ศึกษาธิการ	4.26	ดี	3.84	ดี
3.3.2 เร่งระดมทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู 3) ภาค อุตสาหกรรม	4.26	ดี	3.89	ดี
3.3.3 บุกเบิกสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) โรงเรียน ต้นแบบ 3) ครู	4.63	ดีมาก	4.21	ดี
3.3.4 พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ครู	4.53	ดีมาก	4.11	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
3.4 ศึกษาระดับของโอกาสจากเทคโนโลยีและป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		X	แปลความ	X	แปลความ
3.4.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ 2) ครู	4.47	ดี	3.68	ดี
3.4.2 เร่งระดมทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) ภาคอุตสาหกรรม	4.21	ดี	3.84	ดี
3.4.3 เร่งจัดสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) คณะกรรมการสถานศึกษา 3) ผู้ปกครอง 4) โรงเรียนต้นแบบ 5) ครู	4.68	ดีมาก	4.11	ดี
3.4.4 พัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู	4.68	ดีมาก	4.05	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.1 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ
4.1.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.	4.68	ดีมาก	4	ดี
4.1.2 ขอสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาครธุรกิจ	4.47	ดี	3.89	ดี
4.1.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ	4.79	ดีมาก	4.11	ดี
4.1.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน	4.74	ดีมาก	4.11	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.2 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
4.2.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.	4.53	ดีมาก	3.84	ดี
4.2.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ เอกชน	4.26	ดี	3.84	ดี
4.2.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ	4.58	ดีมาก	3.95	ดี
4.2.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน	4.63	ดีมาก	4	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.3 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปลความ	\bar{X}	แปลความ
4.3.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.	4.53	ดีมาก	3.89	ดี
4.3.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชนในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ เอกชน	4.21	ดี	3.74	ดี
4.3.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครู ต้นแบบ 4) ครูอาวุโส	4.68	ดีมาก	3.95	ดี
4.3.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน	4.68	ดีมาก	3.95	ดี

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์					
4.4 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน					
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
		\bar{X}	แปล ความ	\bar{X}	แปล ความ
4.4.1 ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ เสริมแรงครูให้ปรับพฤติกรรมเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สพป.	4.58	ดีมาก	3.95	ดี
4.4.2 ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน ให้รางวัลแก่ครูที่มีแผนพัฒนางานปฏิบัติตามแผนที่ตัวเองวางไว้และมีความสำเร็จ	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) ภาคธุรกิจ เอกชน	4.26	ดี	3.63	ดี
4.4.3 สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ ในการวางแผนงานในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	1) ผู้บริหาร โรงเรียน 2) สถาบัน ผลิตครู 3) ครูต้นแบบ	4.74	ดีมาก	3.95	ดี
4.4.4 พัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน	4.74	ดีมาก	3.95	ดี
เฉลี่ย		4.52	ดีมาก	3.97	ดี

จากตารางที่ 4.776 พบว่า การประเมินความเหมาะสมของวิธีดำเนินการการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.52$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเหมาะสมคือ สร้างเครือข่ายกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน ($\bar{X} = 4.79$) ในกลยุทธ์หลักการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในกลยุทธ์รองรักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเหมาะสมคือ ประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผน กลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน ($\bar{X} = 4.05$) ในกลยุทธ์หลักการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในกลยุทธ์รองรักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน

การประเมินความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$) ค่าเฉลี่ยสูงสุดของความเป็นไปได้คือ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ มีการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน (กลยุทธ์หลักการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในกลยุทธ์รองรักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน (กลยุทธ์รองรักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน) สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น

เพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน และส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสม ในการพัฒนาครุวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพ สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน ในกลยุทธ์รองรับการระดับของโอกาสที่จะ ได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครุวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดี ของนักเรียน ในกลยุทธ์หลักกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.32$)

ค่าเฉลี่ยต่ำสุดของความเป็นไปได้คือระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชนในการพัฒนาครุวิธี มุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน ให้รางวัลแก่ ครูที่มีแผนพัฒนางานปฏิบัติตามแผนที่ตัวเองวางไว้และมีความสำเร็จ ระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชนในการพัฒนาครุวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระใน การวางแผนงานในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นัก เรียน ให้รางวัลแก่ครูที่มีแผนพัฒนางานปฏิบัติตามแผนที่ตัวเองวางไว้และมีความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.63$) ในกลยุทธ์หลักการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ กลยุทธ์รองรับการป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครุวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน

นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เสนอแนะการพัฒนาร่างกลยุทธ์การพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) ดังนี้

- 1) ควรเขียนวิธีดำเนินการในแต่ละวิธีดำเนินการให้ชัดเจนว่าใครทำอะไร อย่างไร ให้ สอดคล้องกับร่างกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง
- 2) ปรับภาษาให้สละสลวย มีความเชื่อมโยงและมองเห็นการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมจาก ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยจึงพัฒนาร่างกลยุทธ์ฉบับที่ 2 โดยปรับภาษาให้มีความเชื่อมโยงมากขึ้นกำหนด ผู้ดำเนินการในเนื้อหาของวิธีดำเนินการเพื่อให้เห็นชัดเจนระหว่างผู้ดำเนินการ วิธีการ ผู้ปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.3.5.2 ปรับปรุง (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) จากผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นได้ ของผู้ทรงคุณวุฒิรายบุคคล และแก้ไขเป็น(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) ปรากฏดังตาราง 4.78

ตารางที่ 4.78 (ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
SO	<p>1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p>	<p>1.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p>	<p>1.1.1. โรงเรียนพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตร พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>1.1.2 โรงเรียนสนับสนุนค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ โดยการขอความร่วมมือจากภาคธุรกิจ</p> <p>1.1.3 โรงเรียนขอความร่วมมือจากสถาบันภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>1.1.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมเป็นสำคัญ สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยีในการวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างผู้เรียนให้มีจิตสาธารณะ</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO	1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ต่อ)	1.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครู มุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน	<p>1. 2.1 โรงเรียนพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาทเทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญ การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน โดยการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>1.2.2 โรงเรียนส่งเสริมค่าตอบแทนผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการขอความร่วมมือจากภาคธุรกิจ เอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.2.3 โรงเรียนขอความร่วมมือจากสังคมภายนอก ในการพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมการเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน</p> <p>1.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการใช้สื่อ เทคโนโลยี วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ คุณธรรมของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO	1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ต่อ)	1.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครู มุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	<p>1.3.1 กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับโรงเรียนในการพัฒนาครู เน้นความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งเสริมพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผนพัฒนา กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมนักเรียนตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>1.3.2 โรงเรียนขอสนับสนุนค่าตอบแทนการพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การเชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยการขอความร่วมมือจากภาคธุรกิจ</p> <p>1.3.3 โรงเรียนขอความร่วมมือกับจากสังคม ภายนอกการพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม เชิญผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>1.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิม้งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรมการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO	1. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)	1.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	<p>1.4.1 กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับโรงเรียนเน้นความต่อเนื่องของนโยบายส่งเสริมการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>1.4.2 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ เอกชน และองค์กรชุมชน สนับสนุนงบประมาณการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสรรหาผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>1.4.3 โรงเรียนขอความร่วมมือกับจากสังคมภายนอกการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม เชิญผู้เชี่ยวชาญวางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตร พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>1.4.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาท เทคนิคผู้ให้การฝึกอบรม การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ วางแผน กำหนดแผนงาน หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
SO	2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	<p>2.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล</p> <p>เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p>	<p>2.1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร่วมกับโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ มีการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p> <p>2.1.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p> <p>2.1.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p> <p>2.1.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO	2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)	2.2 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	<p>2.2.1 โรงเรียนการประสานความร่วมมือกับสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้น บทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน</p> <p>2.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครู โดยการให้รางวัลและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน</p> <p>2.2.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน</p> <p>2.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ สร้างแรงจูงใจ แรงบันดาลใจครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)</p>	<p>2.3 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล</p> <p>เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p>	<p>2.3.1 สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ พัฒนาครูวิมู่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p> <p>2.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคเอกชน สนับสนุนการพัฒนาครูวิมู่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญโดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระ ในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p> <p>2.2.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิมู่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยการจัดสภาพแวดล้อม กิจกรรมที่หลากหลาย กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p> <p>2.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิมู่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ กระตุ้นให้ครูศึกษาโดยอิสระเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO	2. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (ต่อ)	2.4 รักษาระดับของโอกาสจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครูมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	<p>2.4.1 กระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับโรงเรียนมุ่งเน้นความต่อเนื่องของนโยบายกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ มุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครูศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>2.4.2 โรงเรียนขอสนับสนุนเงินทุน จากภาคเอกชนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>2.4.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสังคมภายนอกในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ โดยจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>2.4.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ให้ครูศึกษาเรียนรู้โดยอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
SO ST	3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	3.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	3.1.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 3.1.2 โรงเรียนประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 3.1.3 โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 3.1.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p>	<p>3.2 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>	<p>3.2.1 กระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนประสานความร่วมมือกับ กระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>3.2.2 โรงเรียนประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผน กลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>3.2.3 โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครู ให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>3.2.4 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีแบบประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
SO ST	3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)	3.3 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน	3.1.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน 3.1.2 โรงเรียนประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน 3.1.3 โรงเรียนบุกเบิกสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน 3.1.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยี แบบประสม ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
WO WT	3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)	3.4 รักษาระดับของโอกาสจากเทคโนโลยีและป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคมที่จะลดจุดอ่อนในการพัฒนาครู มุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	3.4.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายเร่งรัดด่วนในพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 3.4.2 โรงเรียนเร่งระดมทุนเร่งระดมทุนทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้าง จิตสาธารณะของนักเรียน 3.4.3 โรงเรียนเร่งรัดสร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ มุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต สร้างความตระหนักให้ครูปฏิบัติตามแผนพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 3.4.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
ST	4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.1 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน	4.1.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 4.1.2 โรงเรียนขอสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 4.1.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน 4.1.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์</p>	<p>4.2 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>	<p>4.2.1 โรงเรียนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>4.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจเอกชน ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>4.2.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p> <p>4.2.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
ST	4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)	4.3 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครู มุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	4.3.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 4.3.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชนในการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 4.3.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน 4.3.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิธีมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เสริมแรงให้ครูปรับพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

การวิเคราะห์ SWOT MATRIX	กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
	<p>4. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์(ต่อ)</p>	<p>4.4 ป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและเสริมจุดแข็งในการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p>	<p>4.4.1 โรงเรียนขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการพัฒนาครูวิม่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ เสริมแรงครูให้ปรับพฤติกรรมเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>4.4.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาครัฐกิจ เอกชนในการพัฒนาครูวิม่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน ให้รางวัลแก่ครูที่มีแผนพัฒนางานปฏิบัติตามแผนที่ตัวเองวางไว้และมีความสำเร็จ</p> <p>4.4.3 โรงเรียนสร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์พัฒนาครูวิม่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ ในการวางแผนงานในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p> <p>4.4.4 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อออนไลน์ในการพัฒนาครูวิม่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p>

4.3.6 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์

4.3.6.1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนา ครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

จากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 8 คน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาครู ร่วมกันตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) ผลการตรวจสอบและประเมิน สรุปดังตาราง 4.79

ตารางที่ 4.79 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) จากการประชุมกลุ่มย่อย

ประเด็น	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	ความถี่ (คน)	ร้อยละ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
กลยุทธ์หลัก	8	100.00	8	100.00
กลยุทธ์รอง	7	87.50	7	87.50
วิธีดำเนินการ	8	100.00	8	100.00

จากตารางที่ 4.79 พบว่า (ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2) มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยกลยุทธ์หลัก และวิธีดำเนินการมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ร้อยละ 100

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นชอบ(ร่าง)กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)โดยเสนอแนะให้แก้ไข กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์รอง วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ควรปรับกลยุทธ์หลักโดยให้เน้นเป้าหมายก่อนการพัฒนา
2. ควรกำหนดกลยุทธ์รองให้เห็นเป็นรูปธรรมที่มองเห็นภาพการปฏิบัติที่ชัดเจน
3. ควรปรับวิธีดำเนินการ โดยกำหนดสิ่งที่มาเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาครูและเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียน
4. ควรตรวจสอบคำในกลยุทธ์หลักให้ตรงกับกรอบแนวคิดการวิจัย
5. กลยุทธ์หลักด้านการพัฒนาครูวิมุ้งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ ควรเขียนวิธีดำเนินการให้เห็นบทบาทครูที่โดดเด่นชัดเจน

4.3.6.2 ปรับปรุง(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้วิจัยได้ปรับปรุงเป็นกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาฉบับสมบูรณ์ ซึ่งมี รายละเอียด เสนอดังตาราง 4.80 ดังนี้

