

2020

## แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ดิษพล รุ่งโรจน์วัฒนา  
คณะครุศาสตร์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd>



Part of the [Educational Administration and Supervision Commons](#)

---

### Recommended Citation

รุ่งโรจน์วัฒนา, ดิษพล, "แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก" (2020). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 4415.  
<https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/4415>

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact [ChulaDC@car.chula.ac.th](mailto:ChulaDC@car.chula.ac.th).

แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

NEW APPROACH FOR TEACHER DEVELOPMENT OF BANGKOK ARCHDIOCESE BASED ON  
CATHOLIC EDUCATION IDENTITIES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education in Educational Management  
Department of Educational Policy, Management, and Leadership  
FACULTY OF EDUCATION  
Chulalongkorn University  
Academic Year 2020  
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล
	กรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
โดย	นายดิษพล รุ่งโรจน์วัฒนา
สาขาวิชา	บริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส

---

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

	คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่ม้อย)	
	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส)	
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.สุวิทย์ มูลคำ)	

ดิษพล รุ่งโรจน์วัฒนา : แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษา  
คาทอลิก. ( NEW APPROACH FOR TEACHER DEVELOPMENT OF BANGKOK ARCHDIOCESE BASED ON  
CATHOLIC EDUCATION IDENTITIES) อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.ธีรภัทร กุลโสภาส

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก งานวิจัยนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยนี้มีทั้งหมด 616 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน หัวหน้าฝ่ายจิตตภาบาลโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โรงเรียนละ 15 คน รวมครูทั้งหมดเป็น 542 คน ซึ่งลดลงจากจำนวนที่ตั้งไว้ตอนแรก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และแบบประเมินความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกแต่ละประการของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จัดอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ และมีรายละเอียดแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มผู้ให้ข้อมูล 2) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ทำให้ทราบถึงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูแต่ละประการ โดยสามลำดับแรกคือ ลำดับที่ 1 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 0.300 ลำดับที่ 2 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 0.275 และลำดับที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 0.272 และ 3) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก สามลำดับแรกคือ แนวทางที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล แนวทางที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน และแนวทางที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน

สาขาวิชา            บริหารการศึกษา  
ปีการศึกษา        2563

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6083315027 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORD: Catholic Educational Identity, Teacher Development, Catholic School

Disapon Rungrojworawattana : NEW APPROACH FOR TEACHER DEVELOPMENT OF BANGKOK ARCHDIOCESE  
BASED ON CATHOLIC EDUCATION IDENTITIES. Advisor: Asst. Prof. Dhirapat Kulophas, Ph.D.

The purposes of this research were: 1) to study the current state of Catholic Education Identities of teachers in Bangkok Archdiocese 2) to study the current state, desirable state and needs assessment in teacher development of Bangkok Archdiocese Schools based on Catholic Education Identities and 3) to propose new approaches for teacher development of Bangkok Archdiocese Schools based on Catholic Education Identities. The research's population is 37 catholic schools in Bangkok Archdiocese. Research Informants are 616 people, consisted of 37 administrators from each school, 37 directors of pastoral care from each school and 542 teachers from 37schools, which decresed from the first setting. The research instruments were 1) Questionnaire about the current state of Catholic education identities of teachers in the Bangkok Archdiocese and state and desirable state of teacher development of Bangkok Archdiocese based on Catholic Education Identities. And 2) The suitable and possibility assessment form for (draft of) new approach for teacher development of Bangkok Archdiocese based on Catholic Education Identities. The statistics used for data analysis consisted of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, PNI Modified analysis, mode and content analysis.

The research findings showed that 1) in current state, most of Catholic Education Identities of teachers in Bangkok Archdiocese are in "high" complacent, but details are differed by each group of informants. 2) Studying the current state and desirable state of teacher development of Bangkok Archdiocese based on Catholic Education Identities showed Priority Need Index (PNI Modified) of each Identities. The highest PNI Modified of the first three identities were Identity no.7 "Growing mental life with each student directly and individually", which PNI Modified 0.300, Identity no.5 "Being an expert in teaching moral and religious teachings", which PNI Modified 0.275 and Identity no.3 "Joining every part of the community", which PNI Modified 0.272. And 3) the first three new approaches for teacher development of Bangkok Archdiocese based on Catholic Education Identities were to Workshop for developing "Growing mental life with each student directly and individually" Identity, to Workshop for developing "Being an expert in teaching moral and religious teachings" Identity and to create Professional Learning Community Workshop for developing "Joining every part of the community" Identity.

Field of Study: Educational Management  
Academic Year: 2020

Student's Signature .....  
Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาของอาจารย์ ผศ. ดร.ธีรภัทร กุโลภาส อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา ความช่วยเหลือ และกำลังใจ ต่อการวิจัยอย่างต่อเนื่องด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา รวมถึงให้สร้างโอกาสในเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

กราบขอบพระคุณ รศ. ดร. สุกัญญา แซ่มซ้อย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และคำแนะนำช่วยเหลือการพัฒนาวิจัย และ ดร.สุวิทย์ มูลคำ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์และส่งผลให้งานวิจัยสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น

ขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. เพ็ญวรา ชูประวัติ อาจารย์ ดร. พงษ์ลิขิต เพชรผล บาทหลวง ดร.ฉลอง รัฐ สังขรัตน์ บาทหลวงเดชา อาภรณ์รัตน์ และบาทหลวง ศวง วิจิตรวงศ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ที่กรุณามอบองค์ความรู้อันมีประโยชน์แก่งานวิจัย และยังกรุณาสละเวลาของท่านเพื่อตรวจสอบเครื่องมือในการทำงานวิจัยและตรวจร่างผลการศึกษางานวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

ขอบพระคุณผู้จัดการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าจิตตภาล และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาเพื่อให้ข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้เป็นอย่างดี และขอบคุณฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สำหรับคำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก รวมไปถึงข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ขอบคุณอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ได้กรุณามอบโอกาสทางการศึกษารั้งนี้ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดการเรียนรู้แล้วยังทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว มิตรสหาย และเพื่อนร่วมรุ่นสาขาวิชาบริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนให้กำลังใจและการสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้มาโดยตลอด

ดิษพล รุ่งโรจน์วัฒนา

## สารบัญ

### หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ .....	1
1.2 คำถามการวิจัย .....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.4 นิยามศัพท์ .....	6
1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย .....	10
1.6 ขอบเขตงานวิจัย .....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู .....	20
2.2 อุตลักษณ์ครูโรงเรียนคาทอลิก .....	93
2.2.1 ประวัติการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย .....	93
2.2.2 การจัดการศึกษาคาทอลิกในไทย .....	98



2.2.3	อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก .....	100
2.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	137
2.3.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาครู.....	137
2.3.2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก .....	138
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย .....	141
3.1	ระเบียบวิธีวิจัย.....	141
3.2	ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย .....	152
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	161
4.1	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	162
4.2	สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ... 174	
4.3	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก.....	177
4.3.1	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหาร .....	177
4.3.2	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของหัวหน้าจิตตภาบาล .....	189
4.3.3	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของครู 201	
4.3.4	การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก .....	214
4.4	แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก.....	224

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	265
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	266
5.2 อภิปรายผล .....	277
5.3 ข้อเสนอแนะ .....	285
บรรณานุกรม.....	288
ประวัติผู้เขียน .....	297



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูในแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ.....	39
ตารางที่ 2 ประโยชน์ของการฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม .....	54
ตารางที่ 3 สมณสาส์นพระศาสนจักรคาทอลิกเฉพาะรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับครู .....	108
ตารางที่ 4 การจำแนกการกล่าวถึงลักษณะของครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในสมณสาส์น .....	126
ตารางที่ 5 ขั้นตอนวิธีวิจัย .....	156
ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และศาสนา.....	162
ตารางที่ 7 ตำแหน่งของผู้บริหาร.....	169
ตารางที่ 8 ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหาร.....	170
ตารางที่ 9 ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าจิตตาศาลและครูในโรงเรียนปัจจุบัน.....	172
ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตาศาล และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ .....	174
ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหาร .....	178
ตารางที่ 12 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก .....	186
ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของหัวหน้าจิตตาศาลโรงเรียน.....	190
ตารางที่ 14 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาตามความคิดเห็นของ.....	198

