การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

Dissertation Title: A Training Curriculum Development for Teachers Expected to be Learning Persons in Basic Educational Institutes under Special Development Zone of Southern Border Provinces The Development of A Teacher Training Curriculum to Acquire Personal Mastery in The Basic Education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission.

ศกลวรรณ สุขมี[1],ดร.สมชาย เทพแสง[2],รศ.ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์[3]
Sakonwan Sukmee[1],Dr. Somchai Thepsaeng.[2] ,Associate Professor Dr. Preeyaporn Wonganuttaroch[3]

[1]นักศึกษาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
[2]ที่ปรึกษาหลักอาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
[3]ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยและพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานมีวิธีการวิจัย ได้แก่ สัมภาษณ์เพื่อสำรวจความคิดเห็นเรื่องความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมมีวิธีการศึกษาได้แก่ การเขียนโครงร่างหลักสูตร และการประเมินโครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมมีวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินความรู้ พฤติกรรม และเจตคติและขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าครูมีความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชาและแผนการฝึกอบรม และโครงร่างของหลักสูตรฝึกอบรมโดยการพิจารณาความสอดคล้องในแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตร ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.60-1.00 รวมทั้งผลการประเมินความเหมาะสมถูกต้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า โครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมถูกต้องสมควรที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู

2.ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งผลการประเมินพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเจตคติต่อหลักสูตรการฝึกอบรมของครู มีคะแนนค่าเฉลี่ยแตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: หลักสูตรฝึกอบรมบุคคลแห่งการเรียนรู้และเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The purposes of this research were to develop a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission and to evaluate the efficacy of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission by using four steps of the research and development methodology. Step 1 Study of basic information, the research methods included interviewing to survey the opinions toward the want and need for teacher training to acquire personal mastery in the basic education as well as study the documents and related research. Step 2 The development of a teacher training curriculum, the research methods included writing the course outlines and assessment the course outlines. Step 3 investigating the efficacy of a teacher training curriculum, the research methods included curriculum try out, assess knowledge, attitudes and behavior. Step4 Program evaluation and improvement, the statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One Sample t-test and t- test for independent Sample. The research results found as following;

1. The result of the development of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission found that the teachers had want and need for training to acquire personal mastery and training curriculum the researchers created properly and correctly deserved to be brought for trial in teacher training.

2. The results of the evaluation of the efficacy of a teacher training curriculum to acquire personal mastery in the basic education under Bureau of Educational Development for Special Administration Zone in The South Office of The Basic Education Commission found that knowledge and understanding about personal mastery, the post test score was higher than pre test score at .01 level of statistical significance. The teachers' behavior to acquire personal mastery had mean higher than standard criteria at .01 level of statistical significance. The teachers' attitudes toward a training curriculum to acquire personal mastery had mean higher than standard criteria at .01 level of statistical significance.

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545(ฉบับที่ 3)พ.ศ.2553 มาตรา 52ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอ[1]และมาตรา 80 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ. 2547 ยังได้ระบุให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางวิทยฐานะเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ[2]

นอกจากนั้นในสังคมยุคโลกาภิวัตน์สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยที่การบริหารงานในองค์การต่างๆที่ต้องมีความมุ่งเน้น ความรู้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงการนำเทคโนโลยีหรือวิทยากรสมัยใหม่ๆเข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจะนำความรู้ใหม่ๆเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีความพร้อมรับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ การที่องค์การจะสามารถอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นๆได้องค์การจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก

เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ[3]ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาองค์การของสเวียริงและเวียสมา (Swieringaand Wierdsma) [4] ในการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้พบว่าทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของหน่วยงานโดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพของบุคคลซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์การและถือว่าการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิดเกี่ยวกับ“องค์การแห่งการเรียนรู้” เป็นแนวคิดการบริหารที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจ ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ ต่างนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่นๆ เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและบรรลุผลสำเร็จในภาพรวมขององค์การ[5]โดยเฉพาะแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel)[6]ได้กล่าวถึง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกได้ขยายขีดความสามารถของตนเพื่อการสร้างงาน และการบรรลุเป้าหมายของงานอย่างต่อเนื่อง ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก ดังนั้นในบรรดาองค์การแห่งการเรียนรู้ประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใดๆ และยังได้สรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะพัฒนาโรงเรียนไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้นั้น โรงเรียนต้องจัดโครงสร้างขององค์การให้ส่งเสริมต่อการสอน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พัฒนาวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การให้เป็นแบบเปิด แบบมีส่วนร่วม เปิดกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นอกจากนี้องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารต้องมองโรงเรียนเป็นระบบขององค์การ (Organizational System) ซึ่งส่วนต่างๆ ต้องเชื่อมโยงและส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของขนาดหรือความซับซ้อนขององค์การ การตัดสินใจ วัฒนธรรมในองค์การ การติดต่อสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน

จากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ.2547 ส่งผลกระทบในหลายๆด้าน โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐาน การแก้ปัญหาของความไม่สงบนั้นทั่วโลกต่างก็ให้ความสำคัญและพยายามค้นหาวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการจัดการกับความไม่สงบเหล่านี้มีอีกวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างความเข้าใจและลดความไม่สงบได้โดยอาจจะถือได้ว่าเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุนั่นคือการศึกษา ซึ่งในปีพุทธศักราช 2549 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาของรัฐให้มีมาตรฐานคุณภาพสูง ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และในปี 2552 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ระบุถึง ปัญหาการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 3 เรื่อง ได้แก่ 1) เรื่องของคุณภาพการศึกษา 2) เรื่องโอกาสทางการศึกษา และ 3) เรื่องปัญหาสวัสดิภาพ สวัสดิการครู โดยสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติการเรียนการสอนได้เต็มที่เนื่องจากมีการลอบทำร้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายวัน สถานศึกษาต้องปิดการเรียนการสอนบ่อยครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอนมีผลให้นักเรียนมีเวลาเรียนน้อยกว่าปกติ นักเรียนขาดโอกาสการพัฒนาทางการศึกษาให้ทัดเทียมกับนักเรียนภาคอื่นๆ และในการให้บริการด้านสวัสดิการครู ควรจะมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลในการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น[7]

จากที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรู้ความเข้าใจทักษะเจตคติคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม จึงสมควรที่จะฝึกอบรมให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (Personal Mastery) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “บุคคลแห่งการเรียนรู้” ของเซงเก้ (Senge) [8]ลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นวินัยหนึ่งที่จำเป็นในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้โดยอยู่บนพื้นฐานของการเรียนรู้ระดับบุคคลเพราะองค์การจะไม่เกิดการเรียนรู้จนกว่าสมาชิกในองค์การเริ่มต้นที่จะเรียนรู้องค์ประกอบหลักของลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้คือบุคลากรทุกคนจะต้องพยายามกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการของแต่ละคนและทุกคนต้องยอมรับความเป็นจริงเพื่อหาหนทางที่จะทำให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นๆ บุคลากรที่สามารถฝึกฝนตนให้มีลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบโดยนำเหตุผลและการนำจิตสำนึกของตนมาประยุกต์ใช้ร่วมกันสามารถคิดอย่างเป็นระบบระหว่างสิ่งรอบๆตัวให้มีความสัมพันธ์กันและมองเห็นความสำคัญของตนต่อสิ่งแวดล้อมนั้นจึงทำให้ระบุได้ชัดเจนว่าในทุกระดับของ

องค์การจำเป็นต้องเกิดการเรียนรู้ในทุกระดับ ซึ่งองค์การจะเกิดการเรียนรู้ได้ต้องอาศัยพลังจากการเรียนรู้ระดับบุคคลของทุกคนในองค์การและแนวคิดของ ฮองและเยฮูดะ (Hong and Yehuda) [9]ได้อธิบายรูปแบบที่เหมาะสมของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ว่าจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน และ5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยเหตุผล ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีการดำเนินการวิจัยโดยดำเนินการแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลพื้นฐานความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลแห่งการเรียนรู้ หลักสูตรและการฝึกอบรม มีการดำเนินการ 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 16 คน

ขั้นที่ 2. ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมบุคคลแห่งการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และ ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 8 คน ของโรงเรียนสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต3 จำนวน 8 โรงเรียน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวนทั้งสิ้น 16 คน

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นดำเนินการ 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเขียนโครงร่างของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การประเมินโครงร่างหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรม

เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครู โดยมีการทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการทดลองใช้หลักสูตร ประเมินพฤติกรรมและเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมแบ่งเป็น 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การทดสอบวัดความรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ แบบวัดความรู้เกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นที่ 2 การประเมินพฤติกรรมของครู

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นที่ 3การประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรม

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบประเมินเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นครูสังกัดเครือข่ายตลิ่งชันสะกอม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 จำนวน 36 คน โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร

เป็นการนำผลที่ได้จากการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมครูมาประเมินและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้หลักสูตรมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นใน3 ระยะ คือ ขั้นก่อนการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ขั้นการนำไปใช้หลักสูตรฝึกอบรมและขั้นหลังการใช้หลักสูตรฝึกอบรม ผู้วิจัยใช้การสังเกต การสอบถามจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการฝึกอบรม ทั้งผู้บริหารโรงเรียน ครู เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานศึกษาต่างๆ ตลอดจนประยุกต์ใช้ในหน่วยงานสถานศึกษาอื่นๆต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1.ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่าความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู พบว่าครูมีความต้องการและความจำเป็นในฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน 5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมจากตำรา หนังสือและงานวิจัย ทำให้ผู้วิจัยร่างหลักสูตรฝึกอบรมโดยมีองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรม สื่อการอบรม วิธีการวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม พบว่า การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00 และผลการประเมินความเหมาะสมถูกต้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเหมาะสมถูกต้อง สมควรที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู

2. ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

2.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการอบรม สูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้ง

ไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าครูมีความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. บุคคลที่มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน 2. บุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3. บุคคลที่มีแรงบันดาลใจ 4. บุคคลที่พัฒนาตนรอบด้าน 5. บุคคลที่ปรับตัวเข้ากับสังคมพหุวัฒนธรรมในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะมีทัศนคติที่ดีต่อการแสวงหาความรู้ รู้จักควบคุมจิตใจและพฤติกรรมของตน เรียนรู้อยู่เสมอ ยอมรับความเป็นจริงที่เปลี่ยนไปตามกระแสโลก ใช้ความรู้นำการกระทำและการตัดสินใจ รู้วิธีเข้าหาความรู้และประมวลความรู้ มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ชอบศึกษาค้นคว้าใฝ่รู้ มีความรู้ดีทันสมัยทันเหตุการณ์เป็นสากล มีวิสัยทัศน์กว้างไกลหมั่นทบทวนวิสัยทัศน์ของตนเองเป็นประจำสม่ำเสมอส่งเสริมการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ [10] อีกทั้งช่วยให้ครูมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเป็นพลังแห่งอำนาจเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจไปสู่การทำงานที่ดีกว่าในอนาคตและจากการวิจัยของ ไคเซอร์ (Kaiser) [11]ได้ทำการวิจัยเรื่อง การกำหนดแผนการสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ต้องประกอบด้วยการสนับสนุนต่อเนื่องจากผู้นำวัฒนธรรมองค์การ พันธกิจ และกลยุทธ์และโครงสร้างที่อธิบายให้สมาชิกเข้าใจการเรียนรู้ วิธีการบริหาร บรรยากาศและแรงจูงใจเป็นปัจจัยรองลงมา ระบบบริหารองค์การมีความสำคัญน้อยที่สุด การเรียนรู้ส่งผลสำคัญต่อนวัตกรรม และการประสานกับภายนอกองค์การ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรฝึกอบรม พบว่ามีองค์ประกอบของหลักสูตรได้แก่ ความเป็นมาของหลักสูตรฝึกอบรม แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรฝึกอบรม เป้าหมายของหลักสูตรฝึกอบรม โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาวิชา กิจกรรมการอบรม สื่อการอบรม วิธีการวัดและประเมินผล และแผนการฝึกอบรม องค์ประกอบของหลักสูตรช่วยให้การฝึกอบรมประสบผลสำเร็จ เพราะมีแนวทางในการอบรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะจุดมุ่งหมาของหลักสูตร โครงร่างของหลักสูตรตลอดจนแผนการฝึกอบรม สอดคล้องกับโอลิวา (Oliva) [12]สรุปความสำคัญขององค์ประกอบของหลักสูตร ว่ามีการออกแบบหลากหลาย มีเป้าหมาย มีจุดประสงค์เฉพาะเจาะจง ช่วยทำให้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดระบบเนื้อหา รูปแบบการเรียนการสอน สื่อการสอน รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับโซเวลล์ (Sowell) [13]ได้สรุปว่า องค์ประกอบของหลักสูตรที่ครบถ้วนเป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์เป็นแผนการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วย ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรกับเนื้อหาสาระในทุกหัวข้อ โดยมีค่าIOC ตั้งแต่ .60-1.00 ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะผู้วิจัยศึกษาแนวทางในการสร้างหลักสูตรจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยอย่างครบถ้วน มีการร่างและทบทวนประเด็นหัวข้อต่างๆให้เป็นตามหลักวิชาการ และปรับปรุงตามข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและครูเพื่อให้สอดคล้องกับต้องการและความจำเป็นของผู้รับการอบรม

การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน พบว่าโครงร่างหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเหมาะสมที่จะนำไปทดลองใช้ในการฝึกอบรมครู ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้น

พื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นหลักสูตรที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าเหมาะสมกับการนำไปใช้ในการฝึกอบรมครู อีกทั้งครูในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ขาดโอกาสในการอบรม เพราะมีปัญหาความไม่สงบอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าหัวข้อหรือประเด็นต่างๆในองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นส่วนเติมเต็มและยกระดับคุณภาพของครู

2.การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

2.1 ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พบว่าคะแนนหลังฝึกอบรมสูงกว่าก่อนฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้เข้ารับการอบรมมีความสนใจและกระตือรือร้นในการอบรมสม่ำเสมอ ทุกคนตั้งใจในการอบรมเป็นอย่างดี และกิจกรรมการฝึกอบรมมีการผสมผสานทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเข้าด้วยกันโดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลายและการได้รับความรู้โดยตรงจากวิทยากร นอกจากนี้ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองและมีการเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มเพื่อนจึงทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาอย่างแท้จริงสอดคล้องกับงานวิจัยของเทวี กลีสัน [14]ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพขององค์ประกอบครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและเพื่อประเมินผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 โดยที่หลังการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