ตารางที่ 4.80 กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
1. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ	1.1 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง จิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ	<p>1.1.1 โรงเรียนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการเน้นความต่อเนื่องของนโยบาย ส่งเสริมการสร้าง จิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาท ในต่างสถานที่ที่เป็นต้นแบบ เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็น ตัวแบบด้านจิตสาธารณะแก่นักเรียน</p> <p>1.1.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมการสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทในต่างสถานที่ที่เป็นต้นแบบ ให้มีความรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีแก่ตนเองและผู้อื่น เช่น ครู-นักเรียน/ ผู้ปกครอง/ ครู นักเรียน-นักเรียน ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะนักเรียน</p> <p>1.1.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆ เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาท ในต่างสถานที่ที่เป็นต้นแบบ หรือสถาบันภายนอกชั้นนำ เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะใหม่ๆ เป็นผู้นำการเรียนการสอนด้านจิตสาธารณะ</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>1. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>1.2 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ</p>	<p>1.2.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญกำหนดแผนงาน หลักสูตร ในการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณครู เป็นตัวแบบด้านสมรรถนะคุณธรรมแก่นักเรียน</p> <p>1.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ภาคอุตสาหกรรม เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เชิญผู้เชี่ยวชาญพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครู-นักเรียน ครู-ผู้ปกครอง/ชุมชน นักเรียน-นักเรียน ฯลฯ เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสมรรถนะคุณธรรม</p> <p>1.2.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เร่งรัดพัฒนาสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เช่น ผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภายนอก กำหนดกลยุทธ์ สร้างแรงจูงใจครูให้เห็นความสำคัญในการสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน ร่วมกำหนดการพัฒนาสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจ</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>1. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>1.3 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ</p>	<p>1.3.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งรัดนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนารุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลผู้เชี่ยวชาญนำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคูรูให้เป็นตัวแบบคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียน</p> <p>1.3.2 โรงเรียนระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรชุมชน เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนารุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลผู้เชี่ยวชาญนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคูรูให้มีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพของตนเองและผู้อื่น เช่นความเป็นกัลยาณมิตร ครู-นักเรียน/ผู้ปกครอง นักเรียน-นักเรียน ฯลฯ เพื่อนำมาให้เกิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวสู่นักเรียน</p> <p>1.3.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนารุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันภายนอก เป็นคู่คิดร่วมมือวางแผน พัฒนา ประเมินเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>1. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>1.4 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง สำนักความเป็น พลเมืองดีของ นักเรียนโดยมุ่งเน้น ผู้ให้การอบรมเป็น สำคัญ</p>	<p>1.4.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เร่งรัดนโยบายการสร้างสำนักความเป็น พลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาคู่มุ่งเน้นการสร้าง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลผู้เชี่ยวชาญ นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาคู่มุ่งเน้นการสร้าง สำนักความเป็นพลเมืองดีแก่นักเรียน</p> <p>1.4.2 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับภาคธุรกิจ เอกชน และภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนแหล่งเงินทุนใน การสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการ พัฒนาคู่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใน ระบบ เชิญบุคคลผู้เชี่ยวชาญนำการเปลี่ยนแปลงการ พัฒนาคู่มุ่งเน้นความรู้ ทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี แก่ตน และผู้อื่น สร้างความเป็นกัลยาณมิตร ระหว่าง ครู- นักเรียน/ ผู้ปกครอง /ชุมชน นักเรียน-นักเรียน สู่การ พัฒนาสำนักความเป็นพลเมืองดีแก่นักเรียน</p> <p>1.4.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม ใหม่ๆ สร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดย การพัฒนาคู่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายใน ระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง เช่น เชิญ ผู้เชี่ยวชาญจากสังคมภายนอก ร่วมการวางแผน จัด กิจกรรมบูรณาการเนื้อหาจิตสาธารณะให้ครบถ้วนในทุก กลุ่มสาระเพื่อพัฒนาให้มีในตัวนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>2. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ</p>	<p>2.1 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ</p>	<p>2.1.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประสานความร่วมมือกับสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู ครูพัฒนาสมรรถนะสู่การเป็นผู้นำการเรียนการสอนด้านคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวให้เกิดแก่นักเรียน</p> <p>2.1.2 ผู้บริหารระดมทรัพยากร สื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูด้านการเป็นตัวอย่าง และมีจิตวิญญาณครูมุ่งมั่นพัฒนาให้นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p>
<p>2. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>2.2 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ</p>	<p>2.2.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา องค์กรชุมชน ระดมทรัพยากรเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู เช่น กระตุ้นครูบูรณาการเนื้อหาสมรรถนะคุณธรรมครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะคุณธรรมให้เกิดแก่นักเรียน</p> <p>2.2.2 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูให้มีความเอาใจใส่ด้านการพัฒนาและเป็นตัวแบบด้านสมรรถนะคุณธรรมแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>2. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>2.3 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ</p>	<p>2.3.1 โรงเรียนขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม สร้างเครือข่ายสังคมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ ให้ครูมีความรู้ ทักษะการจัดการกิจกรรมบูรณาการสมรรถนะคุณธรรมในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้นักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>2.3.2 ผู้บริหารระดมทุนสนับสนุนจากภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม สนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการใช้สื่อใหม่ๆ กระตุ้นการพัฒนาครูมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ การกระตุ้นให้ครูพัฒนาตัวเองให้มีความเอาใจใส่พัฒนา และเป็นตัวแบบด้านจิตสาธารณะแก่นักเรียน</p>
<p>2. การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ (ต่อ)</p>	<p>2.4 การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ</p>	<p>2.4.1 โรงเรียนขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรม โดยการระดมทุนจาก ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม องค์กรชุมชน เสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการจัดแหล่งเรียนรู้ และกิจกรรมหลากหลาย จัดเวทีแลกเปลี่ยน เพื่อกระตุ้นการพัฒนาครูมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ เพื่อสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายร่วมคิด ร่วมวางแผน พัฒนาและประเมินนักเรียน เพื่อพัฒนาสำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>2.4.2 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อออนไลน์เป็นช่องทางเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ นำความรู้พัฒนาตนเองให้เป็นตัวแบบด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดีแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>3. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.1 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.1.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยเคลื่อนนโยบายเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาร่มเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียน การพัฒนาร่มเน้นความรู้ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพของตนเองและผู้อื่น เช่น ระหว่างครู-นักเรียน/ ผู้ปกครอง/ ชุมชน นักเรียน-นักเรียน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมให้เกิดแก่นักเรียน</p> <p>3.1.2 โรงเรียนประสานขอสนับสนุนทรัพยากรจากผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาร่มเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียน การพัฒนาร่มเน้นความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้เกิดสมรรถนะคุณธรรม</p> <p>3.1.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่หลากหลาย เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาร่มเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียน ให้ครูผู้จุดเด่น จุดด้อยของครูในภาพรวม ปรับกลยุทธ์และพัฒนาครูสู่การเป็นต้นแบบด้านสมรรถนะคุณธรรมแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>3. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.2 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.2.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนนโยบายเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาคู่มือเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ โดยการพัฒนาคู่มือในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างครูกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนครู ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีสำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>3.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรมเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาคู่มือเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้เกิดสำนักความเป็นพลเมืองดี</p> <p>3.2.3 ผู้บริหารส่งเสริมการใช้สื่อที่หลากหลายเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาคู่มือเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการปรับกลยุทธ์พัฒนาครูให้เป็นตัวแบบและเอาใจใส่ การสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีให้เกิดแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>3. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.3 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.3.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมการขับเคลื่อนนโยบายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของตนเองและผู้อื่น การสร้างความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างกัน เช่น ระหว่างครูกับนักเรียน ผู้ปกครอง นักเรียนกับนักเรียน เพื่อน้อมน่านักเรียนให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>3.3.2 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ระดมทรัพยากรสนับสนุนจากภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียน ให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>3.3.3 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่หลากหลายเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียน บนฐานการไว้วางใจกัน เปิดเผย ให้ครูรู้จักเด่น จุดด้อยของครูในภาพรวม ปรับกลยุทธ์ ร่วมพัฒนาครูสู่การเป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเพื่อส่งต่อพฤติกรรมสู่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>3.พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.4 พัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ</p>	<p>3.4.1 โรงเรียนประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการเร่งระดมการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการของโรงเรียนในภาพรวม ให้ครูมีความรู้ ทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนครู เพื่อโน้มนำนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>3.4.2 โรงเรียนเร่งระดมทุนสนับสนุนโดยประสานขอความร่วมมือจัดตั้งกองทุน จากผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ภาคเอกชน เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการของโรงเรียนในภาพรวม ในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>3.4.3 ผู้บริหารพัฒนาการใช้สื่อแบบประสม นวัตกรรมใหม่ๆ เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการของโรงเรียนในภาพรวม สร้างความตระหนักการมีจิตวิญญาณครู มุ่งมั่นพัฒนาและเป็นตัวแบบด้านจิตสาธารณะแก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>4. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ</p>	<p>4.1 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ</p>	<p>4.1.1 โรงเรียนร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อน***นโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อน้อมนำนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>4.1.2 โรงเรียนประสานขอสนับสนุนทรัพยากรจาก ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานการเสริมพลังอำนาจนักเรียน เช่น ให้นักเรียนร่วมประชุมเสนอกิจกรรมเพื่อส่วนรวม เพื่อสร้างนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p> <p>4.1.3 โรงเรียนร่วมกับสังคมภายนอกเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้มีจิตสาธารณะ</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>4. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ(ต่อ)</p>	<p>4.2 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ</p>	<p>4.2.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี มีความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อน้อมนำนักเรียนให้มีสำนึกความเป็นพลเมืองดี</p> <p>4.2.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ เอกชน ภาคอุตสาหกรรม เสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการเสริมพลังอำนาจนักเรียน เช่น ใช้เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือในการจัด กิจกรรมเพื่อให้เกิดสำนึกความเป็นพลเมืองดีแก่นักเรียน</p> <p>4.2.3 โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับสังคมภายนอก เสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยการพัฒนาครู มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้มีสำนึกความเป็นพลเมืองดี</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>4. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ(ต่อ)</p>	<p>4.3 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ</p>	<p>4.3.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีความรู้และทักษะ สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนฯลฯ เพื่อน้อมนำนักเรียนให้มีสมรรถนะคุณธรรม</p> <p>4.3.2 โรงเรียนระดมทุนจากภาคธุรกิจ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานการเสริมพลังอำนาจนักเรียนเพื่อพัฒนาให้เกิดสมรรถนะคุณธรรม</p> <p>4.3.3 โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับสังคมภายนอก เสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง มีอิสระในการวางแผนงานในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้มีสมรรถนะคุณธรรม</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

กลยุทธ์หลัก	กลยุทธ์รอง	วิธีดำเนินการ
<p>4. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ(ต่อ)</p>	<p>4.4 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ</p>	<p>4.4.1 โรงเรียนร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระ เสริมแรงครูให้ปรับพฤติกรรมในสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี ความเป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ฯลฯ เพื่อน้อมน่านักเรียนให้มีปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p> <p>4.4.2 โรงเรียนระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง เป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการวางแผนงานการเสริมพลังอำนาจนักเรียนให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผ่านกิจกรรมโครงการ</p> <p>4.4.3 โรงเรียนสร้างความร่วมมือกับสังคมภายนอกเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน โดยการพัฒนาครูมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ให้ครูเห็นคุณค่าตนเอง เป็นตัวของตัวเอง ในการสร้างแรงจูงใจภายในนักเรียนให้ปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</p>

บทที่ 5

สรุปผลอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา และเพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ในบทนี้ได้นำเสนอ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

1) กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย (1) การพัฒนาครู 4 วิธี คือการยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (2) การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามรูปแบบ PRIME Model คือการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธ์ภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นตัวแบบของ ความดี การเสริมพลังอำนาจนักเรียน (3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมี 4 ด้านคือ สำนึก ความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ ความเหมาะสมของกรอบแนวคิดในภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยตัวแปรรวม 4.28 โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของ ด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$) การพัฒนาครูมีค่าต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย ปรากฏผล ดังนี้

1.1) องค์ประกอบด้านการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) และการพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.50$) ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

1.2) องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน(five - part model teaching: P.R.I.M.E. Model) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยภาพรวม 4.50 โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านการให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก และการสร้างแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.83$) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$)

1.3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม 4.42 โดยค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) และสมรรถนะคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.17$)

2) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.1) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านวิธีการพัฒนาครู

2.1.1) สภาพปัจจุบันด้านวิธีการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันด้านวิธีการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = .75) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = .73) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .78)

สภาพปัจจุบันด้านวิธีการพัฒนาครูในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = .75) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .74) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .76)

2.1.2) สภาพที่พึงประสงค์ด้านวิธีการพัฒนาครูในมิติที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา สภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .53) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .51) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานและการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .54)

สภาพที่พึงประสงค์ด้านวิธีการพัฒนาครูในมิติของการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = .56) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = .55) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานและการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .56)

2.2) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.2.1) สภาพปัจจุบันของสภาพการพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สภาพการพัฒนาครูด้านการเป็นตัวแบบของความดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .74) และการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = .75)

2.2.2) สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาคูรู้ด้านการเป็นตัวแบบของความดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .55) การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธ์ภาพ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .56)

2.3) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2.3.1) สภาพปัจจุบันของสภาพการพัฒนาคูรู้ส่งผลต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .75) และด้านจิตสาธารณะน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = .78)

2.3.2) สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาคูรู้ส่งผลต่อด้านจิตสาธารณะมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = .53) สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะคุณธรรมน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = .53)

2.4) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาคูรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.4.1) จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาคูรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.4.1.1) จุดแข็ง จุดอ่อนด้านวิธีการพัฒนาคูรู้

จุดแข็งของการพัฒนาคูรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาคูรู้วิธียึดองค์กรเป็นฐาน และการพัฒนาคูรู้วิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($PNI_{modified} = 0.364$) จุดอ่อนของการพัฒนาคูรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การพัฒนาคูรู้วิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($PNI_{modified} = 0.388$) การพัฒนาคูรู้วิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($PNI_{modified} = 0.374$)

2.4.1.2) จุดแข็ง จุดอ่อนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

เมื่อพิจารณาด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยภาพรวม การพัฒนาคูรู้เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมีจุดแข็งด้านสมรรถนะคุณธรรม ($PNI_{modified} = 0.373$) สำนึกความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.370$) คุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.369$) มีจุดอ่อนด้านจิตสาธารณะ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านของวิธีการพัฒนาคูรู้พบว่า การพัฒนาคูรู้วิธียึดองค์กรเป็นฐาน มีจุดแข็งด้านสมรรถนะคุณธรรม ($PNI_{modified} = 0.362$) สำนึกความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{modified} = 0.359$) คุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{modified} = 0.356$) มีจุดอ่อนด้านจิตสาธารณะ ($PNI_{modified} = 0.381$) การพัฒนาคูรู้วิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน มีจุดแข็งในทุก

ด้าน การพัฒนาครูวิถียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานมีจุดแข็งด้านคุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.373$) มีจุดอ่อนด้านสมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ ($PNI_{\text{modified}} = 0.375$) และสำนึกความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.374$) การพัฒนาครูวิถียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีจุดแข็งด้านจิตสาธารณะ ($PNI_{\text{modified}} = 0.370$) มีจุดอ่อนด้านสมรรถนะคุณธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.393$) คุณธรรมจริยธรรม ($PNI_{\text{modified}} = 0.387$) สำนึกความเป็นพลเมืองดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.384$)

2.4.2) โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

โอกาสของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ สภาพสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.296$) เทคโนโลยี ($PNI_{\text{modified}} = 0.292$) ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล ($PNI_{\text{modified}} = 0.299$) สภาพเศรษฐกิจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.298$)

3) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามค่า PNI_{modified} ดังนี้ 1) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ 2) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ 3) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 4) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ

กลยุทธ์หลักแต่ละกลยุทธ์ มีกลยุทธ์รอง ดังนี้

1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ ประกอบด้วยกลยุทธ์รอง 4 กลยุทธ์ ได้แก่

(1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ

(2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ

(3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ

(4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ

- 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ
- (1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ
 - (2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ
 - (3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ
 - (4) การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ
- 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ
- (1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ
 - (2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ
 - (3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ
 - (4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ
- 4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ
- (1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ
 - (2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ
 - (3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ
 - (4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย มีประเด็นนำมาสู่การอภิปรายได้ ดังนี้

1. กรอบแนวคิดการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา ผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับดีสะท้อนถึง

การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนว่าเป็นสิ่งที่ควรขับเคลื่อนให้เกิดขึ้นให้สัมฤทธิ์ผลจริง ซึ่งจากข้อค้นพบจากการเก็บข้อมูลครูและผู้บริหารโดยส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งในปัจจุบันเน้นด้านวิชาการมากเกินไป ทำให้นักเรียนมีปัญหาเด็กเครียดและเด็กบางคนออกกลางคัน

การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในระดับประถมศึกษาว่า เป็นการวางรากฐานคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งเป็นฐานของการพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นได้อย่างมั่นคง เพราะปลูกฝังให้มีความรู้และฝึกทักษะพื้นฐาน เตรียมสู่การเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในอนาคต เป็นการวางรากฐานที่ดีเพื่อต่อยอดในระดับสูงได้มีประสิทธิภาพ เด็กใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนยาวนานถึง 8 ปี เป็นวัยที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณลักษณะให้ได้ผล ซึ่งปัจจัยในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บรรลุผลนั้น ประกอบด้วยวัยที่เหมาะสม ผู้พัฒนามีคุณสมบัติที่เหมาะสม และวิธีการเหมาะสม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538)

1.1 การให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูมีความเหมาะสมที่จะเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้สำเร็จ เพราะครูมีบทบาทต่อการพัฒนานักเรียนในทุกด้าน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตทางการการศึกษาของชาติและของคนในชาติ ชาติใดมีครูเป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงาน เพื่อประโยชน์ของนักเรียน ผลผลิตคือพลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ สามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2545) การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสิ่งสำคัญในการพัฒนาคือการจัดให้ครูมีโอกาสพัฒนาคุณลักษณะเช่นเดียวกับที่พัฒนาผู้เรียน (Partnership, 2005 : ออนไลน์) เด็กต้องเห็นตัวแบบที่ดีจากบุคคลรอบข้างตั้งแต่เด็ก เช่น พ่อแม่ ครู เป็นต้น (สุวิมล ว่องวานิชและคณะ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรดา ชัยสงคราม (2555) ที่พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาด้านการวางแผน และการนำแผนไปปฏิบัติด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด

1.2 การให้ความสำคัญกับวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ซึ่งประกอบด้วย การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นตัวแบบของความดี และการเสริมพลังอำนาจนักเรียน (PRIME) ว่ามีความเหมาะสมกับสังคมไทย ซึ่งที่มาของการสร้าง PRIME Model (Berkowitz, 2011) เกิดจากการมองปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนคือการคร่ำเคร่งกับการสอบ อิทธิพลของสื่อ ค่านิยมในสังคม ครอบครัวที่มีผลต่อคุณลักษณะของนักเรียน แล้วนำมาศึกษากับเด็กระดับประถมศึกษา ใช้เวลาศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อสร้าง PRIME Model ถึง 37 ปี ในการคิดค้นเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งจากองค์ประกอบดังกล่าวทำให้ PRIME Model มีความเหมาะสมกับบริบทที่จะนำมาใช้ในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในสังคมไทย ทำให้ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก

1.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่กำหนด คือ สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรม จริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม และจิตสาธารณะ เป็นคุณลักษณะที่ดีที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนในระดับประถมศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทในสังคมไทยในขณะนี้ ซึ่งด้านสำนึกความเป็นพลเมืองดีเป็นตัวแปรที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีค่าเฉลี่ยในระดับดีมาก ในสังคมไทย ปัจจุบันมีกรณีศึกษามากมายที่พบว่าขาดความรับผิดชอบต่อสาธารณะ(สำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ, 2553) ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสมรรถนะคุณธรรม นอกจากนี้แผนการศึกษาชาติ (2552-2559) มีกรอบแนวคิดเรื่องการสมานฉันท์เอื้ออาทร เช่น มีคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของจิตสาธารณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553)

2. การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ด้านวิธีการพัฒนาครู

2.1.1 สภาพปัจจุบันด้านวิธีการพัฒนาครู โดยภาพรวมด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งสองมิติมีสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ทั้งสองมิติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สภาพปัจจุบันสภาพการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับหนึ่งแต่มีได้บังเกิดผลเท่าที่ควร และการพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ยังไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเช่นกัน สอดคล้องกับสุรดา ชัยสงคราม (2555) พบว่า การดำเนินการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ต้องการนั้นกระทำได้ค่อนข้างยาก เพราะเป็นเรื่องของนามธรรม เห็นผลยาก ต้องใช้เวลานาน แม้โรงเรียนให้ความสำคัญ แต่กระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับวิชาการมากกว่า

ดังนั้นโรงเรียนจึงให้ความสำคัญกับการสร้างเนื้อหาวิชาการมากกว่า ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ครูมีภาระงานมาก จึงทำให้ครูไม่เห็นความสำคัญกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเท่าที่ควรจะเป็น และเมื่อดูหน่วยของการพัฒนาครูซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการผลิตครูโดยตรงคือสถาบันผลิตครูก็มีการพัฒนาครูทั้ง 4 วิธีในระดับปานกลาง ซึ่งแพรวรัตน์ สบเสถียร (2553) พบว่าการพัฒนาอาจารย์วิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน และการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง จากการศึกษาการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความสอดคล้องกับการพัฒนาครูส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนั้นควรพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ เทคนิคในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนด้วย ดังที่ สุรดา ชัยสงคราม (2555) กำหนดวิธีการพัฒนาครูให้มีความรอบรู้การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์

ปัจจุบันโรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาครูวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาศึกษามากกว่าวิธีการพัฒนาครูด้านอื่นๆ เมื่อคุณลักษณะย่อยของการพัฒนาครูโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน ประกอบด้วยการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม ตามความต้องการของสถานศึกษา มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเป็นการพัฒนาทั้งระบบ เป็นขั้นตอน มีวิธีการ สื่อ และองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา รวมทั้งนโยบายให้มีการพัฒนามุ่งเน้นสถานศึกษาเป็นฐาน และสภาพปัจจุบันโรงเรียนเป็นนิติบุคคล จากองค์ประกอบทั้งหลายทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาครูวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาศึกษามากกว่าวิธีอื่น

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ทั้งสองมีติดอยู่ในระดับมากที่สุด แต่สภาพการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน สภาพการพัฒนาครูด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดวิธีการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดตรงกันคือวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน สะท้อนถึงการพัฒนาครู

สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแพรวรัตน์ สบเสถียร (2553) ที่พบว่าการพัฒนาอาจารย์วิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน มีความต้องการพัฒนาในระดับมากเช่นกัน แสดงถึงโรงเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาศึกษาให้มากขึ้นและแนวโน้มของการพัฒนาจะดีขึ้นในอนาคต และมีความคาดหวังพัฒนาครูวิธีการยึดองค์กรเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ

นักเรียนประถมศึกษาให้มากขึ้นกว่าวิธีการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานและการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์สภาพการพัฒนาครูด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สภาพปัจจุบันสภาพการพัฒนาครูในด้านวิธีการเสริมสร้างโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัจจุบันสภาพการพัฒนาครูด้านการเป็นตัวแบบของความคิดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาครูด้านการเป็นตัวแบบของความคิดมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ และการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ของสภาพการพัฒนาครูสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการเป็นตัวแบบของความคิด และต่ำสุดด้านการเสริมพลังอำนาจนักเรียน แสดงถึงมีการพัฒนาครูให้เป็นแบบอย่างแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่โรงเรียนยังมีความคาดหวังที่จะพัฒนาในด้านนี้ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันมีการอบรมครู มีโครงการต่างๆ ภาพลักษณ์ของครูยังไม่ดีนัก แม้จะเป็นครูส่วนน้อยแต่ก็มีผลต่อนักเรียน มีผลการวิจัยพบว่า _ครูไม่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ การสอนแย่ง ไม่ค่อยเข้าสอน ไม่ตรงต่อเวลา ไกล่ชิดกับนักเรียนน้อยลงไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน (ศุภชัยวิเศษศรี และพญากรณีทางการเกษตร, 2554: ออนไลน์) ประกอบกับการมุ่งเน้นเห็นความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมเด็กโดยตรงในการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนมีโรงเรียนต้นแบบ มีโรงเรียนวิถิพุทธ ทั้งที่สิ่งสำคัญคือการเป็นตัวแบบของครู เพราะการเป็นตัวแบบที่ดีเป็นการยกตัวอย่างที่ดีที่นักเรียนสามารถเห็นและเลียนแบบการกระทำ ความประพฤติต่างๆ ได้โดยตรง และเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (Ryan, 2002) เพราะครูประถมศึกษามีความใกล้ชิดกับเด็กมาก เพียง 1 นาทีของการสอน การกระทำก็อาจจะเป็นการกำหนดอนาคตของเด็ก ส่วนการเสริมพลังอำนาจนักเรียนมีการพัฒนาครูน้อยกว่าด้านอื่นๆ อาจจะเป็นเพราะว่าครูไม่เห็นความสำคัญของผลที่มีต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์และในระดับนโยบายไม่ได้มุ่งเน้นชัดเจนนัก ซึ่งในด้านนี้ผู้เชี่ยวชาญให้ลำดับความสำคัญหลังสุดแต่ก็อยู่ในระดับดี แต่อย่างไรก็ตามการเสริมพลังอำนาจก็มีผลต่อภาพลักษณ์ครู ดังผลการวิจัยพบว่า ภาพการศึกษาไทย ฝั่งรากระบบทหารกับเด็ก โรงเรียนไทยมีภาพแย่ของความเป็นเผด็จการ ครูบังคับเด็ก ครูอาจารย์เผด็จการ บังคับให้กระทำ ห้ามโต้เถียง ลงโทษโดยใช้วิธีการรุนแรง และมีนักเรียนกลุ่มหนึ่ง ได้รณรงค์การปฏิวัติการศึกษาภาพโรงเรียนในเมืองไทยที่เป็นเหมือนเครื่องจักร (นิวยอร์กไทมส์, 2556: ออนไลน์) จากสภาพการณ์ดังกล่าวที่เกิดในสังคมทำให้โรงเรียนมีความคาดหวังให้พัฒนาการเป็นตัวแบบความคิดของครูและ การเสริมพลังอำนาจนักเรียนให้มากที่สุด

2.3 สภาพการพัฒนาคูรูที่ส่งต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของสภาพการพัฒนาคูรูส่งผลกระทบต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมมากที่สุด และด้านจิตสาธารณะน้อยที่สุด สภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาคูรูส่งผลกระทบต่อด้านจิตสาธารณะมากที่สุด ด้านสำนักความเป็นพลเมืองดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านสมรรถนะคุณธรรมน้อยที่สุด สะท้อนถึงการพัฒนาคูรู สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูรูส่งผลด้านคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องจากมีสถาบัน องค์กร หน่วยงานต่างๆ สื่อ และมีนโยบายรองรับ มีแรงจูงใจ และสิ่งสำคัญพระองค์ท่านเป็นต้นแบบทั้งความคิด คำพูด การกระทำที่ทำให้เห็นเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในทำให้การพัฒนาคูรูส่งผลกระทบต่อด้านคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมากกว่าด้านจิตสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชัย บุญมาหนองคู (2556) ที่พบว่าปัจจุบันนักเรียนขาดจิตสาธารณะ อาจด้วยสาเหตุนี้ ทำให้เมื่อดูสภาพที่พึงประสงค์ มีความมุ่งมั่นด้านจิตสาธารณะ ส่วนด้านอื่นๆมุ่งมั่นให้เกิดผลรองลงมา

2.4 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาคูรูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2.4.1 จุดแข็ง จุดอ่อนของการพัฒนาคูรูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

การพัฒนาคูรูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน และ การพัฒนาคูรูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เป็นจุดแข็ง เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำและมีค่าเท่ากัน ในขณะที่การพัฒนาคูรูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน การพัฒนาคูรูวิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานเป็นจุดอ่อนเนื่องจากค่าความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง แสดงว่า การพัฒนาคูรูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน และการพัฒนาคูรูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน มีการดำเนินการได้ดี และบรรลุผลในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา มากกว่าการพัฒนาคูรูวิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน และการพัฒนาคูรูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน เพราะเมื่อดูสภาพปัจจุบันปรากฏว่ามีการพัฒนาในลำดับ 1 และ 2 แสดงถึงโรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคูรูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน และ การพัฒนาคูรูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานมาก และเมื่อดูบางประเด็นย่อย วิธีการพัฒนาคูรู ทั้ง 2 วิธีมีลักษณะที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันโดยพื้นฐานของวิธีการพัฒนา จึงทำให้มีความต้องการจำเป็นเท่ากัน อนึ่งบางประเด็นย่อยของการพัฒนาคูรูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน เป็นวิธีการที่ได้รับการสนับสนุนมุ่งมั่นในการพัฒนามาก่อน และสามารถปฏิบัติได้ผลดีเมื่อนำมาใช้ร่วมกัน ซึ่งผลจากการศึกษาจะพบว่ามีค่าความต้องการจำเป็นในระดับต่ำอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งถือว่าเป็นจุดแข็ง คือ การพัฒนาคูรูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาคูรูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย และการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา ส่วนการพัฒนาคูรูวิธียึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน เป็นการพัฒนามุ่งเน้นตัวบุคคล ให้

ความสำคัญกับความต้องการและความแตกต่างของปัจเจกบุคคล ให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตนเอง ถ้าครูแต่ละคนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาองค์กรจะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว และประเด็นย่อยการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการความรับผิดชอบปัจเจกบุคคล มีลักษณะที่สอดคล้องกับการพัฒนาครูวิธียึดองค์กรเป็นฐาน เมื่อนำมาใช้ร่วมกัน จะทำให้สามารถพัฒนาครูได้ผลดีมาก (Orlich, 1989) ส่วนการพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน การพัฒนาครูวิธียึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานเป็นจุดอ่อน โดยการพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานเป็นจุดอ่อนมีค่าความต้องการจำเป็นในระดับสูงสุด แสดงว่าเป็นจุดอ่อนมากในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เมื่อดูสภาพปัจจุบัน มีการพัฒนาในลำดับที่ 4 สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในอันดับหลังสุด แสดงว่าโรงเรียนดำเนินการพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โรงเรียนมีความต้องการที่จะพัฒนาวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน แต่ก็น้อยกว่าเมื่อเทียบกับวิธีการอื่นๆ เมื่อดูประเด็นย่อยของการพัฒนาครูจากผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษา มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ซึ่งถือว่าเป็นจุดอ่อนมาก ซึ่งลักษณะโดยรวม เป็นการพัฒนาครูที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา และต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาครูสูง จึงอาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาครูวิธียึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานเป็นจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับวิธีการพัฒนาวิธีอื่นๆ ผลจากการศึกษา ครูส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะว่า ครูมีภาระงานมาก ต้องการผู้ชี้แนะแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สามารถพัฒนาได้รวดเร็ว ประกอบกับแหล่งเรียนรู้ไม่ค่อยมีมากมายนัก แต่ลักษณะพื้นฐานการพัฒนาครูโดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน จะมุ่งเน้นให้ครูพัฒนาโดยอิสระ ซึ่งการพัฒนาวิธีนี้จะได้ผลดี และประสบความสำเร็จเมื่อครูเห็นความสำคัญและต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาครูในอนาคต และการพัฒนาโรงเรียนในภาพรวม (Orlich, 1989)

2.4.2 โอกาส ภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

โอกาสของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ สภาพสังคม เทคโนโลยี เนื่องจากมีความต้องการจำเป็นในระดับต่ำ โดยที่เทคโนโลยีมีความต้องการจำเป็นในอันดับต่ำสุด เมื่อดูค่าสภาพปัจจุบัน พบว่าเทคโนโลยีมีการปฏิบัติในอันดับต้นเมื่อเทียบกับปัจจัยภายนอกด้านอื่นๆ และมีสภาพที่พึงประสงค์อันดับแรกในระดับมากที่สุด เนื่องจากว่าเทคโนโลยีมีบทบาทในชีวิตประจำวันของทุกคน จึงเป็นปัจจัยภายนอกที่ทุกฝ่ายให้ความสำคัญ สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล ที่ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเข้าสู่ยุคศตวรรษ

ที่ 21 การมุ่งเน้นการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา จึงเป็นโอกาสของเทคโนโลยีในการเข้ามาสู่กระบวนการและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ประเทศฟินแลนด์ซึ่งประสบความสำเร็จด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาครู ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยี ถือเป็น การเตรียมคนให้พร้อมรับกับสังคมในอนาคตที่จะเกิดขึ้น และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศระดับชาติเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญที่กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีปฏิบัติชัดเจน (ภาวิณี โสธายะเพ็ชร, 2558) ความสำคัญของเทคโนโลยีถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การศึกษา การทำงาน และพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (ภาวิณี โสธายะเพ็ชร, 2558; Carmoria and Marin, 2013) ส่วนภาวะคุกคามของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ได้แก่ การเมืองและนโยบายของรัฐบาล สภาพเศรษฐกิจ ในความเป็นจริงการเมืองและนโยบายของ รัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาครูมากมาย แต่การมุ่งเน้นไม่ได้สอดคล้องกันกับการพัฒนาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มุ่งเน้นพัฒนาครูในเชิงวิชาการ และมีได้มีนโยบายที่ต่อเนื่องในการพัฒนาทั้งสองส่วน ให้เชื่อมโยงกัน ทั้งๆที่จุดหมายปลายทางของการพัฒนาการศึกษาที่แท้จริง มุ่งหวังเพื่อพัฒนานักเรียน ให้เป็นคนดี เพราะความดีเป็นหลักยึดในสังคม แต่ในทางปฏิบัติ มีกระบวนการที่ชัดเจนในเรื่องการ พัฒนาด้านวิชาการ ทั้งทุ้มเทงบประมาณในการพัฒนาทางด้านวิชาการมากกว่า ซึ่งดูเหมือนว่า เป้าหมายกับความต้องการที่แท้จริงไม่ได้สัมพันธ์กัน ส่วนหนึ่งมิได้พัฒนาตามความต้องการของครู ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งให้ข้อคิดเห็นว่าการเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นอุปสรรคในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและส่งผลต่อการไม่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปัจจัยภายนอกทั้ง สองส่วนนี้ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการได้รับงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอก็จะทำ ให้พัฒนาครูได้ประสบความสำเร็จมากกว่า (Orlich, 1989)

2.5 ประเด็นเพิ่มเติม จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนที่มีขนาด และประเภทของโรงเรียนต่างกัน ไม่ต่างกันทั้ง ภาพรวม และในมิติด้านสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย การพัฒนาครู ที่พบว่าไม่มีความแตกต่างของการพัฒนาครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน (มณฑิธร ชินพลชาย, 2556) ขณะเดียวกันจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยในหลายเรื่อง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ที่ส่งเสริมต่อกระบวนการดำเนินงานพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จ คือความต้องการที่จะพัฒนา ตนเองของครู การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากร ลักษณะกิจกรรม ความร่วมมือ ระหว่างครู ผู้บริหาร วิทยากร ผู้วิจัย (สิรินภา กิจเกื้อกูล, 2556) จากการศึกษาพบว่า การพัฒนา คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นความต้องการร่วมกันของครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านนี้มาก และต้องการให้กำหนดให้เป็น

นโยบายที่ชัดเจนดำเนินควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ พัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน หรือปัจจุบันการมีระบบเครือข่ายให้โรงเรียนทั้งหมดสามารถพัฒนาไปด้วยกัน พัฒนาไปพร้อมกัน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างของขนาดโรงเรียน และประเภทของโรงเรียนในการพัฒนาครู

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์ เรียงลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาเป็นผู้ให้การฝึกอบรม วิธีการพัฒนาครูโดยให้ครูมีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน เพื่อสร้างครูให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน พัฒนาครูในโรงเรียน เพื่อเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น โดยมีเป้าหมายเสริมสร้างจิตสาธารณะ สมรรถนะคุณธรรม คุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีแก่นักเรียน เชื่อมโยงกับวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (PRIME Model) นอกจากนี้เสนอกลยุทธ์รองให้ตอบกลยุทธ์หลัก คือ 1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยได้ข้อค้นพบว่ากลยุทธ์ที่น่าสนใจ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญคือ กลยุทธ์พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ และพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ และพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะด้านสมรรถนะคุณธรรมเป็นจุดอ่อน ลำดับ 1 จิตสาธารณะเป็นจุดแข็ง การพัฒนาครูโดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญเป็นจุดอ่อน และมีเทคโนโลยีเป็นโอกาสที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมากที่สุด โดยประเด็นย่อยที่เป็นจุดอ่อนมาก คือ การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษา เมื่อคุณลักษณะโดยรวมของการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ คือ การฝึกความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ อาศัยความร่วมมือของผู้เชี่ยวชาญ อาศัยความร่วมมือกับสถาบันภายนอกที่เชี่ยวชาญเรื่องที่จะพัฒนาครู และต้องใช้เวลาในการพัฒนา