2.2 ด้านพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ เช่น ก่อนการจัดหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งผลของการเก็บรวมรวมข้อมูลนี้มีประโยชน์ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างมาก เพราะทำให้ทราบถึงความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้ที่ต้องเข้ารับการอบรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดจุดประสงค์เป้าหมาย และวิธีการดำเนินกิจกรรมในหลักสูตรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งกิจกรรมที่ดำเนินในหลักสูตรฝึกอบรมครูประกอบด้วยการบรรยาย (Lecture) การศึกษาด้วยตนเอง (Self – Study) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Group Discussion) การระดมสมอง (Brain Storming) ที่เน้นการทำกิจกรรมในบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดเหมือนบรรยากาศในห้องเรียน มีการใช้เพลง เกม และกิจกรรมเพื่อนันทนาการต่างๆ เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้และกระบวนการฝึกอบรมครูมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดการช่วยเหลือพึ่งพาส่งผลให้เกิดผลดีต่อการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคลาร์ก [15] ที่กล่าวถึง การฝึกอบรมครูควรพิจารณาหรือเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครูเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำวันของครู เพื่อครูจะได้นำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการแก้ปัญหาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 ด้านเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนเจตคติต่อหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ หลักสูตรฝึกอบรมที่สร้างขึ้นมีจุดมุ่งหมายชัดเจนและมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องและมีความจำเป็นต่อครูผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีกิจกรรมการฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม ได้ศึกษาเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและมีการจุดประกายให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงบวกซึ่งเป็นไปตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ได้แก่ การเลียนแบบ การยินยอม การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องจากความต้องการอยากเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ เดวิส (Davis)[16] ที่กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และความรู้สึกซึ่งกันและกัน มีการให้คำชี้แนะจะช่วยเสริมสร้างเจตคติที่ดี ซึ่งหลักสูตฝึกอบรมครูการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เน้นความสำคัญของการปฏิบัติจริง การ

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูสมัครใจเข้ารับการอบรมทำให้เกิดความกระตือรือร้น สนใจ ตั้งใจ ในการปฏิบัติกิจกรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองและกลุ่ม จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ง่าย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นแนวนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2. ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านเวลาและสถานที่และเข้าใจรายละเอียดของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ก่อนทำการฝึกอบรมทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อเป็นการส่งเสริมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้เกิดเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ต่อไป

2. ควรทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเชิงลึกตามแนวคิดการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

[1]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2553).*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (*ฉบับที่ *3) พ.ศ.2553.* กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

[2] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, (2548). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2547*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

[3] นิสดารก์เวชยานนท์ (2549). *Competency –Based Approach*.กรุงเทพฯ: กราฟิโกซิสเต็มส์.

[4]Swieringa, Joop, and Wierdsma, Andre (1992). *Becoming a Learning Organization: Beyond the Learning Curve.*Wokingham: Addison-Wesley.

[5] วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2548). *การพัฒนาองค์การแห่งความรู้*.กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

[6] Hoy, W.K., &Miskel, D.G.. (2001*). Educational Administration : Theory Research, and Practice.* 6th ed. New York : McGraw – Hill.

[7]สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

[8]Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization.* London :Random House.

[9]Hong T. M. Bui,AfamItuma,Elena Antonacopoulou. [Online].(2014, 9 July). *Antecedents and Outcomes of Personal Mastery: Cross-country Evidence in Higher Education.* Retrieved July 9, 2014, from http://www.researchgate.net/publication /254298154_Antecedents_and_outcomes_of_personal_mastery_cross-country_evidence_in _Higher_Education.

[10]หอมจันทร์ คงชนะ.(2547). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในมิติต่างๆ ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง*.อยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

[11] Kaiser, S. M. (2001, January). Mapping the Learning Organization: Exploring a Model of Organizational Learning. *Dissertation Abstract International*.61(7) : 2553-A. (UMI No. 9979267).

[12] Oliva, Peter F. (1988). *Developing Curriculum*. **2nd ed.**United State of America : Scott, Foresman and Company.

[13] Sowell, Evelyn J. (1996). *Curriculum :An Integrative Introduction*. New Jersey : Prentice – Hall.

[14] เทวี กลีสัน. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูชาวต่างประเทศสอนภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาในประเทศไทยให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู*.ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

[15] Clark, Allen Romaine.(1970). A Teacher Evaluation of In – Service Education. *Dissertation Abstracts International,* 31(6) December, 2767 – A.

[16] Davis, L. E. (1977). *Enhancing Quality of Working Life*. New York: McGraw Hill.