แต่จากการศึกษาพบว่า กลยุทธ์หลักที่ 1 นี้ไม่ประสบความสำเร็จมากมายนักเมื่อเทียบกับต่างประเทศ อาจจะเป็นเพราะบริบทที่ต่างกัน เช่น นโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมาเปลี่ยนแปลงบ่อย การพัฒนาจึงไม่ต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ครูมีลักษณะของผู้ตาม ลักษณะการบังคับบัญชาที่เป็นแบบอำนาจนิยม สั่งการ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ การเมืองและนโยบายของรัฐบาลถือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูเลยทีเดียว ขณะที่ต่างประเทศที่การพัฒนาครูประสบความสำเร็จมีระบบไว้นือเชื่อถือ ให้ครูมีอิสระ ครูเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม เป็นผู้นำชุมชน สังคมให้ความเคารพ เชื่อถือ ยกย่อง เป็นแกนนำในการใช้ความสามารถในการทำให้เยาวชนคำนึงถึงสังคมส่วนใหญ่ที่ตนเป็นสมาชิกดำรงอยู่ (ภาวิณี โสธายะเพ็ชร, 2558) การพัฒนาครูวิธีนี้สร้างความเป็นครูมืออาชีพ สร้างความเป็นผู้นำ แต่ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นต้องมีองค์ประกอบจากความคิดสร้างสรรค์ แต่จากสภาพการณ์ในสังคมไทยที่กล่าวมาไม่เอื้อต่อการพัฒนาลักษณะดังกล่าว จากลักษณะธรรมชาติของการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ และปัจจัยภายนอกที่กล่าวมา อาจจะเป็นเหตุผลที่ทำให้ในประเทศไทยไม่สามารถพัฒนาครูหลักที่ 1 ได้ประสบความสำเร็จเมื่อเทียบกับต่างประเทศ ดังนั้นควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเร่งรัดพัฒนาครูวิธีการยึดผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ โดยสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษาในการพัฒนาจิตสาธารณะนักเรียน และเร่งรัดพัฒนาคุณลักษณะด้านสมรรถนะคุณธรรมนักเรียน สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันที่มีการพัฒนาโครงการโรงเรียนประชา รัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ครู นักเรียนเชื่อมโยงสู่ชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมเรียกร้องให้พัฒนามากที่สุดในขณะนี้ โดยการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบ การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ซึ่งเป็นจุดเน้นของโครงการ (รัฐบาลไทย, 2559)

กลยุทธ์หลักที่ 2 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครู ให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทด้วยตนเองของครู มีเป้าหมายการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระ เพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้กลางแจ้ง สร้างแรงบันดาลใจ ครู โดยมีเป้าหมายในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ สำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยเชื่อมโยงกับวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (PRIME Model) และเสนอกกลยุทธ์รองให้ตอบกลยุทธ์หลัก คือ 1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวแก่นักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ 4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ จากการศึกษาวิจัย

ได้ข้อค้นพบว่า กลยุทธ์ที่น่าสนใจ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนโดยโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ และพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ เนื่องจากศึกษาพบว่าคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นจุดแข็ง สมรรถนะคุณธรรม เป็นจุดอ่อนมากที่สุด การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นสำคัญ เป็นจุดอ่อนโดยประเด็นย่อยการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู เป็นจุดอ่อนมากที่สุด และเทคโนโลยีเป็นโอกาสมากที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเป็นโอกาสในการเร่งรัดพัฒนาครูมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพครู เร่งระดมพัฒนาสมรรถนะคุณธรรม และส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งการพัฒนาสมรรถนะ เป็นแนวทางการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อดี คือ เป็นการพัฒนารายบุคคล เน้นผู้รับเป็นสำคัญ พัฒนาจุดอ่อนในเรื่องนั้นๆ พัฒนามตามความต้องการตนเอง ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนน้อยที่สุด ส่งผลดีต่อผู้เรียนเป็นอันดับแรก มีเป้าหมายสูงสุดคือพัฒนาครูเพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผล (ทวีป วงศ์ชาติกุล, 2554)

กลยุทธ์หลักที่ 3 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ เป็นการพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นปัญหาองค์กรเป็นหลัก จัดลำดับขั้นการดำเนินงานและปัญหา แก่ปัญหามุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาครู เพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต มุ่งพัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอนตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม เพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนามตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อยเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กร และปัจเจกบุคคลโดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ สำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยเชื่อมโยงกับวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (PRIME Model) และเสนอกลยุทธ์รองให้ตอบ กลยุทธ์รอง คือ 1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ 4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จากการศึกษาวิจัยได้ข้อค้นพบว่า กลยุทธ์ที่น่าสนใจ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ และพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ เพราะจากการศึกษา พบว่า สมรรถนะคุณธรรมเป็นจุดแข็งมากที่สุด จิตสาธารณะเป็นจุดอ่อน การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐานเป็นจุดแข็ง ใน

ประเด็นการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหามากที่สุด และมีสภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคาม เทคโนโลยีเป็นโอกาส ดังนั้นควรเสริมสร้างการใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน เน้นพัฒนาครูเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในส่งเสริมสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน และเร่งรัดพัฒนาจิตสาธารณะของนักเรียน พัฒนาครูเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของโรงเรียนในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้เกิดประสิทธิผล ควรพัฒนาครูควบคู่พัฒนาครูในหน่วยย่อย เช่นกลุ่มสาระ พัฒนาครูตามความต้องการของครูในภาพรวม (Orlich, 1989)

กลยุทธ์หลักที่ 4 พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ การมุ่งเน้นความแตกต่างของบุคคล ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเอง มีลักษณะการพัฒนา มุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง การพัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล มุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันโดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมตามคำสอนของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ สำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน โดยเชื่อมโยงกับวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน (PRIME Model) และเสนอกลยุทธ์รองให้ตอบกลยุทธ์หลัก คือ 1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสำนึกความเป็นพลเมืองดีของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ 4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ จากการศึกษาวิจัยได้ข้อค้นพบว่า กลยุทธ์ที่น่าสนใจ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือ พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เพราะจากการศึกษา พบว่า จิตสาธารณะเป็นจุดแข็ง การพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ เป็นจุดแข็งในประเด็นการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคลมากที่สุด นโยบายของรัฐบาลเป็นภาวะคุกคาม ดังนั้นควรยกระดับความร่วมมือกับเขตพื้นที่การศึกษา ในการส่งเสริมการพัฒนาครูมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญโดยการส่งเสริมการพัฒนาครูเพื่อเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล ในการเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับโครงการโรงเรียนประชารัฐที่กำหนด ผู้บริหาร ครูให้มีความใส่ใจ มีความกระตือรือร้นการพัฒนาจิตสาธารณะ สร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนในการให้บริการอย่างมีจิตสาธารณะ (รัฐบาลไทย, 2559) การเร่งรัดนโยบายถือเป็นการเสริมแรงครูในการพัฒนาพฤติกรรม ซึ่งจากการศึกษา ครูให้ข้อเสนอแนะว่า ควรสร้างครูทุกคนในโรงเรียนเป็นแบบอย่างเร่งด่วน ให้มีลักษณะเฉพาะทางด้านจิตสาธารณะ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ส่วน คือข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรสนับสนุนการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง การกำหนดนโยบายพัฒนาครูมุ่งเน้นการเป็นต้นแบบของความคิด การให้รางวัล และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากการวิจัยพบว่าการเป็นต้นแบบของความคิด มีสภาพพึงประสงค์มากที่สุดและสูงสุด จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า น่าจะเน้นที่การสร้างแบบอย่างครูที่ดี การพัฒนาตัวครูให้เป็นแม่แบบให้ได้จำนวนมาก เพราะเด็กวัยนี้เป็นวัยที่ชอบการเลียนแบบ ตามพัฒนาการของนักเรียน ตามทฤษฎีการพัฒนาการของมนุษย์ และเด็กวัยนี้เชื่อในคำสอนของครู เด็กจึงพัฒนาง่ายหากได้ครูดี ครูเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากจะได้ประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนแล้วยังช่วยพัฒนาผู้ปกครอง และชุมชนที่อยู่รายรอบโรงเรียน เพราะครูจะเป็นผู้นำชุมชน เป็นที่คาดหวังของชุมชน ถ้าครูดีมีความเป็นแบบอย่างแล้ว การยอมรับในชุมชนจะสูง การพัฒนาครูเป็นนักพัฒนาชุมชน ทำให้นักเรียนเห็นแบบอย่างที่ดีของครูทั้งในและนอกโรงเรียน และเป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้แก่เด็กตลอดเวลา ครูได้รับการยอมรับจากชุมชน และเป็นต้นแบบของเยาวชนในชุมชนด้วย

2) โรงเรียนควรพัฒนาผู้เรียนมุ่งเน้นด้านจิตสาธารณะ เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและอยู่ในลำดับสุดท้าย และเป็นคุณลักษณะที่สังคมเรียกร้องให้พัฒนามากที่สุด การเสริมสร้างจิตสาธารณะแก่นักเรียนนั้นควรเริ่มในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นวัยที่ไวต่อการปลูกฝังและส่งเสริมคุณลักษณะที่ดี นักเรียนในวัยนี้ยังเป็นไม้อ่อน เหมาะที่จะพัฒนาด้านจิตใจเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อเข้าสู่วัยรุ่น และวัยผู้ใหญ่ หากไม่ได้รับการพัฒนาในช่วงวัยนี้ จะสายเกินไป เพราะเมื่อเด็กอายุเกิน 12 ปี ไปแล้ว ลักษณะนิสัยต่างๆ จะพัฒนาเป็นบุคลิกภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก (ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันที่มีการพัฒนาโครงการโรงเรียนประชารัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาจิตสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหาร ครู นักเรียนเชื่อมโยงสู่ชุมชน

3) โรงเรียนควรมุ่งเน้นพัฒนาครูวิธีการยึดองค์กรเป็นฐาน เพราะจากการวิจัยพบว่า ทั้งมิติของการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน และมิติของการพัฒนาครูในด้าน การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีสภาพพึงประสงค์มากที่สุดและอยู่ในลำดับต้นๆ ประกอบกับในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐานที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งการพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จควร

พัฒนาจากความต้องการของครู เพราะจะเป็นแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียนอย่างแท้จริง เป็นการร่วมคิดร่วมทำจากทุกฝ่ายอย่างมีระบบ จะมุ่งเน้นให้ครูมีความตระหนักต่อการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนในภาพรวม ครูทุ่มเท หาวิธีการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์โดยภาพรวม มิใช่ประโยชน์แก่ตัวครู ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้บรรลุผลได้อย่างยั่งยืน แท้จริง

4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรสนับสนุนโรงเรียนในเรื่องงบประมาณ เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า มีสภาพพึงประสงค์ในระดับมากที่สุดและสูงสุด การเมืองและนโยบายของรัฐบาลและสภาพเศรษฐกิจเป็นภาวะคุกคามในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนหนึ่งให้ข้อคิดเห็นว่าการเมืองและนโยบายของรัฐบาลเป็นอุปสรรคในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและส่งผลต่อการไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ปัจจัยภายนอกทั้งสองส่วนนี้ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามการได้รับงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอก็จะทำให้พัฒนาครูได้ประสบความสำเร็จมากกว่า (Orlich, 1989)

5) โรงเรียนควรนำกลยุทธ์การพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษาไปใช้ตามลำดับความต้องการจำเป็น คือ

5.1) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ

5.2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ

5.3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ

5.4) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ

เนื่องจากผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นผู้ให้การอบรมเป็นสำคัญ มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ส่วนการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นบทบาทครูเป็นสำคัญ การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ และการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยมุ่งเน้นความแตกต่างบุคคลเป็นสำคัญ มีความต้องการจำเป็นรองลงมาตามลำดับ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนากลยุทธ์หลักที่ 1

สามารถพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ สร้างครูเป็นผู้นำ และสามารถตอบโจทย์การพัฒนาคนในศตวรรษ ที่ 21 สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาการเป็นตัวแบบความดีของครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการเป็นตัวแบบความดีอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินกรอบอยู่ในระดับดีมาก การเป็นตัวแบบของความดีเป็นประเด็นที่นักการศึกษาให้ความสำคัญว่ามีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้สำเร็จ เพราะถ้าครูเป็นตัวแบบของความดีครูสอนเด็กได้โดยที่ครูไม่ต้องสอนเพราะเป็นการส่งต่อพฤติกรรมจากครูสู่เด็ก เป็นการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างยั่งยืน และการพัฒนาจากความต้องการเป็นแรงขับอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จ

2) ควรทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจนักเรียนเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดเมื่อเทียบกับวิธีอื่นๆ มีการปฏิบัติแต่ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ในปัจจุบันมีการศึกษาการเสริมพลังอำนาจของครูแต่ไม่พบงานวิจัยเสริมพลังอำนาจนักเรียนในประเทศไทยมากนัก การเสริมพลังอำนาจนักเรียนสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้ ความรักในการเรียนรู้ และสร้างคุณลักษณะความเข้มแข็งแก่นักเรียน ซึ่งครูสามารถสร้างได้ทุกวิถีทาง และตลอดเวลา (Berkowitz, 2015) ซึ่งการศึกษาการเสริมพลังอำนาจนักเรียน อาจจะศึกษาทั้งก่อนประถม ระดับประถม ระดับมัธยมศึกษา เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แบบต่อเนื่องและสามารถพัฒนาได้ทั้งความเก่งและความดี

3) ควรพัฒนาต่อยอดงานวิจัยพัฒนาครูในลักษณะการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้โรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน แต่เพื่อให้การพัฒนาด้านนี้มีความรัดกุมขึ้น จึงควรทำวิจัยในลักษณะการวิจัยและพัฒนาเรื่องรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยศึกษากลุ่มโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการมุ่งเน้นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน เพื่อให้ได้รูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารการศึกษาที่เป็นประโยชน์และตอบโจทย์การบริหารการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมการศาสนา. 2533. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับหลวง เล่ม 23.** กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์วิญญาน.

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน. 2558. **รายงานสถิติคดีประจำปี พ.ศ. 2557.**

กรุงเทพมหานคร: มปท.

กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล. 2548. **การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตาม**

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รับส่ง

สินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)

กษิติศ กัณน้อย. 2551. **ฝึกKIDให้อัจฉริยะด้วยโยคะรุ่นเยาว์.** กรุงเทพมหานคร: ฐานการพิมพ์.

กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพจิต, สำนักงาน. 2555. **กรมสุขภาพจิต เร่งสร้าง EQ**

เด็กไทย ก้าวสู่อาเซียน [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.thaihealth.or.th/Content/3787{1 มกราคม 2557}>

เกรียงไกร บุญจันทร์อดีต. พระมหา. 2546. **การเปรียบเทียบหลักคำสอนเรื่องกาลยามมิตรกับการ**

บรรลธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทและพระพุทธศาสนาเถรวาท วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

กิตติวดี บุญชื้อ. 2546. **รายงานการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน : ประสพการณ์**

จากโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. UNIVERSITY

แก้วเวียง นานาผล และคณะ. 2557. **รายงานการวิจัยข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคุณธรรม**

จริยธรรมเด็กไทย “โตไปไม่โกง”. กลุ่มการเมืองและการปกครอง สำนักงานเลขาธิการ

วุฒิสภา.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์. 2552. **การดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์[ออนไลน์].** แหล่งที่มา:

<https://www.facebook.com/permalink.php?id=267018843352779>

[&story_fbid=376766272378035\[3 มกราคม 2557\]](#)

ไกรยุทธ์ ธีรตยาศนันท์. 2531. **แนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ**

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. สถาบันไทยคดีศึกษาและฝ่ายวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนิษฐา ชัยประโคน. 2557. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านพฤติกรรมเชิงบวกในการ**

เสริมสร้างวินัยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ.**

กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2547. **เส้นทางสู่แกนนำและต้นแบบครู โรงเรียน**

ในฝัน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์บริหารโครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2552. **คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2554. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

พุทธศักราช 2551. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร
แห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2556. **เผยแพร่ติลลงโทษข้าราชการ**

กระทรวงศึกษาธิการ ปี 53-55[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.kroobannok.com/61020>[9 กันยายน 2556]

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2557. **แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา**

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://doc.obec.go.th/onwebcheck2552/report1spt.php>

[1 กันยายน 2557]

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. 2559. **สถิติข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา 2558.**

[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://www.bopp-obec.info/home/wp-](http://www.bopp-obec.info/home/wp-content/uploads/2015/09/t6.pdf)

[content/uploads/2015/09/t6.pdf](http://www.bopp-obec.info/home/wp-content/uploads/2015/09/t6.pdf){1 พฤษภาคม 2557}

คมศร วงษ์รักษา. 2540. **การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียง**

ลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาการการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ครุสภา. 2558. **ครุสภาเผยร่องเรียนครุคดียุ่สาวมากสุด** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

http://kruthai.info/view.php?article_id=1613[1 มกราคม 2559]

ครูไทย. 2555. **ผลการประเมินรอบ 3 สมศ ชี้สถานศึกษาสองพันแห่งไม่ได้รับรอง**[ออนไลน์].

แหล่งที่มา: http://kruthai.info/view.php?article_id=1613[1 มกราคม 2557]

ครูบ้านนอก.คอม. 2556. **ด้วยว่าจิตวิญญาณความเป็นครู**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.kroobannok.com/55738>[1 มกราคม 2557]

- จินตนา บิลมาศ และคณะ. 2529. **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. รายงานการวิจัย
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. มปท.
- จิรวรรณ นาคพัฒน์. 2554. **กระบวนการพัฒนาความใส่ใจของครูตามทฤษฎีลำดับขั้นความใส่ใจ:
การพัฒนาคู่มือโดยใช้การวิเคราะห์วาทกรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล พุฒภัทรชีวิน และคณะ. 2549. **การวิจัยและพัฒนาระบบการสร้างควมดีมีคุณธรรม**.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. 2550. **รายงานการวิจัยการเปรียบเทียบกฎหมายที่ส่งเสริมการพัฒนาครู
บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. 2541. **การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรธุรกิจในประเทศไทย :
เปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี**. ภาควิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไชยา วงศ์เวียน. 2552. **การใช้รูปแบบกลายณมิตรประเมินของผู้ประเมินภายนอกตามการรับรู้
ของครูโรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชาวฤทธิ์ ข้าเหล็ก. 2546. **การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ กิตติธโร (เด่นประเสริฐ), พระ. 2543. **การศึกษาเปรียบเทียบปรัชญาการศึกษา
ของพุทธทาสภิกขุและพระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต)**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ณัฐพร หลาวทอง และปิยวรรณ วิเศษสุวรรณภูมิ (พันธุ์มงคล). 2553. **รายงานการพัฒนา
แบบวัดจิตวิญญาณความเป็นครู**. กรุงเทพมหานคร: มปท.
- ณัฐพล เขจรนันท์. 2544. **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร:
ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2538. **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. มปท.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. 2551. **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย
และต่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เดือน คำดี. 2543. **พุทธปรัชญา**. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.
- ตรามิสา อินคำ. 2554. **การประเมินความต้องการจำเป็นคุณลักษณะจรรยาบรรณครูตามเกณฑ์**

- มาตรฐานวิชาชีพครู ของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาสำนักเขตวัฒนา สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- แถวทอง มาตยะโค. 2542. **ศึกษาการปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรในระดับประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- ทวีป วงศ์ชาติกุล. 2554. **การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูโดยยึดสมรรถนะเป็นฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคเหนือตอนบน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนาสังคม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2539. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.**
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. 2550. **การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.**
- ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน และคณะ. 2542. **การศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ**
- ธัญลักษณ์ รุจิภักดี และเอมมา อาสนจินดา. 2557. **การรับรู้ และเจตคติต่อแนวทางการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครู. วารสารสุทธิปริทัศน์ 28 (ตุลาคม-ธันวาคม): 230-254.**
- ธีรศักดิ์ คงเจริญ. 2545. **การประเมินคุณลักษณะครูอาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2545. **ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ก. พลพิมพ์.**
- นคร แสงนิล. 2552. **การเทียบเคียงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- นงลักษณ์ วิรัชชัย ศจีมาศ ณ วิเชียร และพิศสมัย อรทัย. 2551. **การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ คุณธรรมและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิง คุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม).**

- นิตา ศรีสร้อย. 2551. **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกัลยาณมิตรธรรมของครูกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.** ปริญญาโทครุศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิพนธ์ ยศดา. 2556. **การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. 2548. **บทความวิชาการด้านHR.** กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นวยอร์คไทมส์. 2556. **เมื่อสี่ต่อวันตมอง"การศึกษาไทย"ฝังราก"ระบบทหารกับเด็ก"- "นักเรียน"เริ่มทำทนาย-รบ.ล้างระบบ[ออนไลน์].** แหล่งที่มา:
<http://www.kroobannok.com/58870>[1 กรกฎาคม 2556]
- บุญรับ ศักดิ์มณี. 2531. **การวิจัยเชิงทดลองประเมินผลการพัฒนาลักษณะมุ่งอนาคตเพื่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2556. **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ โพธิ์ขำ. 2557. **การกระทำความผิดของครูที่ผลกระทบต่อประชาชนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาพุทธศักราช 2547 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2551.** วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม. 43 (กันยายน-ธันวาคม): 15-22.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538. **เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ.** กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานก.พ
- ปฐม จันทร์นะ. 2554. **จรรยาบรรณครูตามความคิดเห็นของนักเรียนในกลุ่มเครือข่ายฝั่งแดง- น้ำก่ำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ประจวบ สุวัฒน์พงษ์. 2542. **การพัฒนาในโครงการปฏิรูปการศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา สหวิทยาเขตพิชัยรักษ์จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเวศ วะสี. 2549. **ยุคที่ 2 ของการสาธารณสุขไทย ระบบบริการสุขภาพที่มีหัวใจของความเป็น**

- มนุษย์ (Humanized Health Care).** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.).
- ปราณี จันทร์ดี. 2557. **กลยุทธ์การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนระดับประถมศึกษาเพื่อส่งเสริมความเป็นพลเมืองดีตามอุดมการณ์และนโยบายความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา และผู้นำการเปลี่ยนแปลง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ปวีณา วิหค. 2553. **ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคจิกซอร์วที่มีต่อความเป็นกัลยาณมิตรและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เรื่องหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวัดเขารักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปาริสา อร่ามเรือง. 2553. **การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะ พุทธเฉพา. 2543. **คุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารครูผู้สอนและกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะมากรณ์ โชคอวยชัย. 2540. **การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่ต่างกันโดยใช้เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการตอบสนองเดียว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ภาควิชาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. 2556. **บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สอง: ครูอาชีพ[ออนไลน์].** แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/web-panom/article-panom/book-panom02.htm>[1 สิงหาคม 2557]
- พยุง ประทุมทอง. 2550. **ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรลดา อังศุสิงห์. 2553. **ตัวแบบการจัดการสิ่งจูงใจครูประถมศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- พรสันต์ เลิศวิทยาวิวัฒน์. 2550. **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน**. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2546. **เพื่อชุมชนแห่งการศึกษาและบรรยากาศแห่งวิชาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). 2547. **วิถีคิดตามหลักพุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสารจำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). 2545. **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- วุฒิชัย (ว. วชิระเมธี), พระ. 2553. **จิตวิญญาณครู**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/259446>[25 มกราคม 2557]
- พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. **ราชกิจจานุเบกษา**. 121 (23 ธันวาคม): 22-74.
- แพรว พึ่งประสบ. 2551. **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูใน สถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. 2552. **การบริหารและจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก**. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิก.
- พัชรี ศรีสังข์. 2551. **การพัฒนาแบบการจัดการเรียนรู้วิชาจิตวิทยาสังคมโดยใช้ชุมชนและประสบการณ์เป็นฐานเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์**. ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนอม แก้วกำเนิด. 2552. **จิตวิญญาณของความเป็นครู**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.gotoknow.org/posts/259446>[25 มกราคม 2557]
- พิสนุ พองศรี. 2553. **วิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- พิชัย บุญมาหนองคู. 2556. **การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พุทธทาสภิกขุ. 2524. วิทยุญาณแห่งความเป็นครู. **วารสารการศึกษาแห่งชาติ** 15 (เมษายน-พฤษภาคม): 44-62.
- แพรวรัตน์ สบเสถียร. 2553. **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- แพรว พึ่งประสบ. 2551. **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. 2559. กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21.ในหนังสือ**อนุสรณ์เกียรติคุณทางการบริหารการศึกษา: ศ.ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต**, หน้า 84-91. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอ.ที. พับลิชชิง.
- ภาวจีร์ เจริญเผ่า. 2557. **กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของเด็กไทยในประชาคมอาเซียน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิดา ธาธาศรีสุทธิ. 2537. **การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิณี โสธายะเพ็ชร. 2558. 5Ts กับความสำเร็จด้านครุศึกษาของประเทศฟินแลนด์. **วารสารครุศาสตร์** 43 (3 กรกฎาคม-กันยายน): 65-81.
- ภูมิพลอดุลยเดช, พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา. 2543. **คำพ่อสอน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.
- มณเฑียร ชินพลชาย. 2556. **การศึกษาการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มติชน. 2556. **เผยสถิติพินัยครูย้อนหลัง 3 ปี**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=21625=hotnews>
 [1 มกราคม 2557]
- มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. 2543. **การพัฒนาระบบกัลยาณมิตรเพื่อส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองของนักศึกษาพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 2014. **ระดับประถมศึกษา**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.udru.ac.th/~satit/index.php/teach/primary.html>

[25 มกราคม 2557]

มัทนา วงศ์ถนอมศักดิ์. 2550. **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. คุษฎ์นิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มาศโมหี จิตวิริยธรรม. 2552. **คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎ์บัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ปรัชญา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุภาติ ปณะราช. 2551. **การพัฒนาลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู
มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรคุษฎ์บัณฑิต. สาขาวิชา
การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธกร นนทะยะโส. 2556. **แนวทางการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2539. **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม. ในเอกสารประกอบการสอนชุด
วิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล หน่วยที่ 9-15. หน้า 457-520. นนทบุรี:**
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

รังสรรค์ มณีเล็ก. 2549. **การวางแผนกลยุทธ์และการจัดทำงบประมาณในสถานศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: เกรทเอดดูเคชั่น. มหาวิทยาลัย

รัฐบาลไทย. 2559. **ประชุมชี้แจงโครงการโรงเรียนประชารัฐ**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
<http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/102804>[1 มิถุนายน 2559]

ระพี สาคริก. 2551. **ผู้บริหารกับวิญญานความเป็นครู**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
[http://mba.nida.ac.th/cec/images/stories/cecpic/magazine/
02/06_07_correspondence_02%20r-p.pdf](http://mba.nida.ac.th/cec/images/stories/cecpic/magazine/02/06_07_correspondence_02%20r-p.pdf)[1 มิถุนายน 2558]

ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร:
นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.

รุ่ง แก้วแดง. 2545. **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

เริงชัย หมื่นชนะ. 2535. **มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู**. กรุงเทพมหานคร: O.S. พรินต์ติ้งเฮาส์.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. 2556. **มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254&tid=3&pid=6>[1 มิถุนายน 2558]

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2547. **การพัฒนาองค์กรและบุคลากรแนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2550. **รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวาน กราฟฟิค จำกัด.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2552. **รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี.** กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. 2553. **แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559).** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วารสารณ์ เตชะสุวรรณ. 2554. **การพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมสำหรับนักเรียน นายร้อยตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาโท. สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย มีชาติ. 2549. **การบริหารองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ. 2548. **การวางแผนกลยุทธ์ : ศิลปะการกำหนดแผนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.

วัลลี ผิวหอม. 2557. **รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู .** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาโท. สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วิเรืองรอง รัตน์วิไลสกุล. 2545. **การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนา 25 (เมษายน-มิถุนายน) : 149-165.**

ศักดิ์ศรี ปาณะกุล. 2550. **การประเมินความต้องการจำเป็นของหลักสูตร. วารสารรามคำแหง 24 (มกราคม-มีนาคม): 174-193.**

ศิริพร กุลสานต์. 2557. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ชั้นปริญญาโท.**

- สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. 2556. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี. พี. รัตน์
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2546. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**.
กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2550. **กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการ
บริหารและการจัดการศึกษา พุทธศักราช 2552**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนิติกร
ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2552. **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**.
กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
ศูนย์ทนายความทั่วไทย. 2550 **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
[http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&
ac=article&id= 538976878&Ntype=25](http://www.thailandlawyercenter.com/index.php?lay=show&ac=article&id=538976878&Ntype=25) [1 สิงหาคม 2556]
ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตรแม่โจ้. 2554. **แม่โจ้โพลล์เผยเด็กต้องการครูที่มีความ
เอาใจใส่ห่วงใย**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:
http://wrote107.blogspot.com/2011/01/blog-post_16.html[16 มกราคม 2556]
ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและพยากรณ์ทางการเกษตร. 2554. **บทบาทครูไทยในยุคปฏิรูปการศึกษา**
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http://wrote107.blogspot.com/2011/01/blog-
post_16.html](http://wrote107.blogspot.com/2011/01/blog-post_16.html)[16 มกราคม 2556]
ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). 2551 สำนักงานบริการและพัฒนา
องค์ความรู้ (องค์การมหาชน). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย
และต่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
สนธิชัย รัชต์ศิริ. 2554. **ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
เครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
สภาการศึกษา, สำนักงาน. 2547. **มาตรฐานการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร:
สหายบล็อกรพิมพ์.
สมพงษ์ จิตระดับ และสมศักดิ์ เก้าเอี้ยน. 2556. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการการพัฒนา
สมรรถนะระบบที่ปรึกษาให้สภาเด็กและเยาวชนในประเทศไทย**. สำนักงานสวัสดิภาพ
และพิทักษ์เด็กเยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2553. คุณภาพการศึกษาไทย: ไฉนไปไม่ถึงฝัน. **วารสารพัฒนการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยรังสิต**. 4(กรกฎาคม-ธันวาคม): 96-100.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2549. **สังคมวิทยาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมบัติ. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิลด์เทรดประเทศไทย.
- สายใจ ยอดสุดา. 2554. **รูปแบบการจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนและชุมชนเป็นฐานสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคใต้ตอนบนของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สิทธิพงศ์ สังข์. 2555. **ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูที่จำเป็นต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สิรินันท์ ศรีวีระสกุล. 2553. **ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สิรินภา กิจเกื้อกูล. 2553. **การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวปฏิรูป: ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร** 12 (2 พฤษภาคม): 45-59.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ. 2550. **รายงานวิจัยประเมินผลผู้เรียนกับการสอนแบบบูรณาการ**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สุทธนันท์ กัลป์กะ และ ผกาสรณ์ อุไรวรรณ. 2556. **การดูแลผู้ป่วยจิตเวชด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์: การเรียนรู้ตามสภาพจริงในการเรียนการสอนวิชาการพยาบาลบุคคลที่มีปัญหาทางจิต**. **รามาริบัติพยาบาลสาร** 19 (2 พฤษภาคม-สิงหาคม): 159-166. . .
- สุทัศน์ สุวรรณ. 2549. **คุณลักษณะของครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาสิณี นุ่มเนียม. 2546. **ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะศิลปศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุมน อมรวิวัฒน์. 2542. **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์: กระบวนการเผชิญสถานการณ์.** นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุมน อมรวิวัฒน์. 2546. **หลักสูตรทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม.** นนทบุรี: โครงการกิตติเมธี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุมน อมรวิวัฒน์. 2547. **การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์: ทักษะกระบวนการเผชิญสถานการณ์.** ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 3 เนื่องในวาระอายุ 72 ปี ของพันเอก(พิเศษ) สมานและศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุมน อมรวิวัฒน์. 21 มกราคม 2551. ราชบัณฑิต. **สัมภาษณ์.**
- สุรดา ชัยสงคราม. 2555. **กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2548. **จิตวิทยาการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรียพร สุนทรสารทูล. 2553. **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวัตถุประสงค์พิเศษ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ งามยิ่ง. 2547. **คุณลักษณะครูที่ดีของครู- อาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1 และภาคกลาง 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2548. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. 2550a. **โครงการเร่งสร้างคุณลักษณะที่ดีของเด็กและเยาวชนไทย.** ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2550b. **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดาเพรส.
- สุวิมล ร้อยแสนศึก. 2557. **ความต้องการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิไล เรียงวัฒนสุขและ อุมารณณ์ สุขารมณณ์. 2556. **รายงานการวิจัยแรงจูงใจภายในในการเรียนรู้**

ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสรีชัย. 2557. **พระผู้ทรงเป็นครูแห่งแผ่นดิน**[ออนไลน์]. แหล่งที่มา:

<http://www.sereechai.com/demo/news.php?no=9834>[10 มกราคม 2557]

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2545. **ภาวะผู้นำ**.ในเอกสารประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์

วิชาชีพมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา หน่วยที่1-7. นนทบุรี:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2547. **รายงานการวิจัยเรื่อง: รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและ**

บุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542[ออนไลน์].

แหล่งที่มา: <http://www.moe.go.th/webtcs/SEAMSAK/head1.htm>

[1 ธันวาคม 2556]

เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. 2542. **ความต้องการในการพัฒนานุคลากรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา**

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาทจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์

ปริญญามหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ. 2553. **การทุจริตในรัฐวิสาหกิจปัญหาและ**

แนวทางแก้ไข. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม

ทุจริตแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การ

มหาชน). 2555. **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับ**

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน 2554).

กรุงเทพมหานคร: บริษัท ออฟเซ็ท พลัส จำกัด.

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. 2551. **แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมิน**

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช

2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส. 2555. **รายงาน การศึกษา**

เกี่ยวกับความรุนแรงต่อเด็กระดับประถมศึกษาตอนปลาย. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.

โสภณ ปาระสีห์. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างพรหมวิหารธรรมของครูผู้สอนกับคุณลักษณะของ**

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่6 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

กาฬสินธุ์ เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร.

โสภณ ขำทัพ. 2549. **ศึกษาการปฏิบัติอานาปานสติกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร**

- โรงเรียนรางวัลพระราชทาน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- อนันต์ กะสิร์รักษ์. 2545. การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อัปดุลเลาะ อินนุยชี. 2555. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการ
เรียนรู้สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 1. การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อัมพร เรืองศรี. 2554. การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียนตามแนวปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการศึกษาและการพัฒนา
สังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. 2556. **แนะสอนหลัก 3 เอช สร้างคนดี-เก่ง "อาจอง" ใจครูช่วย
แก้ปัญหา-ฝึกเด็กสมบูรณ์แบบ[ออนไลน์].** แหล่งที่มา:
<http://www.kroobannok.com/61020>[9 กันยายน 2556]
- อิงอร จันทร์ตรี. 2552. **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมความเป็นกัลยาณมิตรของนักเรียนชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในจังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อุทัย โล้วมันคง. 2552. **การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตาม
แนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุไร จักษ์ตรีมงคล. 2558. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการพัฒนามาตรฐานประเมินค่านิยมหลัก
12 ประการ สำหรับผู้เรียนอายุระหว่าง 12-14 ปี. สำนักทดสอบทางการศึกษาและ
จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- เอกชัย บุญยาริษฐาน. 2553. **คู่มือวิเคราะห์ SWOT อย่างมีอาชีพ: จุดเริ่มต้นของยุทธศาสตร์ที่
ไม่ทำไม่ได้.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ภาษาอังกฤษ

Adalbjarmardottr,S. and Selman, R. 1997. I feel I have received a new vision: An
Analysis of Teacher's Professional development as they work with

- student on Interpersonal issues. **Teaching and teacher education**. 13 (4): 409-428.
- A. George A. 1989. **Strategic Planning What Every Manager Must Know**. New York: The Free Press.
- Bandura A. 1956. **Social Foundations of Thought and Action**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Ben- Ze'ev, A. 2000. **The subtlety of emotions**. Massachusetts: MIT Press.
- Berkowitz, M. W., & Bier, M. C. 2005. **What Works in Character Education: A research-driven guide for educators**. Washington, D.C.: Character Education Partnership.
- Berkowitz, Marwin W .2009. Teaching in your PRIME: The fab five of educating for learning and character. In Streight, D.(ed), **Good things to do: Expert suggestions for fostering goodness in kids**. pp. 9-14. Portl, OR: Council for Spiritual and Ethical Education Puublication.
- Berkowitz, Marwin W. 2015. **A Framework for school success: 11 Principles of effective character education**. United States of America: Charator.org.
- Bloom B. S and Others. 1973. **Taxonomy of Educational Objectives**. London: Longman Green.
- Camona. M.G., & Marin A. J. 2013. **ICT trends in education**. University of Granada. Spain. 1st Annual International Interdisciplinary Conference, AIC 2013, 24-26 April, Azores, Portugal.
- Castetter, W.B., and Young, I.P. 2000. **The human resource function in education Administration**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Certo Samuel C. and Peter J. Paul. 1991. **Strategic Management: Concept and Applications**. New York: Mcgraw-Hill.
- Character Education Partnership. 2005. **The Eleven Principles**[Online]. Available from: www.character.org/site/c.gwKUjhNYJrF/b.993263/k.7.../The_Eleven_Principles.htm[3 June 2013]
- Davis, E.,A. 2006. Characterizing productive reflection among pre-service elementary teachers. **Teaching and teacher Education** 22: 281-301.
- Davis, H. 2011. **Caring Teachers**[online]. Available from:

<http://www.education.com/reference/article/caring-teachers/>

[1 พฤษภาคม 2014]

- DeVries , R.,& Zan, B. 1996. A constructivist perspective on the role of the socio-Moral atmosphere in promoting children’s development. In C.T. Fosnot (Ed.), **Constructivism: Theory, perspective, and practice**, pp. 103-119. New York: Teachers college Press.
- Diering, S. L. 2004. **Love Your Patients! Improving Patient Satisfaction with Essential Behaviors that Enrich the Lives of Patients and Professionals**. United States of America: Blue Dolphin Publishing.
- Early Childhood Today. n.d. **ECT Interview: Thomas Lickona, PhD Talks About Character Education**[Online]. Available from: <http://www.scholastic.com/teachers/article/ect-interview-thomas-lickona-phd-talks-about-character-education>[1 November 2014]
- Gardner, H. 1989. **To Open Minds: Chinese Clues to the Dilemma of American Education**. New York: Basic Books.
- Gholami, K., and Terri , K. 2012. **Caring Teaching as a Moral Practice: An Exploratory Study on Perceived Dimensions of Caring Teaching**[online]. Available from: <http://www.hindawi.com/journals/edri/2012/954274/> [1 เมษายน 2557] จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Goodstein Leonard D.,Noaln Timothy M. and Pfeiffer J.William. 1993. **Applied Strategic Planning: How to Develop a Plan that Replay Works**. California: Pfeiffer Company.
- Goodstein, L.,S. 1999. The relational zone: The role of caring relationships in the Construction of mind. **American Education Research Journal**. 36: 647-673.
- Guzman, A. B. And others. 2008. From teaching from the heart to teaching with a heart: segmenting filipino college students “views of their teachers” caring behavior and their orientations as cared-for individuals. **Asia Pacific Education Review** 9: 487-502.
- Hart, L.C. 2002. **A four year follow-up study of teachers’ beliefs after participating in a teacher enhancement project**. In G.C. Leder, E. Pehkonen,

- & G. Tomer (EDs.). *Beliefs: A Hidden Variable in Mathematics Education?*. pp. 115-123. Netherlands: Kluwer Academic Publisher.
- Higgins, J.M., and Vincze, J.W. 1993. **Strategic Management** 5th ed. Florida: The Dryden Press.
- Kleninfeld, J. 1975. Effective teachers of Eskimo and Indian students. **School Review**. 83 (1995): 301-344.
- Kotlert, Phillip and Murphy E. 1981. Strategic Planing for Higher Education. **Journal of Higher Education**. 52: 470-489.
- Krishnan, E.R. 2006. **How to Become a Caring Teacher**. Bloemfontein, South Africa: Mc Ethan Publisher.
- Lacoboni, M. 2009. **Imitation, Empathy, and Mirror Neurons**. **Annual Review of Psychology**. Available from: <http://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.60.110700.16> [1 January 2014]
- Lennick, D. & Kiel, F. 2008. **Moral Intelligence: Enhancing Bussiness Performance and Leadership Success**. New Jersey: Wharton School Publishing.
- Likona, Thomas. 1991. **Education for Character: How Our Schools can Teach Respect and Responsibility**. New York: Bantam Books.
- Mintzberg, H. 1994. **The Rise and Fall of Strategic planning**. New York: Printice Hall.
- Muller, C., Katz, S., & Dance, L. 1999. Investing in teaching and learning. Dynamics Of the teacher-student relationship from each perspective. **Urban Education**. 34: 292-337.
- Nadler, L., and Nadler, Z. 1987. **The Hamdbook of Human Resource Development**. New York: John Wiley & Sons.
- Nadler, L., and Nadler, Z. 1990. **The Hamdbook of Human Resource Development**. (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- NEA. 2014. **A Quality Teachers Is a Caring Teacher**[online]. Available from: <http://www.nea.org/tools/15751.htm> [1 เมษายน 2557]
- Nias, J. 1999. Primary teaching as a culture of care. In J. Prosser (Ed.), **School Culture**, pp. 66-82. London: SAGE Publications.
- Noddings, N. 1988. An ethic of caring and its implication for instructional

- arrangements. **American Journal of Education**.96: 215-230.
- Oldfather, P., & McLaughlin, K., J. 1993. Gaining and losing voice: A longitudinal study of students, continuing impulse to learn across elementary middle level contexts. **Research in Middle Level Education**. 17: 1-25.
- Orlich, D. C. 1989. **Staff development: enhancing human potential** Massachusetts: Allyn and Bacon Adivision of Simon &Schuster.
- Rosiek, J. 2003. Emotion Scaffolding an exploraation of the Teacher Knowledge at the Intersection of Student Emotion and the subject Matter. **Journal of Teacher Education** 8: 399-412.
- Rouda, R.H.,and Kusy,M.E. 1995. **Needs assessment the first step**[Online]. Available from: [http:2// WWW. Alumni. Caltech.edu](http://WWW.Alumni.Caltech.edu)[26 March 2010]
- Robbins, S. P. 1990. **Organization Theory: Structure, Design and Application** 3rd ed.New Jersy: Prentice-Hall.
- Ryan, K. 2002. **The Six E's of Character of Education**[Online]. Available from: www.bu.edu/education/caec/files/6E.htm[3 June 2013].
- Schwartz, Merle J. 2005. **The Modeling of Moral Character by High School Teachers through Transformatioal Leadership and Emotional Competence**. The George Washington University.
- Sparks, Dennis and Loucks- Horley, susan. 1990. **Five Models of Staff Development**. Oxford, Ohio National Staff Development Council.Steiner, George.
- Skinner, B. F. 1953. **Science and Human Behavior**. New York: MacMillan.
- Turner, J. C. and others. 1998. Creating contexts for involvement in mathematics. **Journal of Educational Psychology**. 90: 730-745.
- Vicki Zakrzewski. 2012. **Four Ways Teachers Can Show They Care**[Online]. Available from: http://greatergood.berkeley.edu/article/item/caring_teacher_student_Relationship[9 June 2013]



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัย

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์
การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)
และรายงานผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group) ร่างกลยุทธ์การพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัย

1. ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์	ราชบัณฑิตประเภทสังคมศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ราชบัณฑิตสถาน
2. ศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย คณบดีวิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. รศ.ดร. อีรพงษ์ แก่นอินทร์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
4. รศ. ดร. ไสว เลี่ยมแก้ว	ข้าราชการบำนาญ อดีตอาจารย์ประจำสาขาวิชาวัตผลประเมินผลทางการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อดีตคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
5. ดร. อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา	ผู้อำนวยการโรงเรียนสัตยาไส
6. ดร. พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง	ประธานกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครู

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รศ. ดร. อีรพงษ์ แก่นอินทร์	<p>อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อดีตผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี</p>
2. รศ. ดร. ณรินทร์ ศรีวิหะ	<p>อาจารย์พิเศษหลักสูตรบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ อดีตหัวหน้าภาควิชาการประเมินผลและวิจัย ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี</p>
3. ดร. พลสัมพันธ์ โพธิ์ศรีทอง	ประธานกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครู
4. ดร. กุสุมา ใจสบาย	<p>อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและประเมินผล ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช</p>
5. ดร. อุดลย์ นาคะโร	<p>อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต</p>
6. ดร. สุรดา ชัยสงคราม	<p>ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร</p>

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)

1. รศ. ดร. อธิพงษ์ แก่นอินทร์	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมทางการศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. รศ. ดร.ณรรณ ศรีวิหะ	อาจารย์พิเศษหลักสูตรบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ/อดีตหัวหน้าภาควิชาการประเมินผลและวิจัยทางการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. รศ. ดร.เทียน ทองแก้ว	รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา/ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและประธานคณะกรรมการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
4. รศ. ดร. กาญจนา บุญภักดิ์	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการสำนักวิชาศึกษาทั่วไปสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
5. ผศ. ดร. วีระวัฒน์พัฒนกุลชัย	นักวิชาการอิสระ/อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
6. พล. ท. ดร. วีระ วงศ์สรรค์	ผู้อำนวยการหลักสูตรสาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
7. ดร. กุสุมา ใจสบาย	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
8. ดร. อโนทัย ประสาน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
9. ดร. ถาวร เส็งเอียด	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจอมบึง/อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์
10. ดร. รังสรรค์ มณีเล็ก	รองเลขาธิการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
11. ดร. บรรเจอดพร สู่แสนสุข	รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12. ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
13. ดร.สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง	นักวิชาการ สำนักนโยบายและแผน สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1) (ต่อ)

14. ดร. ฉันทศรณ นิลอรุณ	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 1
15. ดร. ญาณิศา บุญจิตร	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 2
16. ดร. สุมาลี สุธีกุล	ศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรีเขต 1
17. ดร. ชูสิทธิ์ ยิ้มสุด	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 2
18. ดร. สุรดา ชัยสงคราม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาศึกษากรุงเทพมหานคร
19. ดร. ทิฆัมพร บุญมาก	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำเที่ยง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมกลุ่ม (Focus Group ร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 2)

1. รศ. ดร.กาญจนา บุญภักดี	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการสำนักวิชาศึกษาทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
2. ผศ. ดร.วีรวัฒน์ พัฒนกุลชัย	นักวิชาการอิสระ อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
3. ดร.ยุรวัฒน์ คล้ายมงคล	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ดร. เบญจวรรณ ศรีมารุต	อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผนงาน วิทยาลัยการฝึกหัดครู (ที่ปรีक्षा) มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร
5. ดร.ประสิทธิ์ เขียวศรี	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูและบุคคลากร ทางการศึกษา
6. นายบัณฑิต พัดเย็น	ผู้อำนวยการโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
7. ดร.สุรดา ไชยสงคราม	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประยูรวงศาวาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร
8. ดร.ศศิธร เขียวกอก	ครูชำนาญการโรงเรียนพญาไท สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี 2.2 คุณธรรมจริยธรรม 2.3 สมรรถนะคุณธรรม 2.4 จิตสาธารณะ

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก

3.2 การสร้างสัมพันธภาพ 3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน

3.4 การเป็นต้นแบบของความดี 3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ตอนที่ 5 สิ่งที่โรงเรียนทำได้ดีและที่ควรแก้ไขปรับปรุง

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

3. แบบสอบถามชุดนี้เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของท่าน ข้อมูลการตอบจะไม่กระทบกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน แต่จะมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนานักเรียนประถมศึกษา เพราะเป็นข้อเท็จจริงต่อการนำไปสู่การพัฒนาครูส่งผลถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ

4. ผู้วิจัยใคร่ขอความเมตตาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามแต่ละตอนโดยใช้ดุลยพินิจตามความเป็นจริง และตอบให้ครบถ้วน (รายละเอียดคำอธิบายนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแนบมาพร้อมแบบสอบถามชุดนี้) **ทั้งนี้ผู้วิจัยขออนุเคราะห์คืนแบบสอบถามเมื่อท่านตอบเสร็จสิ้นภายในเดือนกรกฎาคม 2558**

ผู้วิจัยตระหนักดีว่า ท่านมีภารกิจต้องรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก แต่ด้วยความจำเป็นของงานวิจัยครั้งนี้จึงต้องได้รับความคิดเห็นจากท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานวิจัยให้บรรลุผลและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาให้บังเกิดผล ผู้วิจัยใคร่ขอเวลาท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจันทน์ ต้นสกุล

นิสิตหลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ : 089-591-0179

E-mail:jantane9@hotmail.co.th

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดเติมคำในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง

ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ตอนที่ 2-4 สภาพการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความที่ตรงกับความคิดเห็น โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “สภาพปัจจุบัน” และ “สภาพที่พึงประสงค์”

สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริงในปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2557)

สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

เกณฑ์ค่าระดับคะแนน

ระดับ 5 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง / ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง / ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง / ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง / ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพที่ตรงกับความเป็นจริง / ต้องการให้เกิดขึ้น ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

ชาย

หญิง

1.2 อายุ

น้อยกว่า 30 ปี

30 – 39 ปี

40 – 49 ปี

50 ปี ขึ้นไป

1.3 ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการ

รองผู้อำนวยการ

ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล

ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ

ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

1.4 ประสบการณ์การทำงาน(ตามข้อ 1.3)

น้อยกว่า 5 ปี

6 -10 ปี

11 - 15 ปี

16 ปีขึ้นไป

1.5 วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ.....

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาคูรูที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพการพัฒนาคูรูที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาคูรูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน										
1.1 มีการพัฒนาคูรูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาคูรูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมทั้งส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
1.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 มีการพัฒนาคูรูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาคูรูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อยที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
1.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3. มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
1.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 มีการพัฒนาคูรูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ครอบคลุมสมดุระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
1.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนาคูรูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน										
2.1 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคลที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
2.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้										
2.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
2.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 2 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคู่มือที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
2.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. การพัฒนาคู่มือโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน										
3.1 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
3.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
3.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3. มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้										
3.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การพัฒนาคู่มือโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน										
4.1 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้										
4.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคู่มือในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้										
4.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3 มีการพัฒนาคู่มือเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้										
4.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 2 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคูรูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้										
4.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.4 จิตสาธารณะ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนาคูรูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพการพัฒนาคูรูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาคูรูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน										
1.1 มีการพัฒนาคูรูเพื่อความโปร่งใสในองค์กร พัฒนาคูรูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมในด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 มีการพัฒนาคูรูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาคูรูตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อยในด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาในด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 มีการพัฒนาคูรูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนาคูรูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน										
2.1 มีการพัฒนาคูรูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคลในด้านการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

สภาพการพัฒนาคูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลงในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. การพัฒนาคูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน										
3.1 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การพัฒนาคูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน										
4.1 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 (ต่อ)

สภาพการพัฒนาคูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคูในสถานศึกษาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 มีการพัฒนาคูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาคูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. การพัฒนาคูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน (การมุ่งเน้นพัฒนาคูโดยใช้ปัญหาองค์กรเป็นหลัก จัดลำดับขั้นการดำเนินงานและปัญหา พัฒนาคูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการของครู เพื่อเพิ่มขีดความสามารถการแก้ปัญหาองค์กร)										
1.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาคูโดยยึดองค์กรเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาคูโดยยึดองค์กรเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาคูโดยยึดองค์กรเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน (การพัฒนาครูที่มุ่งเน้นความแตกต่างของบุคคล ครูมีอิสระในการพัฒนาตนเอง)										
2.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน (การมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทด้วยตนเองของครู เช่นการศึกษาโดยอิสระ พัฒนาสมรรถนะ ทักษะวิชาชีพครู เป็นต้น)										
3.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
3.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นบทบาทของผู้ฝึกอบรม เช่น ครูแลกเปลี่ยนบทบาทกัน การสอนโดยเพื่อน ร่วมงาน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น เชิญบุคคลภายนอก)										
4.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ นักเรียน ดังนี้										
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้										
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1

ตอนที่ 5 สิ่งที่โรงเรียนทำได้ดี และที่ควรแก้ไขปรับปรุง

5.1 สิ่งที่ท่านคิดว่าโรงเรียนทำได้ดีแล้วในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ประถมศึกษา

(1).....

.....

(2).....

.....

(3).....

.....

5.2 สิ่งที่ท่านคิดว่าโรงเรียนควรมีการปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

(1).....

.....

(2).....

.....

(3).....

.....

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
การวิเคราะห์ค่า IOC ของแบบสอบถาม



ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
1. การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน								
1.1 มีการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาการทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
1.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.1.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2 มีการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนาการตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
1.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2.4 จิตสาธารณะ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้								
1.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	0	0	1	1	1	4	1.00
1.4.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4 มีการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
1.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2. การพัฒนาครูโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน								
2.1 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
2.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.4 จิตสาธารณะ	1	0	1	1	1	1	5	1.00
2.2 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในด้านต่อไปนี้								
2.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.4 จิตสาธารณะ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
2.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.4 จิตสาธารณะ	1	0	1	1	1	1	5	0.83

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
2.4 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
2.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3. การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักศึกษาเป็นฐาน								
3.1 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
3.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
3.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.4 จิตสาธารณะ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
3.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
3.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	0	1	1	1	1	5	0.83
3.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน								
4.1 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
4.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
4.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
4.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	0	0	1	1	1	4	0.67
4.3.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	5	1.00
4.4 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในด้านต่อไปนี้								
4.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	1	1	0	1	1	1	5	0.83
4.4.4 จิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	1	6	1.00

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนารุในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนารุเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
1. การพัฒนารุโดยยึดองค์กรเป็นฐาน								
1.1 มีการพัฒนารุเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนารุทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมใน ด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2 มีการพัฒนารุเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร พัฒนารุตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อยในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.2.1 การเห็นความสำคัญของคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	1.00
1.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.3 มีการพัฒนารุเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.4 มีการพัฒนารุเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2. การพัฒนารุโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน								
2.1 มีการพัฒนารุเพื่อมุ่งเน้นแนวทางการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2.2 มีการพัฒนารุเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์ในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
2.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลงในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2.4 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	0	1	1	1	1	5	0.83
2.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3. การพัฒนาครูโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน								
3.1 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อการอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดยอิสระในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	6	1.00
3.2 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน								
4.1 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

ตอนที่ 3 สภาพการพัฒนาครูในด้านวิธีเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
4.2 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	6	1.00
4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	6	1.00
4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน								
4.4 มีการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	0	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

ตอนที่ 4 สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
1. การพัฒนาครูโดยยึดองค์กรเป็นฐาน								
1.1. การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม								
1.1.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.1.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.1.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.1.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบขององค์กรในภาพรวมในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.1.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรในอนาคต พัฒนาครูทั้งองค์กรอย่างเป็นระบบ ขึ้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวมในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.1.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.1.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
1.3.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.3.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.3.3.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.4 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมตฺรระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล								
1.4.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมตฺรระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.1.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมตฺรระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	0	1	1	1	1	5	0.83
1.4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมตฺรระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.3.3 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.3.4 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับขั้น ตอบสนองสมตฺรระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคลในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
1.4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
1.4.4.4 การเป็นตัวแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
1.4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
3.3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
3.3.3.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครูในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
3.3.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
3.3.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
3.3.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4. การพัฒนาครูโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน								
4.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน								
4.1.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.1.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	6	1.00
4.1.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	6	1.00
4.1.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกันในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	0	1	1	1	5	0.83
4.1.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.1.4.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาครูในสถานศึกษา								
4.2.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครูในสถานศึกษาในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.1.4 การเป็นตัวแทนของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	IOC
	1	2	3	4	5	6		
4.3.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.4 การพัฒนาครูเพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่น								
4.4.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาลมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
4.4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2 สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	0	1	1	1	1	5	0.83
4.4.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3 สภาพสังคมมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
4.4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.4 เทคโนโลยีมีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อสร้างกลุ่มผู้สนับสนุนที่เข้มแข็ง ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูคนอื่นในด้านวิธีการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้								
4.4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	1	1	1	1	1	1	6	1.00
4.4.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	1	1	0	1	1	1	5	0.83
4.4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1.00

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูที่ส่งผล
ต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.46	.73	ปานกลาง	1	4.71	.51	มากที่สุด	1
1.1 การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรใน อนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	3.48	.72	ปานกลาง	(1)	4.75	.49	มากที่สุด	(1)
1.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.51	.69	มาก	2	4.75	.50	มากที่สุด	2
1.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.52	.70	มาก	1	4.77	.47	มากที่สุด	1
1.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.46	.72	ปานกลาง	3	4.73	.50	มากที่สุด	3
1.1.4 จิตสาธารณะ	3.41	.76	ปานกลาง	4	4.75	.49	มากที่สุด	2
1.2 การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กร ตามความ ต้องการของสถานศึกษา หรือหน่วยงานย่อย	3.48	.73	ปานกลาง	(1)	4.73	.50	มากที่สุด	(2)
1.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.49	.71	ปานกลาง	1	4.73	.49	มากที่สุด	1
1.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.49	.72	ปานกลาง	1	4.73	.50	มากที่สุด	1
1.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.48	.73	ปานกลาง	2	4.71	.50	มากที่สุด	2
1.2.4 จิตสาธารณะ	3.44	.74	ปานกลาง	3	4.73	.50	มากที่สุด	1
1.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีด ความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	3.48	.71	ปานกลาง	(1)	4.70	.51	มากที่สุด	(3)
1.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.49	.70	ปานกลาง	2	4.70	.51	มากที่สุด	2
1.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.50	.70	ปานกลาง	1	4.70	.51	มากที่สุด	2
1.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.47	.72	ปานกลาง	3	4.69	.53	มากที่สุด	3
1.3.4 จิตสาธารณะ	3.45	.74	ปานกลาง	4	4.72	.50	มากที่สุด	1
1.4 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดย ลำดับขั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความ คาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	3.40	.75	ปานกลาง	(2)	4.67	.53	มากที่สุด	(4)
1.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.38	.76	ปานกลาง	3	4.66	.53	มากที่สุด	3
1.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.41	.75	ปานกลาง	1	4.67	.53	มากที่สุด	2
1.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.40	.75	ปานกลาง	2	4.67	.53	มากที่สุด	2
1.4.4 จิตสาธารณะ	3.38	.75	ปานกลาง	3	4.69	.52	มากที่สุด	1

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดป้จเจกบุคคลเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
2. การยึดป้จเจกบุคคลเป็นฐาน	3.43	.74	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
2.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถรายบุคคล	3.39	.72	ปานกลาง	(1)	4.70	.51	มากที่สุด	(1)
2.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.44	.73	ปานกลาง	3	4.70	.52	มากที่สุด	2
2.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.46	.72	ปานกลาง	1	4.70	.51	มากที่สุด	2
2.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.44	.72	ปานกลาง	3	4.69	.52	มากที่สุด	3
2.1.4 จิตสาธารณะ	3.45	.72	ปานกลาง	2	4.72	.50	มากที่สุด	1
2.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นป้จเจกบุคคล ทักษะมนุษยสัมพันธ์	3.45	.73	ปานกลาง	(1)	4.69	.53	มากที่สุด	(2)
2.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.45	.74	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
2.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.46	.72	ปานกลาง	1	4.70	.52	มากที่สุด	1
2.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.45	.73	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
2.2.4 จิตสาธารณะ	3.45	.74	ปานกลาง	2	4.68	.53	มากที่สุด	2
2.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงความต้องการ ความรับผิดชอบป้จเจกบุคคลในการเปลี่ยนแปลง	3.43	.75	ปานกลาง	(2)	4.68	.54	มากที่สุด	(3)
2.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.43	.74	ปานกลาง	2	4.67	.54	มากที่สุด	2
2.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.44	.74	ปานกลาง	1	4.68	.54	มากที่สุด	1
2.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.42	.75	ปานกลาง	3	4.67	.54	มากที่สุด	2
2.3.4 จิตสาธารณะ	3.43	.75	ปานกลาง	2	4.68	.55	มากที่สุด	1
2.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโตและพัฒนาการป้จเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.39	.77	ปานกลาง	(3)	4.65	.55	มากที่สุด	(4)
2.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.39	.76	ปานกลาง	2	4.64	.55	มากที่สุด	3
2.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.40	.76	ปานกลาง	1	4.65	.55	มากที่สุด	2
2.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.39	.78	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	2
2.4.4 จิตสาธารณะ	3.38	.79	ปานกลาง	3	4.67	.55	มากที่สุด	1

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปล ความ	ลำดับ
3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	3.39	.76	ปานกลาง	3	4.66	.54	มากที่สุด	3
3.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อ การอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดย อิสระ	3.34	.78	ปานกลาง	(3)	4.64	.56	มากที่สุด	(3)
3.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.34	.78	ปานกลาง	2	4.63	.57	มากที่สุด	2
3.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.33	.78	ปานกลาง	3	4.64	.56	มากที่สุด	1
3.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.35	.77	ปานกลาง	1	4.64	.56	มากที่สุด	1
3.1.4 จิตสาธารณะ	3.34	.78	ปานกลาง	2	4.64	.56	มากที่สุด	1
3.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และ ทักษะวิชาชีพครู	3.48	.72	ปานกลาง	(1)	4.71	.52	มากที่สุด	(1)
3.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.47	.72	ปานกลาง	3	4.70	.52	มากที่สุด	2
3.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.49	.72	ปานกลาง	1	4.71	.50	มากที่สุด	1
3.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.48	.71	ปานกลาง	2	4.70	.52	มากที่สุด	2
3.2.4 จิตสาธารณะ	3.48	.72	ปานกลาง	2	4.71	.52	มากที่สุด	1
3.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่งเรียนรู้ กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	3.36	.77	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	(2)
3.3.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.36	.77	ปานกลาง	2	4.64	.54	มากที่สุด	2
3.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.37	.77	ปานกลาง	1	4.64	.55	มากที่สุด	2
3.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.35	.77	ปานกลาง	3	4.65	.55	มากที่สุด	1
3.3.4 จิตสาธารณะ	3.36	.77	ปานกลาง	2	4.65	.54	มากที่สุด	1

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.36	.78	ปานกลาง	4	4.66	.54	มากที่สุด	3
4.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรมมีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	3.40	.76	ปานกลาง	(1)	4.66	.53	มากที่สุด	(2)
4.1.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.39	.76	ปานกลาง	3	4.66	.54	มากที่สุด	2
4.1.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.41	.76	ปานกลาง	1	4.66	.53	มากที่สุด	2
4.1.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.40	.76	ปานกลาง	2	4.67	.53	มากที่สุด	1
4.1.4 จิตสาธารณะ	3.40	.77	ปานกลาง	2	4.66	.54	มากที่สุด	2
4.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	3.32	.80	ปานกลาง	(4)	4.66	.54	มากที่สุด	(2)
4.2.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.33	.79	ปานกลาง	1	4.65	.54	มากที่สุด	2
4.2.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.31	.79	ปานกลาง	2	4.65	.54	มากที่สุด	2
4.2.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.30	.81	ปานกลาง	3	4.65	.54	มากที่สุด	2
4.2.4 จิตสาธารณะ	3.33	.81	ปานกลาง	1	4.67	.53	มากที่สุด	1
4.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วยเพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.38	.77	ปานกลาง	2	4.68	.54	มากที่สุด	(1)
4.3.1 จิตสำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.39	.77	ปานกลาง	1	4.68	.54	มากที่สุด	2
4.3.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.38	.77	ปานกลาง	2	4.67	.54	มากที่สุด	3
4.3.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.38	.77	ปานกลาง	2	4.69	.53	มากที่สุด	1
4.3.4 จิตสาธารณะ	3.38	.78	ปานกลาง	2	4.69	.53	มากที่สุด	1
4.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่มผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	3.34	.79	ปานกลาง	3	4.65	.54	มากที่สุด	(3)
4.4.1 สำนึกความเป็นพลเมืองดี	3.35	.79	ปานกลาง	1	4.64	.55	มากที่สุด	3
4.4.2 คุณธรรมจริยธรรม	3.34	.80	ปานกลาง	2	4.65	.54	มากที่สุด	2
4.4.3 สมรรถนะคุณธรรม	3.32	.80	ปานกลาง	3	4.65	.54	มากที่สุด	2
4.4.4 จิตสาธารณะ	3.34	.79	ปานกลาง	2	4.67	.54	มากที่สุด	1

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.38	.74.	ปานกลาง	1	4.66	.55.	มากที่สุด	2
1.1 การพัฒนาครูเพื่อความเป็นองค์กรใน อนาคต พัฒนาทั้งองค์กร เป็นระบบ ขั้นตอน ตามความต้องการขององค์กรในภาพรวม	3.39	72	ปานกลาง	(2)	4.66	.55	มากที่สุด	(2)
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.40	.73	ปานกลาง	2	4.66	.55	มากที่สุด	2
1.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.41	.71	ปานกลาง	1	4.66	.55	มากที่สุด	2
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.38	.73	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3
1.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.41	.73	ปานกลาง	1	4.68	.53	มากที่สุด	1
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.37	.72	ปานกลาง	4	4.64	.56	มากที่สุด	4
1.2 การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหน่วยงานย่อย หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในองค์กรตามความต้องการของสถานศึกษาหรือหน่วยงานย่อย	3.36	.75	ปานกลาง	(3)	4.66	.55	มากที่สุด	(2)
1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	4
1.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.37	.76	ปานกลาง	2	4.66	.54	มากที่สุด	3
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.34	.75	ปานกลาง	3	4.67	.54	มากที่สุด	2
1.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.68	.54	มากที่สุด	1
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.34	.75	ปานกลาง	3	4.66	.56	มากที่สุด	3
1.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการแก้ปัญหา	3.40	.73	ปานกลาง	(1)	4.67	.54	มากที่สุด	(1)
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.43	.73	ปานกลาง	1	4.67	.55	มากที่สุด	2
1.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.41	.73	ปานกลาง	2	4.67	.55	มากที่สุด	2
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.37	.73	ปานกลาง	3	4.67	.55	มากที่สุด	2
1.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.41	.73	ปานกลาง	2	4.70	.52	มากที่สุด	1
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.37	.74	ปานกลาง	3	4.66	.55	มากที่สุด	3
1.4 การพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการปกครองโดยลำดับชั้น ตอบสนองสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กรและปัจเจกบุคคล	3.35	.74	ปานกลาง	ม(4)	4.63	.57	มากที่สุด	(3)
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.34	.75	ปานกลาง	3	4.63	.57	มากที่สุด	2
1.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.34	.75	ปานกลาง	3	4.62	.58	มากที่สุด	3
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.36	.73	ปานกลาง	2	4.63	.57	มากที่สุด	2
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.65	.57	มากที่สุด	1
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.32	.75	ปานกลาง	4	4.62	.58	มากที่สุด	3

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
2. การยึดใจแก่บุคคลเป็นฐาน	3.37	.75	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	3
2.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นแนวคิดการเสริมแรง พัฒนาพฤติกรรม ความสามารถ รายบุคคล	3.37	.75	ปานกลาง	(2)	4.66	.56	มากที่สุด	(1)
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.38	.75	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	2
2.1.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.37	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	2
2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.37	.75	ปานกลาง	3	4.65	.57	มากที่สุด	2
2.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.40	.74	ปานกลาง	1	4.68	.56	มากที่สุด	1
2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.35	.75	ปานกลาง	4	4.65	.57	มากที่สุด	2
2.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นความเป็นปัจเจก บุคคล ทักษะมนุษย์สัมพันธ์	3.38	.74	ปานกลาง	(1)	4.65	.56	มากที่สุด	(2)
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.38	.74	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	2
2.2.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.38	.75	ปานกลาง	2	4.64	.56	มากที่สุด	3
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.38	.74	ปานกลาง	2	4.66	.56	มากที่สุด	1
2.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.66	.56	มากที่สุด	1
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.65	.58	มากที่สุด	2
2.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง ความต้องการ ความรับผิดชอบปัจเจกบุคคล ในการ เปลี่ยนแปลง	3.36	.75	ปานกลาง	(3)	4.66	.56	มากที่สุด	(1)
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.38	.75	ปานกลาง	1	4.65	.55	มากที่สุด	3
2.3.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.37	.74	ปานกลาง	2	4.66	.56	มากที่สุด	2
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3
2.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.38	.75	ปานกลาง	1	4.67	.55	มากที่สุด	1
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.33	.76	ปานกลาง	4	4.66	.56	มากที่สุด	2
2.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการเติบโต พัฒนาการปัจเจกบุคคล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จาก ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน	3.35	.74	ปานกลาง	(4)	4.65	.57	มากที่สุด	(2)
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.36	.74	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	2
2.4.2 การสร้างสัมพันธ์ภาพ	3.35	.75	ปานกลาง	3	4.64	.57	มากที่สุด	3
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.34	.75	ปานกลาง	4	4.65	.57	มากที่สุด	2
2.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.38	.73	ปานกลาง	1	4.67	.55	มากที่สุด	1
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.30	.75	ปานกลาง	5	4.64	.58	มากที่สุด	3

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ

3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	3.36	.75	ปานกลาง	3	4.67	.55	มากที่สุด	1
3.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริมสื่อ การอบรมเฉพาะบุคคล การศึกษาเรียนรู้โดย อิสระ	3.34	.75	ปานกลาง	(2)	4.65	.56	มากที่สุด	(3)
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.35	.76	ปานกลาง	2	4.63	.57	มากที่สุด	4
3.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.33	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.33	.76	ปานกลาง	3	4.66	.56	มากที่สุด	2
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.37	.73	ปานกลาง	1	4.67	.55	มากที่สุด	1
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.33	.75	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3
3.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสมรรถนะ และทักษะวิชาชีพครู	3.42	.72	ปานกลาง	(1)	4.70	.53	มากที่สุด	(1)
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.42	.72	ปานกลาง	2	4.69	.53	มากที่สุด	3
3.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.42	.72	ปานกลาง	2	4.69	.53	มากที่สุด	3
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.41	.72	ปานกลาง	3	4.69	.53	มากที่สุด	3
3.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.46	.72	ปานกลาง	1	4.72	.51	มากที่สุด	1
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.39	.74	ปานกลาง	4	4.70	.53	มากที่สุด	2
3.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างแหล่ง เรียนรู้กลาง สร้างแรงบันดาลใจครู	3.32	.77	ปานกลาง	(3)	4.66	.55	มากที่สุด	(2)
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.34	.76	ปานกลาง	2	4.66	.55	มากที่สุด	2
3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.30	.77	ปานกลาง	4	4.65	.56	มากที่สุด	3
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.30	.77	ปานกลาง	4	4.66	.55	มากที่สุด	2
3.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.35	.76	ปานกลาง	1	4.69	.54	มากที่สุด	1
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.31	.76	ปานกลาง	3	4.66	.56	มากที่สุด	2

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายในในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของนักเรียน	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.33	.76	ปานกลาง	4	4.65	.56	มากที่สุด	3
4.1 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นผู้ให้การฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนบทบาทกัน	3.37	.74	ปานกลาง	(1)	4.65	.56	มากที่สุด	(2)
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอัน พึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.38	.74	ปานกลาง	2	4.66	.56	มากที่สุด	1
4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.36	.74	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	2
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.36	.73	ปานกลาง	3	4.66	.56	มากที่สุด	1
4.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.39	.74	ปานกลาง	1	4.66	.56	มากที่สุด	1
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.35	.74	ปานกลาง	4	4.64	.57	มากที่สุด	3
4.2 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภายในระบบ เชิญบุคคลนำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาครู	3.31	.75	ปานกลาง	(3)	4.62	.57	มากที่สุด	(3)
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอัน พึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.31	.75	ปานกลาง	2	4.60	.58	มากที่สุด	5
4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.31	.75	ปานกลาง	2	4.61	.57	มากที่สุด	4
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.30	.75	ปานกลาง	3	4.62	.57	มากที่สุด	3
4.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.34	.74	ปานกลาง	1	4.65	.56	มากที่สุด	1
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.30	.76	ปานกลาง	3	4.63	.57	มากที่สุด	2
4.3 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นระบบเพื่อนช่วย เพื่อน การรับข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	.78	ปานกลาง	(2)	4.65	.56	มากที่สุด	(2)
4.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอัน พึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.34	.80	ปานกลาง	2	4.66	.56	มากที่สุด	2
4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.34	.78	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	3
4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.31	.79	ปานกลาง	4	4.64	.56	มากที่สุด	4
4.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.35	.79	ปานกลาง	1	4.67	.56	มากที่สุด	1
4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.32	.77	ปานกลาง	3	4.65	.55	มากที่สุด	3
4.4 การพัฒนาครูเพื่อมุ่งเน้นสร้างกลุ่ม ผู้สนับสนุน ครูผู้ผ่านการอบรมแนะนำแก่ครูอื่น	3.30	.78	ปานกลาง	(4)	4.66	.56	มากที่สุด	(1)
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอัน พึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.31	.78	ปานกลาง	2	4.65	.55	มากที่สุด	3
4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.31	.78	ปานกลาง	2	4.65	.56	มากที่สุด	3
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.28	.79	ปานกลาง	4	4.66	.56	มากที่สุด	2
4.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.33	.78	ปานกลาง	1	4.67	.57	มากที่สุด	1
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.29	.78	ปานกลาง	3	4.65	.56	มากที่สุด	3

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดองค์กรเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
1. การยึดองค์กรเป็นฐาน	3.48	.86	ปานกลาง	2	4.53	.63	มากที่สุด	1
1.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.85	ปานกลาง	(2)	4.52	.63	มากที่สุด	(3)
อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก								
1.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ	3.47	.87	ปานกลาง	2	4.53	.63	มากที่สุด	2
1.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.45	.84	ปานกลาง	4	4.52	.63	มากที่สุด	3
1.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.46	.86	ปานกลาง	3	4.51	.63	มากที่สุด	4
1.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.51	.85	มาก	1	4.54	.62	มากที่สุด	1
1.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.46	.86	ปานกลาง	3	4.50	.63	มาก	5
1.2 สภาพเศรษฐกิจ	3.44	.87	ปานกลาง	(3)	4.51	.67	มากที่สุด	(4)
อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก								
1.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ	3.44	.87	ปานกลาง	2	4.50	.67	มาก	34
1.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.44	.88	ปานกลาง	2	4.50	.66	มาก	3
1.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.44	.87	ปานกลาง	2	4.51	.67	มากที่สุด	2
1.2.4 แบบของความคิด	3.47	.87	ปานกลาง	1	4.53	.66	มากที่สุด	1
1.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.43	.87	ปานกลาง	3	4.49	.67	มาก	4
1.3 สภาพสังคม	3.47	.85	ปานกลาง	(2)	4.53	.64	มากที่สุด	(2)
อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก								
1.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ	3.47	.85	ปานกลาง	2	4.54	.64	มากที่สุด	2
1.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.46	.83	ปานกลาง	3	4.53	.63	มากที่สุด	3
1.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.45	.85	ปานกลาง	4	4.52	.65	มากที่สุด	4
1.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.51	.86	มาก	1	4.55	.63	มากที่สุด	1
1.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.85	ปานกลาง	2	4.52	.65	มากที่สุด	4
1.4 เทคโนโลยี	3.54	.85	มาก	(1)	4.58	.60	มากที่สุด	(1)
อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก								
1.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ	3.53	.86	มาก	3	4.58	.60	มากที่สุด	2
1.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.54	.84	มาก	2	4.57	.60	มากที่สุด	3
1.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.51	.86	มาก	4	4.57	.60	มากที่สุด	3
1.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.59	.85	มาก	1	4.59	.59	มากที่สุด	1
1.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.53	.86	มาก	3	4.58	.59	มากที่สุด	2

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
2. การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน	3.48	.88.	ปานกลาง	2	4.53	.67.	มากที่สุด	1
2.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	90	ปานกลาง	(4)	4.52	66	มากที่สุด	(2)
2.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.48	.90	ปานกลาง	2	4.52	.66	มากที่สุด	2
2.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.44	.90	ปานกลาง	4	4.52	.65	มากที่สุด	2
2.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.46	.90	ปานกลาง	3	4.53	.65	มากที่สุด	1
2.1.4 การเป็นตัวแบบของความดี	3.50	.90	ปานกลาง	1	4.53	.66	มากที่สุด	1
2.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.46	.88	ปานกลาง	3	4.51	.66	มากที่สุด	3
2.2 สภาพเศรษฐกิจ	3.48	.89	ปานกลาง	(3)	4.52	.66	มากที่สุด	(2)
2.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.48	.90	ปานกลาง	2	4.51	.66	มากที่สุด	4
2.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.47	.89	ปานกลาง	3	4.51	.65	มากที่สุด	4
2.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.48	.89	ปานกลาง	2	4.53	.65	มากที่สุด	2
2.2.4 การเป็นตัวแบบของความดี	3.50	.89	ปานกลาง	1	4.54	.66	มากที่สุด	1
2.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.45	.88	ปานกลาง	4	4.52	.66	มากที่สุด	3
2.3 สภาพสังคม	3.49	.85	ปานกลาง	(2)	4.52	.68	มากที่สุด	(2)
2.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.50	.87	ปานกลาง	2	4.51	.68	มากที่สุด	4
2.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.47	.85	ปานกลาง	3	4.52	.68	มากที่สุด	3
2.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.46	.84	ปานกลาง	4	4.53	.67	มากที่สุด	2
2.3.4 การเป็นตัวแบบของความดี	3.53	.85	มาก	1	4.54	.68	มากที่สุด	1
2.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.84	ปานกลาง	3	4.50	.69	มาก	5
2.4 เทคโนโลยี	3.51	.87	มาก	(1)	4.55	.68	มากที่สุด	(1)
2.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.52	.87	มาก	2	4.55	.66	มากที่สุด	2
2.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.50	.87	ปานกลาง	4	4.54	.67	มากที่สุด	3
2.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.51	.87	มาก	3	4.54	.67	มากที่สุด	3
2.4.4 การเป็นตัวแบบของความดี	3.53	.87	มาก	1	4.57	.65	มากที่สุด	1
2.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.87	ปานกลาง	5	4.55	.66	มากที่สุด	2

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
3 การยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน	3.46	.89	ปานกลาง	3	4.48	.70	มาก	3
3.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.46	.89	ปานกลาง	(2)	4.48	.68	มาก	(2)
3.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.47	.89	ปานกลาง	2	4.48	.68	มาก	3
3.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.46	.89	ปานกลาง	3	4.48	.68	มาก	3
3.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.45	.89	ปานกลาง	4	4.49	.68	มาก	2
3.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.49	.89	ปานกลาง	1	4.50	.69	มาก	1
3.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.45	.89	ปานกลาง	4	4.47	.68	มาก	4
3.2 สภาพเศรษฐกิจ	3.44	.90	ปานกลาง	(4)	4.45	.72	มาก	(4)
3.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.43	.91		3	4.45	.72	มาก	3
3.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.43	.90		3	4.44	.71	มาก	4
3.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.44	.90		2	4.46	.72	มาก	2
3.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.48	.91		1	4.47	.71	มาก	1
3.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.43	.89		3	4.44	.72	มาก	4
3.3 สภาพสังคม	3.45	.89	ปานกลาง	(3)	4.47	.71	มาก	(3)
3.3.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.45	.90	ปานกลาง	2	4.45	.72	มาก	4
3.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.45	.88	ปานกลาง	2	4.46	.71	มาก	3
3.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.44	.89	ปานกลาง	3	4.47	.70	มาก	2
3.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.47	.90	ปานกลาง	1	4.50	.70	มาก	1
3.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.44	.88	ปานกลาง	3	4.47	.71	มาก	2
3.4 เทคโนโลยี	3.49	.88	ปานกลาง	(1)	4.50	.68	มาก	(1)
3.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.49	.89	ปานกลาง	2	4.50	.68	มาก	2
3.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.48	.88	ปานกลาง	3	4.49	.67	มาก	3
3.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.47	.88	ปานกลาง	4	4.50	.68	มาก	2
3.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.52	.89	มาก	1	4.51	.68	มากที่สุด	1
3.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.47	.89	ปานกลาง	4	4.50	.69	มาก	2

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอกในการพัฒนาครู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยการยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

วิธีการพัฒนาครู	สภาพปัจจุบัน				สภาพที่พึงประสงค์			
	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ	\bar{X}	S.D.	แปลความ	ลำดับ
4 การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน	3.49	.88	ปานกลาง	1	4.50	.68	มาก	2
4.1 การเมืองและนโยบายของรัฐบาล	3.47	.90	ปานกลาง	(3)	4.50	.69	มาก	(2)
4.1.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.47	.90	ปานกลาง	3	4.50	.69	มาก	2
4.1.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.46	.89	ปานกลาง	4	4.48	.70	มาก	4
4.1.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.48	.90	ปานกลาง	2	4.51	.69	มากที่สุด	1
4.1.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.49	.91	ปานกลาง	1	4.51	.69	มากที่สุด	1
4.1.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.46	.89	ปานกลาง	4	4.49	.69	มาก	3
4.2 สภาพเศรษฐกิจ	3.47	.89	ปานกลาง	(3)	4.47	.71	มาก	(3)
4.2.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.46	.89	ปานกลาง	3	4.46	.70	มาก	3
4.2.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.47	.89	ปานกลาง	2	4.46	.71	มาก	3
4.2.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.47	.90	ปานกลาง	2	4.47	.71	มาก	2
4.2.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.50	.89	ปานกลาง	1	4.50	.70	มาก	1
4.2.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.46	.89	ปานกลาง	3	4.47	.71	มาก	2
4.3 สภาพสังคม	3.50	.87	ปานกลาง	(2)	4.50	.68	มาก	(2)
4.3.1 การให้ความสำคัญ คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.48	.88	ปานกลาง	3	4.51	.68	มากที่สุด	2
4.3.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.50	.86	ปานกลาง	2	4.50	.68	มาก	3
4.3.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.50	.87	ปานกลาง	2	4.49	.68	มาก	4
4.3.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.53	.87	มาก	1	4.52	.67	มากที่สุด	1
4.3.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.50	.87	ปานกลาง	2	4.49	.68	มาก	4
4.4 เทคโนโลยี	3.53	.87	มาก	(1)	4.53	.65	มากที่สุด	(1)
4.4.1 การให้ความสำคัญคุณลักษณะ อันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก	3.53	.88	มาก	2	4.52	.66	มากที่สุด	4
4.4.2 การสร้างสัมพันธภาพ	3.52	.87	มาก	3	4.53	.65	มากที่สุด	3
4.4.3 การสร้างแรงจูงใจภายใน	3.53	.89	มาก	2	4.52	.66	มากที่สุด	4
4.4.4 การเป็นต้นแบบของความคิด	3.54	.87	มาก	1	4.55	.65	มากที่สุด	1
4.4.5 การเสริมพลังอำนาจนักเรียน	3.52	.87	มาก	3	4.54	.65	มากที่สุด	2

ภาคผนวก จ

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาคู
เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา (ฉบับที่ 1)



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
(ร่าง) กลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา โดยแบบประเมินที่จัดทำขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์หลัก

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) กลยุทธ์รอง

ตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของวิธีดำเนินการ

2. การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา ใช้แนวคิด

2.1 การพัฒนาครู ประกอบด้วย การยึดองค์กรเป็นฐาน การยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน การยึดบทบาทของนักรับการศึกษาเป็นฐานและ การยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน

2.2 การเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย การให้ความสำคัญคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นอันดับแรก การสร้างสัมพันธภาพ การสร้างแรงจูงใจภายใน การเป็นตัวแบบของความดี การเสริมพลังอำนาจนักเรียน

2.3 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย สำนึกความเป็นพลเมืองดี คุณธรรมจริยธรรม สมรรถนะคุณธรรม จิตสาธารณะ

3. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษา กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

4. ในการประเมินครั้งนี้ ความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ จึงขอความกรุณาท่านประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาของประเทศให้มีคุณภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางสาวจันทน์ ต้นสกุล

นิสิตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์												
3.1 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน												
วิธีดำเนินการ	ผู้ดำเนินการ	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
3.1.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) กระทรวงศึกษาธิการ											
3.1.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นในการเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) นักวิชาการ 3) ครู 4) ภาคอุตสาหกรรม											
3.1.3 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) คณะกรรมการสถานศึกษา 3) ผู้ปกครอง 4) ครู											
3.1.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะคุณธรรมของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) นักวิชาการ											
3. กลยุทธ์การพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์												
3.2 รักษาระดับของโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเทคโนโลยีควบคู่การป้องกันภาวะคุกคามจากการเมืองและนโยบายของรัฐบาล เศรษฐกิจ สังคม ในการพัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน												
3.2.1 ประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการขับเคลื่อนนโยบายในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) กระทรวงศึกษาธิการ 3) ครู											
3.2.2 ประสานขอทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู 3) ภาคอุตสาหกรรม											
3.2.3 สร้างความร่วมมือกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง พัฒนาครูมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ จัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) โรงเรียนต้นแบบ 3) ครู											
3.2.4 ส่งเสริมการใช้สื่อ เทคโนโลยีแบบประสมในการพัฒนาครูวิมมุ่งเน้นองค์กรเป็นสำคัญ ปรับกระบวนการและแผนกลยุทธ์พัฒนาครูให้มีศักยภาพสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างสำนักความเป็นพลเมืองดีของนักเรียน	1) ผู้บริหารโรงเรียน 2) ครู											

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวจันทน์ ต้นสกุล เกิดวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2513 ที่อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา (เกียรติคุณอันดับ1) จากสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี (นักเรียนทุนโครงการครูทายาท) เมื่อปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประถมศึกษา จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี ในปีการศึกษา 2540

ในปีการศึกษา 2554 เข้าศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันรับราชการครูโรงเรียนบ้านคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงา