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของครู.....	202
ตารางที่ 16 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์ การศึกษาตามความคิดเห็นของครู .....	210
ตารางที่ 17 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาผลรวมค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) ของผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก .....	215
ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด.....	217
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบผลของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู โรงเรียนอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก 2 วิธีการ .....	223
ตารางที่ 20 (ร่าง) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในอัตลักษณ์ต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา ครู.....	227
ตารางที่ 21 ร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ .....	233
ตารางที่ 22 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.....	258

## สารบัญภาพ

### หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	15
ภาพที่ 2 แผนภูมิ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	164
ภาพที่ 3 แผนภูมิ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	165
ภาพที่ 4 แผนภูมิ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	166
ภาพที่ 5 แผนภูมิ ศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	168
ภาพที่ 6 แผนภูมิ ตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้บริหาร.....	170
ภาพที่ 7 แผนภูมิ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบัน .....	171
ภาพที่ 8 แผนภูมิ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนรวมทุกโรงเรียนที่ผ่านมา .....	172
ภาพที่ 9 แผนภูมิ ประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนปัจจุบันของหัวหน้าจิตตาศาลและครู.....	173

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกซึ่งเป็นลักษณะเด่นประการหนึ่งของโรงเรียนคือการมุ่งเน้นให้บุคคลมีความรู้ ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักรคาทอลิก และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติท่ามกลางผู้นับถือศาสนาที่แตกต่าง ปัญหานี้เกิดขึ้นต่อสมาชิกทุกคนในโรงเรียน และส่งผลกระทบในระดับที่สูงขึ้นเมื่อเกิดปัญหากับครูคาทอลิกซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการสอนด้วยวาจาและการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากครูขาดความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง ครูที่นับถือศาสนาคาทอลิกไม่ได้ดำเนินชีวิตอันสอดคล้องกับหลักความเชื่อของของตน และครูที่มีได้นับถือศาสนาคาทอลิกไม่เข้าใจคำสอนของศาสนาคาทอลิก ไม่สามารถประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างของการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายของความเชื่อ และไม่อาจดำรงตนในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนคาทอลิกได้อย่างเหมาะสม

โรงเรียนคือแหล่งผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรมให้เข้าสู่สังคมเพื่อทำก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งครูมีหน้าที่โดยตรงในการให้ความรู้แก่นักเรียนและสอนให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก เมื่อเกิดปัญหาที่ครู จึงส่งผลกระทบโดยตรงต่อนักเรียนและโรงเรียน กล่าวคือ เมื่ออัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกสูญหายไปจากครู ครูจึงไม่อาจถ่ายทอดไปสู่ นักเรียนได้ และในที่สุดก็ทำให้โรงเรียนขาดอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

จากการสัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม ถึง 2 มิถุนายน 2561 ภายใต้หัวข้อ “อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก” (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2561: v) ผู้อำนวยการการศึกษามีได้ทำการประเมินครูอย่างเฉพาะด้าน แต่ได้ประเมินสถานะโดยรวมของโรงเรียนว่าโรงเรียนคาทอลิกกำลังสูญเสียความโดดเด่นในฐานะผู้นำทางการศึกษา การมีอัตลักษณ์ การให้การศึกษาบรมที่ดี และการเคยเป็นที่ชื่นชมและศรัทธาของสังคม ลดความชัดเจนลงอย่างมากในปัจจุบันอันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก การจัดการศึกษาตามระบบการศึกษาไทยที่กำลังล้มเหลวและเคลื่อนไปตามกระแสของวิกฤตคุณค่าในสังคมไทย

เน้นธุรกิจมากกว่างานอภิบาล เน้นการแข่งขันทางวิชาการมากกว่าการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม เน้นการจดจำเนื้อหาความรู้มากกว่าวิธีคิดกระบวนการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ เน้นภาพลักษณ์ของโรงเรียนมากกว่าการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง ประการที่สอง จำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมายของโรงเรียนนอกระบบที่ไม่ได้ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะโรงเรียนนานาชาติ และความเข้มแข็งขึ้นของโรงเรียนรัฐ รวมถึงโรงเรียนของเทศบาลซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐมากกว่า ในขณะที่จำนวนประชากรเด็กและเยาวชนกำลังลดลง ประการที่สาม การไม่สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้อำนวยการในทุก 3 ถึง 5 ปี และเงินสนับสนุนรวมถึงเงินทุนไม่เพียงพอเมื่อนำไปใช้เพื่อกิจการโรงเรียนและจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรได้ไม่เต็มที่ และประการสุดท้าย การขาดครูที่มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมให้นักเรียน ครูไม่อาจทุ่มเทชีวิตและเวลาทั้งหมดให้กับการสอนและการดูแลนักเรียน มองว่าตนเองต้องใช้เวลามากมายนอกงานเอกสารที่ตนไม่เห็นว่าย่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และต้องทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้ให้เพียงพอค่าจุนครอบครัว ดังนั้นครูร่วมอุดมการณ์อย่างยั่งยืนจึงมีจำนวนลดลง

ที่กล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่ปัญหาของโรงเรียนคาทอลิกไทย 6 ประการ คือ ประการแรก การสูญเสียความโดดเด่นในการศึกษาที่ดีและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม จนกลายเป็นตัวเลือกลำดับรอง ประการที่สอง การทำการศึกษาแบบธุรกิจแสวงผลกำไร เน้นการแข่งขันทางวิชาการ แต่ไม่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ ประการที่สาม การที่ผู้บริหารและครูขาดความรู้และทักษะในการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้นักเรียน ประการที่สี่ การที่ครูมีงานเอกสารและงานอื่น ไม่ให้เวลาสำหรับการเตรียมการสอนและดูแลนักเรียน ประการที่ห้า การไม่มีหลักสูตรแกนกลางและคู่มือการสอนคำสอนและวิชาคริสต์ศาสนาสำหรับทุกโรงเรียน และประการสุดท้าย คือ การที่โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ เพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้บริหาร

เห็นได้ว่าสิ่งที่ถูกกล่าวขึ้นหลายครั้งข้างต้นนี้กลายเป็นตัวแปรสำคัญประการหนึ่งของสภาพปัญหาในปัจจุบัน คือ คุณภาพของครูในด้านการสั่งสอนอบรมจริยธรรมคุณธรรมและการดำเนินชีวิตที่แสวงหาความสว่างแห่งพระคริสต์อันเป็นแบบอย่างอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกให้นักเรียน ทำให้

โรงเรียน สมาชิก และนักเรียนขาดอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก นอกจากนี้ยังพบว่า มีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของฝ่ายจิตตาคิบาล เช่น ด้านการใช้หลักสูตรจริยะในสถานศึกษา พบว่าการใช้หลักสูตรจริยะกับโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทั้ง 37 แห่ง บางโรงเรียนมีการจัดโครงสร้างเวลาเรียนที่อาจไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และบางโรงเรียนมีเวลาในการเรียนรู้น้อยกว่าเวลาที่หลักสูตรกำหนด การจัดอบรมในเรื่องการใช้หลักสูตรยังไม่กระจำและไม่ชัดเจนสำหรับผู้สอน และมีปัญหาในด้านการถ่ายทอดความรู้ของผู้ทำการสอนเพราะผู้ทำการสอนไม่ได้เป็นคาทอลิกจึงไม่สามารถถ่ายทอดได้ดี และบางครั้งคุณธรรมที่ใช้สอนเป็นนามธรรมมากเกินไป ไม่สามารถถ่ายทอดหรือสอดแทรกให้กับผู้เรียนได้ ผู้เรียนจึงสามารถนำคุณธรรม คุณค่าพระวรสาร อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกไปประยุกต์ใช้ในด้านนี้น้อยเกินไป (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2561: ix-x)

บทบาทในการผลิตนักเรียนหรือบุคคลนั้นเป็นหน้าที่หลักของครูผู้สอน จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกที่จะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของครู กล่าวคือ ต้องทำให้ครูผู้มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และคุณธรรมไปสู่ผู้เรียนเป็นผู้ที่เพียบพร้อมสมบูรณ์ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกก่อน ดังที่สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิกได้กล่าวถึงครูไว้ว่า “โดยการเป็นประจักษ์พยานและความประพฤติดของตน ครูมีบทบาทสำคัญเป็นอันดับแรกที่จะเผยแสดงคุณสมบัติเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก ดังนั้นการอบรมครูอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของกิจกรรมเชิงอภิบาลที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ การอบรมนี้ต้องมุ่งสร้างแรงบันดาลใจให้ครูเป็นประจักษ์พยานถึงคุณค่าพระวรสารในห้องเรียนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานอภิบาลของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับมุมมองตามหลักคริสตธรรม ต่อโลก และต่อการศึกษา ปัญหานี้ยังอาจจะเกี่ยวข้องกับศิลปะของการสอนตามหลักการพระวรสาร” (สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก, 2556b: ข้อ 78)<sup>1</sup> โรงเรียนคาทอลิกทุกแห่งจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาครูให้เป็นผู้มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกก่อนเป็นอันดับแรก จึงจะทำให้สามารถผลิตนักเรียนให้เป็นผู้มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้ต่อไป โดยครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนอันมุ่งเน้นการศึกษาการบูรณาการคุณค่าพระวรสารกับการเรียนรู้ทางวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8

<sup>1</sup> เอกสารแปลจาก Congregation for Catholic Education. (2002). The Catholic School. Accessed September 2, 2018. Available from [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations)



กลุ่ม ซึ่งเป็นไปตามกรอบที่สมณสาส์นโรงเรียนคาทอลิกสุสหัสวรรษที่สามกล่าวไว้ว่า “ในแผนงานทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเวลาในการเรียนรู้และเวลาในการหล่อหลอมอบรมระหว่างการแสวงหาความคิดและการเติบโตในปรีชาญาณ เนื้อหาวิชาต่าง ๆ ของโรงเรียนไม่ได้นำเสนอแต่เพียงความรู้ที่จะได้รับเท่านั้น แต่ยังเสนอคุณค่าต่างๆ ที่จะค้นหาได้และความจริงต่างๆ ที่จะค้นพบได้ (สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก, 2531: ข้อ 14) นอกจากนี้ยังต้องมีการจัดฝึกอบรมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูได้ตระหนักถึงคุณค่าของการจัดการเรียนการสอนตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกให้ดียิ่งขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ซึ่งจัดขึ้นเดือนละครั้งนั้น ยังไม่ปรากฏหลักฐานการประเมินการอบรมทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ อีกทั้งยังมีข้อสังเกตบางประการ กล่าวคือ การอบรมดังกล่าวอาจเป็นความร่วมมือระหว่างกลุ่มงานจิตตภาบาลและแผนกพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งอยู่ภายใต้ ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทว่าการอบรมดังกล่าวปรากฏเฉพาะในแผนงานประจำปีของกลุ่มงานจิตตภาบาลเท่านั้น (ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, 2563) แต่ไม่ปรากฏในแผนงานประจำปีของแผนกพัฒนาวิชาชีพครู และแผนกพัฒนาวิชาชีพครูยังมีบุคลากรที่รับผิดชอบด้านนี้เพียงหนึ่งคนเท่านั้น จึงมีความเป็นไปได้ว่ายังไม่มีความร่วมมืออย่างแท้จริงระหว่างกลุ่มงานจิตตภาบาลและแผนกพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งอาจส่งผลให้การอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อนโยบายทางการศึกษาของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้มากเท่าที่ควร อีกทั้งการอบรมยังเป็นรูปแบบการพัฒนาที่อาจไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาครูก็เป็นได้ นอกจากนี้ การพัฒนาการศึกษาคาทอลิกเกี่ยวกับด้านอัตลักษณ์ ยังมุ่งเน้นไปที่นักเรียนโดยตรงมากกว่าที่ครู จึงทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และตัวนักเรียนเองซึ่งยังเป็นเยาวชนก็ขาดผู้นำที่จะช่วยในการพัฒนาตนเองตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วย

คุณภาพของครูจึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2545) ทั้ง 9 หมวด ถือว่าเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะหมวด 7 ว่าด้วย ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 บัญญัติว่า ให้รัฐส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และ

บุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่และพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับที่ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543) กล่าวว่า หากบุคลากรเหล่านี้ไม่ได้รับการพัฒนาย่อมเป็นอันตรายต่อหน่วยงาน ต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร

การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเป็นเรื่องที่ได้รับการผลักดันโดยหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคาทอลิกมาเป็นระยะเวลาหลายปีแล้ว โดยทุก 1 – 2 เดือนจะมีการจัดสัมมนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับคำสอนทางศาสนาแก่ครู การอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในฐานะครูในโรงเรียนคาทอลิก และการกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาตนเองของครูด้วยการให้รางวัล มอบเข็มเชิดชูเกียรติ และการพาครูไปศึกษาดูงาน ทว่าปัญหาครูขาดอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกก็ยังคงดำรงอยู่เรื่อยมา ไม่บรรลุตามแผนนโยบายที่สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้วางไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเพื่อที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว และส่งเสริมให้การศึกษาคาทอลิกไทยก้าวเดินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นอย่างไร
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเป็นอย่างไร
3. แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกควรเป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

### 1.4 นิยามศัพท์

**แนวทาง (Approach)** หมายถึง วิธีการหรือทางปฏิบัติที่วางไว้ให้กระทำตาม

**ครู (Teacher)** หมายถึง ผู้ทำหน้าที่สอนวิชาความรู้ทางวิชาการและอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนในโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีตำแหน่งเป็นครูประจำชั้นหรือครูประจำวิชาต่าง ๆ

**การพัฒนาครู (Teacher development)** หมายถึง การยกระดับครูให้มีคุณภาพ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมการแสดงออกอันเหมาะสมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

**แนวทางการพัฒนาครู (Approach for the development of teachers)** หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการยกระดับครูให้มีคุณภาพ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถ มีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมการแสดงออกอันเหมาะสมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

**แนวทางใหม่ในการพัฒนาครู (New Approach for the teacher development)** หมายถึง วิธีการใหม่เพื่อยกระดับครูให้มีคุณภาพ ศักยภาพ ความรู้ความสามารถ รวมถึงมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม พฤติกรรมการแสดงออกอันเหมาะสมและสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยวิธีการใหม่นี้เกิดจากการพิจารณาเลือกวิธีการพัฒนา

ครูเดิมให้เหมาะสมกับอัตลักษณ์ที่ต้องการพัฒนา โดยมีการประยุกต์ ปรับเปลี่ยน หรือเน้นการกระทำ ในกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ของวิธีการพัฒนา เพื่อให้ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มี คุณลักษณะสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมากยิ่งขึ้น โดยแนวทางการพัฒนาครูเดิม 5 วิธี ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเพื่อให้เป็นพื้นฐานในงานวิจัยนี้ ได้แก่

**1) การอบรม (Training)** หมายถึง การให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิดและ ประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยเป็นวิธีการในการเพิ่มพูน สมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำคัญรับผิดชอบที่ดีต่อการทำงานของครู

**2) การลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)** หมายถึง เป็นการพัฒนาครูโดยให้ครูมี ประสบการณ์ตรงกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น รวมถึงการสะท้อนคิดเพื่อทำให้เกิดการทบทวนและนำไปสู่ การตระหนักที่จะแก้ไขจุดบกพร่องและสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูหรือ ความคาดหวังต่อวิชาชีพครูของแต่ละยุคสมัย

**3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)** หมายถึง การที่ครู ผู้บริหาร นักการศึกษามารวมตัวกัน ร่วมมือ ร่วมพลัง ร่วมแรงร่วมใจในการให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจในการเรียนการสอนและ การทำงาน ปรีกษา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือแบ่งปันเนื้อหาสาระองค์ความรู้ในการศึกษารวมทั้ง แบ่งปันข้อคิดเห็นและวัฒนธรรม

**4) การศึกษาดูงาน (Study Tours)** หมายถึง การมอบหมายให้ครูหรือบุคลากรไป สังเกตการณ์เรื่องเฉพาะในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีความโดดเด่นหรือความเป็นเลิศเกี่ยวกับ เรื่องนั้น ๆ เพื่อให้ครูหรือบุคลากรได้รับรู้ถึงขั้นตอน กระบวนการ วิธีการ องค์ประกอบ และผลของ การกระทำที่เกิดขึ้น ด้วยตนเอง ทำให้เกิดความเข้าใจ การตกผลึกทางความคิด และนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรของตน

**5) การศึกษาต่อ (Further Education)** หมายถึง การส่งครูหรือบุคลากรไปศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ และความทันสมัยขององค์ความรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรนำสิ่งที่ได้รับกลับมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

**อัครสังฆมณฑล (Archdiocese) หรือสังฆมณฑล (Diocese)** หมายถึง เขตการปกครองในพระศาสนจักรคาทอลิก แต่ละเขตการปกครองมีพระอัครสังฆราช (หรือพระสังฆราช) เป็นผู้ปกครอง มีฝ่ายบริหารและหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการปกครองและดูแลความเชื่อของสมาชิกในพระศาสนจักรคาทอลิกในเขตนั้น ในประเทศไทยได้แบ่งออกเป็น 11 แห่ง มีฐานะเป็นสังฆมณฑล 9 แห่ง ได้แก่ สังฆมณฑลจันทบุรี สังฆมณฑลอุดรธานี สังฆมณฑลเชียงใหม่ สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี สังฆมณฑลราชบุรี สังฆมณฑลอุบลราชธานี สังฆมณฑลนครราชสีมา สังฆมณฑลนครสวรรค์ และสังฆมณฑลเชียงราย และมีฐานะเป็นอัครสังฆมณฑล 2 แห่ง ได้แก่ อัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง และอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

**อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ** หมายถึง เขตการปกครองในพระศาสนจักรคาทอลิก มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่กรุงเทพมหานคร นครปฐม ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) นครนายก (เฉพาะ อ.บ้านนา) นนทบุรี ปทุมธานี สุพรรณบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร อยุธยา และอ่างทอง

**โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ** หมายถึง สถานศึกษาคาทอลิกในเขตอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และอยู่ภายใต้การดำเนินงานของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีบาทหลวง (พระสงฆ์) พื้นเมืองของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หรือคณะนักบวชที่ได้รับการอนุญาตอย่างถูกต้องแล้วเป็นผู้บริหารจัดการ ในปัจจุบันมีทั้งหมด 37 แห่ง

**อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (Identity of Catholic Education)** หมายถึง เอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะตัวของรูปแบบการศึกษาที่ดำเนินโดยโรงเรียนคาทอลิกทุกแห่งโดยมีที่มาจากพระคริสตเจ้า เป็นการเรียนการสอนที่ดำเนินการตามแนวทางของพระวรสารและตามคำสอนของพระเยซูเจ้าสอดแทรกและรวมเป็นหนึ่งเดียวกันกับเนื้อหาสาระการเรียนรู้ การปฏิบัติตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมตามหลักแห่งความรัก มีศูนย์กลางอยู่ที่ชีวิตและพันธกิจขององค์พระเยซูคริสตเจ้า มีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลิกภาพ เพิ่มพูนวุฒิภาวะสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพื่อที่บุคลากรใน

โรงเรียนคาทอลิกจะได้ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าครบถ้วน (สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2560: 30) อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ประกอบด้วย 7 ประการ คือ

### 1) การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ (Living to testify of Christ)

หมายถึง การดำเนินชีวิตโดยเลียนแบบการกระทำของพระเยซูคริสต์เจ้า นำคำสอนของพระองค์มาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน มอบความรักความเมตตาต่อผู้อื่น ทำให้ตนเองเป็นภาพสะท้อนของพระองค์ เป็นประจักษ์พยานถึงการมีอยู่และความรักของพระองค์

### 2) การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู (Awareness and dedication to the duty of teacher)

หมายถึง การที่ครูสำนึกถึงหน้าที่ เป้าหมาย วิถีปฏิบัติของวิชาชีพ และดำเนินชีวิตโดยทุ่มเทร่างกายแรงใจทั้งหมดกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

### 3) การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน (Joining every part of the community)

หมายถึง การที่ครูตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและมีบทบาทหน้าที่ต่อชุมชน ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน และมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง หัวหน้าชุมชน และสมาชิกอื่นในชุมชน

### 4) การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก (Preparing and developing of Secular Knowledge)

หมายถึง การที่ครูทำให้องค์ความรู้วิชาการต่าง ๆ ของตนมีความทันสมัยอยู่เสมอ พัฒนาทักษะการสอนให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา มีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้เป็นการส่งเสริมคุณภาพการสอนให้ดีขึ้น

### 5) การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา (Being an expert in teaching moral and religious teachings)

หมายถึง การที่ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำสอนของพระเยซูเจ้าและของพระศาสนจักรคาทอลิก เข้าใจหลักการ เหตุผล และที่มาของคำสอนเหล่านั้น สามารถถ่ายทอดคำสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าสนใจ ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้นและกลายเป็นผู้มีความเชื่อตามไปด้วย

#### 6) การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม

**และชีวิต** (Being a person who capable of synthesizing and combining beliefs, culture and life) หมายถึง การที่ครูมีความเข้าใจ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำการสอนและดำเนินชีวิตประจำวันโดยใช้หลักการอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย มีความสามารถในการทำศาสนสัมพันธ์ที่ดี รู้จักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน ทำให้นักเรียนต่างศาสนาเข้าใจวิถีชีวิตของนักเรียนคาทอลิก รวมถึงทำให้นักเรียนคาทอลิกให้เกียรติและมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนที่นับถือศาสนาอื่น

#### 7) การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล (Growing mental

life with each student directly and individually) หมายถึง การสร้าง ดำรงรักษา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความเป็นตัวตนเฉพาะของนักเรียนแต่ละคน เรียนรู้ความถนัด ความชอบ ความสามารถพิเศษ หรือปัญหาของแต่ละคนอย่างใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษาที่มีคุณภาพและไวใจได้ สร้างความเชื่อใจระหว่างครูกับนักเรียน

### 1.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

งานวิจัยเรื่องแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกประกอบด้วยกรอบแนวคิด 3 กรอบ คือ กรอบกระบวนการพัฒนาครู กรอบวิธีการพัฒนาครู และกรอบอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1.5.1 กระบวนการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาครูจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และทำการสังเคราะห์ จัดเรียบเรียงขึ้นใหม่โดยคงไว้ซึ่งขั้นตอนสำคัญที่ปรากฏซ้ำในหลายแนวคิด และเป็นกระบวนการขั้นตอนที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในการนำมาปรับใช้เฉพาะทางสำหรับการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกโดยกระบวนการพัฒนาครูที่นำเสนอโดยผู้วิจัยประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู หมายถึง การพิจารณาคุณลักษณะ สมรรถนะ ความประพฤติ และวิถีปฏิบัติของครูโดยเทียบกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เพื่อชี้แจงให้เห็นว่าครูมีลักษณะต่าง ๆ สอดคล้องหรือเป็นไปตามกำหนดของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกแต่ละประการมากน้อยอย่างไร และทำให้ครูเกิดความตระหนักที่จะเร่งแก้ไขลักษณะที่บกพร่อง

2. การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู หมายถึง การค้นคว้าหารายละเอียดขององค์ประกอบจำเป็นและความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กำหนดระยะเวลา แนวทางและวิธีการในการยกระดับคุณภาพครูให้เป็นไปตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

3. การดำเนินการพัฒนาครู หมายถึง การปฏิบัติตามแผนการยกระดับคุณภาพครูที่วางไว้ ภายใต้กรอบอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรมจริยธรรม

4. การตรวจสอบและปรับปรุงการพัฒนาครูระหว่างดำเนินแผนการ หมายถึง การพิจารณาและควบคุมกระบวนการยกระดับครูให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ปรับเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนเพิ่มเติมเมื่อพบความจำเป็นระหว่างดำเนินการ ดูแลให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

5. การสรุปผลและประเมินการพัฒนาครู หมายถึง การรวบรวมผลการดำเนินการยกระดับคุณภาพครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกและพิจารณาระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

### 1.5.2 วิธีการพัฒนาครู

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครูและจริยธรรมครูในหลากหลายรูปแบบ และพบว่าแนวทางการพัฒนาครูที่เหมาะสมแก่การนำมาศึกษา และมีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ได้แก่



1) การอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือครูที่ได้รับความนิยมนและปฏิบัติกันในวงกว้าง และโรงเรียนในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความคุ้นเคยกับการใช้รูปแบบนี้เพื่อการพัฒนาครูอยู่แล้ว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการนำวิธีการเดิมมาศึกษาและปรับปรุงให้เหมาะสมจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ครูมากขึ้น และวิธีการเดิมที่อาจปรับเปลี่ยนเล็กน้อยนี้จะทำให้ครูไม่รู้สึกรู้สึกระหม่อมหรือเกิดความกลัวที่จะพัฒนาตนเอง

2) การพัฒนาครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) คือ การลงมือปฏิบัติจริงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และความก้าวหน้าได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่ครูจะต้องปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม เป็นตัวอย่างที่มองเห็นได้ สัมผัสได้เท่านั้น จึงจะสามารถถ่ายทอดอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกนี้ไปสู่นักเรียน

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) คือ การที่ครู ผู้บริหาร นักการศึกษาสามารถรวมตัวกัน ร่วมมือ ร่วมพลัง ร่วมแรงร่วมใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม การเรียนรู้นี้มีครูเป็นผู้นำและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนสู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้

4) การศึกษาดูงาน (Study Tours) เป็นลักษณะของการส่งครูออกไปเห็น สัมผัส และมีประสบการณ์โดยตรงกับโรงเรียนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครู ซึ่งวิธีการนี้มีความเหมาะสมต่อครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพราะสะดวกแก่การเดินทางและยังเคยมีการกระทำอยู่แล้วเป็นระยะ ทำให้ครูมองเห็นและเกิดการเปรียบเทียบ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาได้จริงในทางปฏิบัติ

5) การศึกษาต่อ (Further Education) อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ นิยมส่งบุคลากรทั้งครู ผู้เชี่ยวชาญ บาทหลวง นักบวช และภคินีไปศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีทั้งในและต่างประเทศเป็นประจำ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ผู้วิจัยเห็นด้วยกับหลักการและแนวคิด

การพัฒนาครูด้วยวิธีนี้และผู้วิจัยเองก็เป็นหนึ่งในตัวอย่างของการได้รับการพัฒนาด้วยการศึกษาต่อ จึงมีความเห็นว่ายังคงต้องรักษาการพัฒนาครูด้วยวิธีนี้ไว้และส่งเสริมหรือเสริมสร้างการพัฒนาวิธีนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### 1.5.3 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

การศึกษาเกี่ยวกับครูและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารสำคัญของพระศาสนจักรคาทอลิกคือสมณสาส์นซึ่งนิพนธ์และผ่านการรับรองโดยสมเด็จพระสันตะปาปาและสมณกระทรวงที่เกี่ยวข้อง โดยสมณสาส์นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีทั้งสิ้น 7 ฉบับ ได้แก่ “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 “มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 “นักบวชและพันธกิจในโรงเรียน” (Consecrated Persons and their Mission in Schools) พ.ศ. 2545 และ “การให้การศึกษาอบรมร่วมกันในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550

จากการศึกษาสมณสาส์นทั้งหมดข้างต้นได้มีการกล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะ อัตลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก และลักษณะครูในโรงเรียนคาทอลิกที่ถูกคาดหวัง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์โดยจำแนกรายการกล่าวถึงคุณลักษณะที่ซ้ำหรือมีรายละเอียดชัดเจนในสมณสาส์นแต่ละฉบับ ผลที่ได้จากการสังเคราะห์คือ คุณลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ของครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก รวมทั้งสิ้น 7 ประการ ได้แก่

- 1) การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ (Living to testify of Christ)
- 2) การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู (Awareness and dedication to the duty of teacher)

3) การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน (Joining every part of the community)

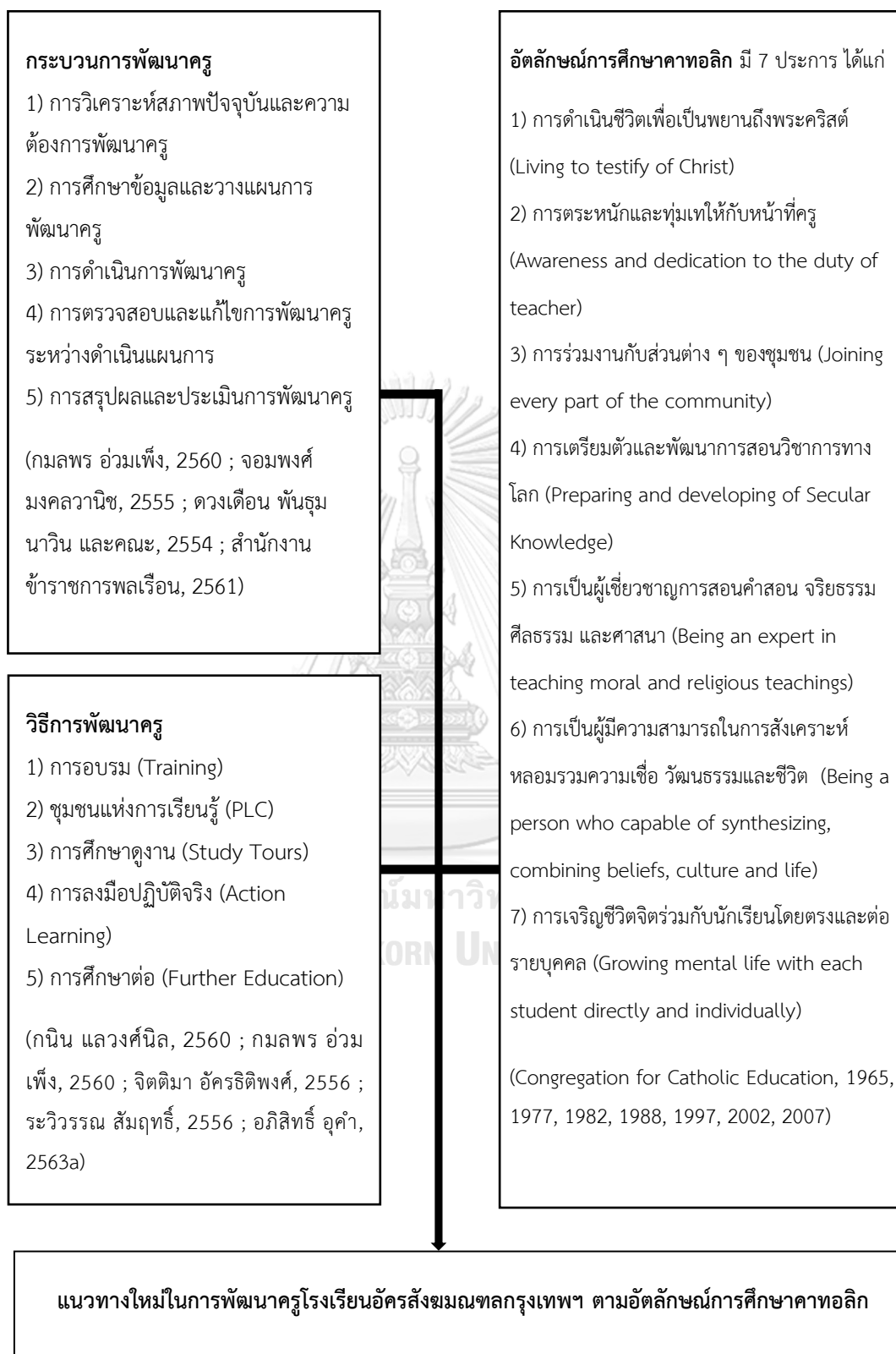
4) การเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการทางโลก (Preparing and developing of secular knowledge)

5) การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา (Being an expert in teaching moral and religious teachings)

6) การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรมและชีวิต (Being a person who capable of synthesizing, combining beliefs, culture and life)

7) การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล (Growing mental life with each student directly and individually)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาคูทั้ง 5 ร่วมกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกและสร้างเครื่องมือในการทำวิจัย คือ แบบสอบถามแนวทางใหม่ในการพัฒนาคูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยมีพื้นฐานอยู่บนรูปแบบการพัฒนาคูทั้ง 5 รูปแบบและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก 7 ประการ เพื่อนำมาสร้างเป็นร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาคูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จึงนำเสนอเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.6 ขอบเขตงานวิจัย

### 1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากพระสมณสาส์นด้านการศึกษาในพระศาสนจักรคาทอลิก เอกสารของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย เอกสารจากฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เอกสารจากองค์กรคาทอลิก บทความ หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และเอกสารเกี่ยวกับรูปแบบ ทฤษฎี แนวคิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู

### 1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

1.6.2.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 แห่ง

1.6.2.2) ผู้ให้ข้อมูล 629 คน แบ่งเป็น

ก) ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน

ข) หัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน (เลือกแบบเจาะจง)

ค) ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 โรงเรียน โรงเรียนละ 15 คน รวมครูทั้งหมดเป็น 555 คน

โดยกลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้เกิดจากการสุ่มประชากรครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทั้ง 37 โรงเรียน ซึ่งมีทั้งสิ้นรวม 3,672 คน โดยหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยนี้ด้วยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยผู้วิจัยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5 %

กลุ่มตัวอย่างครูชั้นต่ำจึงควรมีทั้งหมด 361 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 555 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ตัวอย่างผู้ให้

ข้อมูลที่เป็นครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 555 คน ประกอบด้วยครูจากโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โรงเรียนละ 15 คน จากทั้งสิ้น 37 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนทำการเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อตอบแบบสอบถามงานวิจัย

#### 1.6.3 ขอบเขตด้านเวลา

เดือนตุลาคม 2561 – เดือนกรกฎาคม 2564

#### 1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

เขตการปกครองอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้บริหารโรงเรียน และครูทราบถึงสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาครูโรงเรียนคาทอลิก ทำให้เกิดการตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาอย่างลึกซึ้ง ก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาสูงขึ้น
2. ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นตัวเลือกในการนำไปใช้ในการพัฒนาให้ครูมีคุณธรรมจริยธรรมตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
3. ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สามารถนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาครูในโรงเรียนของตน
4. ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เกิดการตื่นตัวและความต้องการในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการใหม่ ให้ความร่วมมือ และกลายเป็นผู้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมากขึ้น มีความตระหนักรู้ เข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินชีวิตของตนเองเพื่อเป็นครูที่ดี เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติและสอดคล้องกับความคาดหวังของพระศาสนจักรคาทอลิกมากขึ้น

5. นักเรียนเกิดการเรียนรู้อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกจากครู ทำให้นักเรียนที่มีลักษณะสอดคล้องกับความคาดหวังของโรงเรียน และโรงเรียนคาทอลิกกลายเป็นโรงเรียนที่มีอัตลักษณ์เฉพาะตัว เป็นโรงเรียนที่มีการเรียนการสอนเนื้อหาทันสมัย สามารถปลูกฝังทั้งความรู้และคุณธรรมจริยธรรมให้แก่โรงเรียนได้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก มีวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ด้าน ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู และแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ดังนี้

#### 2. 1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาครู

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครู

2.1.4 กระบวนการพัฒนาครู

2.1.5 วิธีการพัฒนาครู

#### 2.2 อัตลักษณ์ครูโรงเรียนคาทอลิก

2.2.1 ประวัติการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

2.2.2 การจัดการศึกษาคาทอลิกในไทย

2.2.3 อัตลักษณ์ครูคาทอลิก

2.2.4 ปัญหาด้านอัตลักษณ์การศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาครู

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก



## 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย ความหมายของการพัฒนาครู ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาครู ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครู กระบวนการพัฒนาครู และวิธีการพัฒนาครู มีรายละเอียดดังนี้

### 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่มีการศึกษากันมาช้านาน จึงมีนักวิชาการจำนวนไม่น้อยที่ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555: 13) ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะคติดของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน กมลพร อ่วมเพ็ง (2560: 13) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาครูว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของครูให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งตรงกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การปรับปรุง การเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร คือ ครูทั้งฝ่ายปฏิบัติการสอนและฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ วิชาชีพ เจตคติและวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการต่างชาติได้กล่าวถึงการพัฒนาครูไว้อีก Heidermann (1990) ให้ความหมายการพัฒนาครูว่าเป็นกระบวนการของผู้ที่ประกอบอาชีพทางด้านการศึกษา กระบวนการนี้ก่อให้เกิดความรู้ สร้างทัศนคติและทักษะอันนำไปสู่แนวคิดในการสร้างสรรค์ทางการศึกษาและ

การสอน ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรครูเกี่ยวข้องกับบุคคล วิชาชีพ และความต้องการขององค์การ

เช่นเดียวกัน Orlich (1989) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การที่สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถาบันมีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อที่จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในเรื่องอื่น ๆ บุคลากรในสถาบันการศึกษาต้องมีการเพิ่มพูนความรู้ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญสูงขึ้น รับรู้ องค์ความรู้ใหม่ และมุ่งปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ อีกทั้งยังต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Castetter (1976) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงวิธีการทำงานที่เสริมสร้างศักยภาพของครู ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาความสามารถ ทักษะ และความรู้ในการทำงานของครูในปัจจุบันและอนาคต

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรครูที่นักวิชาการได้ให้ไว้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครูนั้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ การแสวงหา ความก้าวหน้า และ คุณสมบัติที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงาน เป็นการทำให้ครูมีความตระหนักรู้ในหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนสอดคล้องกับวัฒนธรรมของโรงเรียน ก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนในทุก ๆ ด้าน และทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้มากยิ่งขึ้น

### 2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาครู

การศึกษาได้รับความสำคัญและมีบทบาทในสังคมไทยมาอย่างต่อเนื่องยาวนาน อาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับความสำคัญและได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีการพัฒนา ดังจะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2553) หมวด 7 ครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้แสดงถึงการพยายามควบคุมคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับ

และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ความในวรรคสองไม่ใช้บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาตามมาตรา 18 (3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา ความในมาตรานี้ไม่ใช้บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็น ข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็น

เงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

การพัฒนาครูเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นและเป็นกฎหมายบังคับใช้ แสดงให้เห็นว่าครูเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ นอกจากกฎหมายข้างต้นนี้แล้ว ยังมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูไว้อีก ดังนี้

สญาญ์ อีระวนิชตระกูล (2556) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูไว้ว่า

- 1) ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้
- 2) ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะครูใหม่ที่ได้รับบรรจุมาและครูที่เพิ่งย้ายไปทำการสอนในโรงเรียนแห่งใหม่ อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเนื่องจากครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- 3) ช่วยกระตุ้นให้ครูมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานและเป็นบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ในขณะเดียวกัน นักวิชาการต่างชาติ Castetter (1976) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งและจำเป็นสำหรับการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสามารถแก้ไขเรื่องดังต่อไปนี้

1) แก้ไขข้อบกพร่องของครูและอาจารย์ ช่วยเหลือครูและอาจารย์ ผู้ขาดประสบการณ์เพื่อพัฒนาการศึกษาไปพร้อมกับการพัฒนาสังคม เป็นการกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งช่วยแก้ไขปัญหาในการบริหารการศึกษา

2) การที่มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นมากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาครูหรือบุคลากรให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3) การเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด วิทยาการความรู้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ครูต้องได้รับการพัฒนาให้ก้าวตามทัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1) การพัฒนาครูทำให้ครูมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น สามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในด้านการเตรียมการเรียนการสอน การสอนในชั้นเรียน การอบรมคุณธรรมจริยธรรมนักเรียน รวมถึงมีความตระหนักในหน้าที่ของตน และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น

2) การพัฒนาครูทำให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีของการพัฒนา กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในหมู่ครูด้วยกัน เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูล การแลกเปลี่ยนความรู้ เครือข่ายครูที่มีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการพัฒนาที่ไม่หยุดยั้ง

3) การพัฒนาครูยกระดับคุณภาพนักเรียนและโรงเรียนให้สูงขึ้น เมื่อครูมีความรู้ความสามารถ และความตั้งใจในการพัฒนาตน ย่อมทำให้เกิดผลดีต่อนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนได้รับการสอนความรู้และประสบการณ์ตามมาตรฐานในเวลาอันเหมาะสม ส่งผลดีต่อการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาทักษะอันจำเป็นในแต่ละช่วงอายุ และได้รับการอบรมคุณธรรมจริยธรรมทั้งในด้านการบอกกล่าวและการกระทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

### 2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อหลายส่วน ครูเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการศึกษา ในขณะที่เดียวกันการศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการในประเทศ กฎหมายส่งเสริมการพัฒนาครู หรือการดำเนินนโยบายการพัฒนาครูต่าง ๆ ล้วนเกี่ยวข้องกับข้อปัจจัยเหล่านี้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และการคาดหวังจากสังคมอีกมากมาย ที่กำหนดให้การพัฒนาครูมีทิศทาง กระบวนการ และผลของการพัฒนาแตกต่างกันออกไป

กาญจนา สันติพัฒนาชัย (2541) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาครูอาจารย์ มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่ องค์ประกอบที่เกี่ยวกับตัวครูอาจารย์ และองค์ประกอบด้านการบริหารขององค์การ โดยองค์ประกอบเกี่ยวกับตัวครูอาจารย์จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับภูมิหลังและบุคลิกภาพของครูอาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิ การศึกษา ฐานะเศรษฐกิจและสังคม อุปนิสัย ความสนใจ ทักษะ คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ ส่วนองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารจัดการภายในองค์การได้แก่ งบประมาณดำเนินการ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในองค์การ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในเรื่องต่าง ๆ ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครูอีกตามทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (herzberg's motivation hygiene theory) นั่นคือ องค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ (motivators) และองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors)

ซึ่งคล้ายกับที่ วิภา บุญเสนอ (2537) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการสอนของครูขึ้นอยู่กับคุณภาพของปัจจัยสำคัญ 2 ส่วน คือ

1) ปัจจัยภายในของครู เช่น สถานภาพส่วนบุคคลหรือภูมิหลังของครู ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส สติปัญญา คุณวุฒิการศึกษา ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล ประสิทธิภาพการสอน ประสบการณ์วิชาชีพครู เจตคติต่อการสอน ต่อโรงเรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักเรียน ฯลฯ รวมถึงบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ตลอดจนฐานะเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ

2) ปัจจัยภายนอกของครู ได้แก่ สิ่งแวดล้อมของการเรียนการสอนทั้งหมด เช่น สภาพบริหารของโรงเรียน นโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ลักษณะของชั้นเรียน ลักษณะของนักเรียน แหล่งสนับสนุนการสอน ซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์ ตำรา หนังสือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งบประมาณในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน สภาพสังคมโดยทั่วไป สภาพการแข่งขันทางวิชาการ ตลอดจนสภาพการสื่อสารระหว่างภายในและภายนอกโรงเรียน ฯลฯ

#### 2.1.4 กระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครูเป็นขั้นตอนสำหรับการทำให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น เป็นขั้นตอนที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะและกระบวนการคิดของครูให้สูงขึ้น ทำให้ครูมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับครู โดยกระบวนการพัฒนาครูจากหลายแนวคิดมีขั้นตอนที่หลากหลายหากแต่คล้ายคลึงกัน มีนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศได้นำเสนอกระบวนการพัฒนาครูต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

Castetter (1976) อ้างถึงในกมลพร อ่วมเพ็ง (2560: 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูไว้ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู (Diagnosing Development Needs) การพัฒนาครูอาจมีความจำเป็นต้องปฏิบัติทันทีหรือต้องมีการพิจารณา ครูบางคนหรือในสถานศึกษาบางแห่งอาจมีคุณลักษณะที่ดีหรือได้มาตรฐานตามที่กำหนดอยู่แล้ว ก็อาจไม่จำเป็นต้องพัฒนา หรือหากมีความจำเป็นต้องพัฒนา ก็สามารถพิจารณารายละเอียดปลีกย่อยว่าจำเป็นต้องพิจารณาเรื่องใดก่อนหลัง การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูสามารถวิเคราะห์ได้ 3 ระดับ ได้แก่

- 1.1 ระดับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual needs) หมายถึงการพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล ครูแต่ละคนอาจมีจุดแข็ง จุดอ่อน ความสนใจ หรือศักยภาพแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังรวมถึงการพิจารณาศักยภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองของครูและการพัฒนาวิชาชีพ

- 1.2 ระดับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (Group needs) องค์การสามารถพิจารณาการพัฒนาครูแบบเป็นกลุ่ม อาจจัดกลุ่มตามหมวดวิชาการต่าง ๆ

หรือแบ่งครูที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตามลำดับความเร่งด่วน หรือพัฒนาเป็นกลุ่มที่มีศักยภาพหรือ คาดว่าน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์หลังการพัฒนาสูงสุด

1.3 ระดับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ (Organization needs) ซึ่งเป็นความต้องการในการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด

2. การวางแผนการพัฒนาคู (Design of Development Plans) รายละเอียดของการวางแผนการพัฒนาคู มีข้อปฏิบัติดังนี้

- หาสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหรือความจำเป็น
- อธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์
- ศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่ให้กับผู้รับพัฒนา
- กำหนดแผนในการพัฒนา
- กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
- มอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบงานตามแผนงาน
- หาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา
- กำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผนเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป

ต่อไป

- สร้างตารางเพื่อควบคุมหรือกำกับปฏิบัติงานตามแผน

Castetter (1976) กล่าวอีกว่าในขั้นตอนนี้ต้องมีการกำหนดองค์ประกอบในการวางแผนพัฒนาคูที่เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วย

- การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การในการพัฒนาคู
- การกำหนดความต้องการ (Determine needs) ตั้งแต่ในระดับรวมขององค์การไปจนถึงระดับบุคลากร



- การกำหนดวัตถุประสงค์ (Refine Objectives) ขององค์การในการพัฒนาครู

- การกำหนดบทบาท (Establish roles) ขององค์การในการพัฒนาครู

### 3. การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ (Implementing Development Program)

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาครูเป็นกิจกรรมที่องค์การได้กำหนดขึ้นโดยมีแผนงานชัดเจน เป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ โดยอยู่ในกรอบของนโยบายและมิตงบประมาณ สนับสนุน องค์การและบุคคลจะต้องสนับสนุนซึ่งกันและกัน การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติช่วยให้เกิดแนวคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคคล โดยการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องมีบรรทัดฐานและหลักการดังต่อไปนี้

3.1 นโยบายฝ่ายบริหารต้องมีความเด่นชัดและส่งเสริมการสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเต็มที่

3.2 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เหตุผลและเป้าหมายของการพัฒนาครูอย่างชัดเจน

3.3 ผู้รับผิดชอบและวิทยากรต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง และเป็นผู้มีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูผู้เข้ารับการพัฒนา

3.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องต้องมีความพร้อมและเพียงพอ ได้แก่ บุคลากร กระบวนการประสานงาน เครื่องมือ และด้านวัสดุอุปกรณ์

3.5 วิทยากรมีความชำนาญและตอบสนองต่อจุดประสงค์ของการพัฒนา

3.6 แผนการดำเนินการพัฒนาครูสอดคล้องต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.7 กำหนดบทบาทของผู้นำการพัฒนาและความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการพัฒนา

3.8 ต้องมีกระบวนการสื่อสารและการตรวจสอบผลสะท้อนกลับของการพัฒนาครู

3.9 ระยะเวลาในการพัฒนามีความยาวนาน เหมาะสม และเพียงพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้

4. การประเมินผลการพัฒนาครู (Evaluation the Personnel Development Program) เมื่อสิ้นสุดการดำเนินการพัฒนาแล้วจะต้องมีการประเมินผล คือการพิจารณาว่าการดำเนินการพัฒนานั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยพิจารณาจากรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 ผลของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งอาจประกอบไปด้วยครู ผู้อำนวยการ พนักงานในสถานศึกษา มีการดำเนินการอย่างไรเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม

4.2 ผลต่อตำแหน่งงาน ผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมได้ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่

4.3 ผลต่อองค์กร พิจารณาวិธีการที่ใช้ในการพัฒนาและมีขอบเขตของการพัฒนามากน้อยเพียงใดที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูแล้วกล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยกระบวนการพัฒนาครูที่นำเสนอไว้สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือการสำรวจความต้องการพัฒนาครู คือการสำรวจ ตรวจสอบ ค้นหาปัญหาขององค์กรที่ต้องการแก้ไข โดยสามารถทำการวิเคราะห์องค์กรหรือสถานศึกษา วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากรคือครู ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์กร (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กรสถานศึกษา โดยทำการวิเคราะห์ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ค้นหาปัญหา ความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เรียบเรียง ลำดับความสำคัญของแต่ละปัญหาหรือกำหนดระดับความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการพัฒนาของแต่ละ

ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุและที่มาของแต่ละปัญหาซึ่งอาจมาจากคน วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารจัดการ สำหรับสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์ห่องค์การเป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่ของสถานศึกษากับมาตรฐานการศึกษา โดยผลการประเมินสถานศึกษาในด้านที่ต่ำกว่ามาตรฐานจึงมีความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา สำหรับลำดับการพัฒนาในแต่ละด้านอาจต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น งบประมาณ เป้าหมายระยะสั้นและเป้าหมายระยะยาวของแต่ละสถานศึกษา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) คือ การพิจารณาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การสถานศึกษา ดูว่ามีแต่ละตำแหน่งงานประกอบด้วยตำแหน่งงานย่อยอะไรบ้าง ลำดับขั้นของแต่ละตำแหน่ง ความสัมพันธ์ของแต่ละตำแหน่ง และกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวให้ลุล่วงสำเร็จด้วยดี

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาครูหรือบุคลากรแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไรบ้าง มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มนุษย์สัมพันธ์เป็นอย่างไร ความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของครูหรือบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสามารถทำได้โดยการเปรียบเทียบครูหรือบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ หากมาตรฐานการปฏิบัติตนด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

2. การวางแผนการพัฒนาครู คือ การนำผลที่ได้จากการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมาใช้ประกอบการวางแผนดำเนินการพัฒนาครู โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครูทั้งระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีการกำหนดเป้าหมายและรายละเอียดที่ต้องทำในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว กำหนดความเร่งด่วนของการพัฒนาครูแต่ละคนและแต่ละส่วนงาน กำหนดแผนการพัฒนาครูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาครู คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูที่วางไว้

4. การประเมินผลการพัฒนาครู คือ การพิจารณาผลการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครูว่าสำเร็จลุล่วงหรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเป็นไปตามรายละเอียดต่าง ๆ ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด โดยเป้าหมายที่กำหนดไว้อาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ ระยะแรกคือระหว่างดำเนินการแต่ละโครงการ ระยะที่สองคือภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และระยะที่สามคือภายหลังจากที่ครูหรือบุคลากรผู้ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาหรือครูผู้นั้นหรือไม่ ติดตามดูการเปลี่ยนแปลง และควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

นอกจากกระบวนการพัฒนาครูโดยทั่วไปตามที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ยังมีกระบวนการพัฒนาครูที่เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกทำการศึกษาให้สอดคล้องกับงานวิจัยอีกด้วย

ในงานวิจัยเรื่องแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกนี้ การศึกษาเกี่ยวกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมีความเกี่ยวข้องกับทั้งด้านความสามารถของครูและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูซึ่งมิได้ครอบคลุมเพียงด้านความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการ หากแต่ยังรวมไปถึงความสามารถในการถ่ายทอดคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และทัศนคติต่าง ๆ ในการประกอบวิชาชีพด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ไว้ว่า คนไทยจะต้องเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2553: 20) โดยกำหนดคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) นักเรียนมีวินัยและมีความรับผิดชอบ 2) นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต 3) นักเรียนมีความกตัญญูเวที 4) นักเรียนมีเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และไม่เห็นแก่ตัว 5) นักเรียนมีความประหยัดและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และ 6) นักเรียนปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ในขณะเดียวกัน เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2549: 14-15) ก็ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นจำนวนมากได้ละเลยหรือขาดความเข้มแข็งในการที่จะรักษา หรือส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร ทั้งที่เป็นผู้สอนและผู้เรียน ทั้งนี้เพราะมีการมุ่งเน้นการผลิตคนให้มีความรู้เป็นปริญญาชนมากกว่าปัญญาชน หรือบางแห่งผลิตคนที่มีความรู้แต่ขาดคุณธรรม และจริยธรรม หรือมีทัศนคติและค่านิยมที่ผิด ๆ จนทำให้สังคมวัดคุณค่ากันที่ผลประโยชน์ การมุ่งหาสิ่งตอบสนองความต้องการของตนเองอย่างขาดคุณธรรมประจำใจ มีความฟุ้งเฟ้อ พุ่มพวย การเอาเปรียบซึ่งกันและกัน นอกจากนี้เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ยังได้ให้ความเห็นว่า การแก้ไขหรือการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องภายในจิตใจที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก ครูจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดี ครูจะต้องสร้างจิตใจที่มีความเมตตากรุณาต่อนักเรียน มีความปรารถนาต่อนักเรียน การสอนทุกครั้งจะต้องสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิต ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ครูต้องหมั่นหาบทความรายงานการวิจัย งานเขียน เรื่องราว หรืออาจสร้างบทความที่ดีที่สร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่สังคมและนำมาเผยแพร่ให้กับนักเรียนในห้องเรียน หรือติดบอร์ดเพื่อให้มีการอ่านอย่างทั่วถึงอยู่เสมอ ครูต้องมีการรณรงค์ ส่งเสริม ยกย่อง ประกาศให้รางวัล แก่ผู้เรียนหรือคนในสังคมที่ทำความดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยกย่องและเป็นแบบอย่าง ขณะเดียวกันนักเรียนที่ขาดคุณธรรมจริยธรรมที่ดุดาม ครูจะต้องให้อภัยและให้โอกาส สนับสนุนให้นักเรียนคนนั้นกลับตัวกลับใจ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเสียใหม่อย่างอดทนอดกลั้นและทุ่มเท

ซึ่งตรงกับที่ พัทรี ฤกษ์แก้ว และ ฉันทนา กล่อมจิต (2554: 87) ได้กล่าวว่า “จริยธรรมและคุณธรรม” เป็นจิตลักษณะที่สำคัญและเป็นจุดสูงสุดของพัฒนาการของบุคคลในการเสริมสร้างเยาวชนให้เป็นคนดีเก่งและมีสุข ซึ่งจะก่อให้เกิดความอยู่เย็นเป็นสุขในสังคม และการป้องกันแก้ไข ปัญหาการขาดจริยธรรมของคนบางประเภท ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมให้คงอยู่กับนักเรียนตลอดไป

ดังนั้นแล้ว ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การพัฒนาครูคือการพัฒนาครูทั้งในด้านวิชาการ ความสามารถในการทำงาน และในด้านคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กันด้วย จึงขอกกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

ในประเทศไทย ดวงเดือน พันธุนาวิน (2554: 2) เป็นผู้ที่บุกเบิกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ก่อตั้งทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมขึ้นเพื่อใช้ในการอธิบายพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์ โดยส่วนรากของต้นไม้ประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) สติปัญญา 2) ประสบการณ์ทางสังคม 3) สุขภาพจิต จิตลักษณะที่รากทั้งสามด้านนี้หากได้รับการขัดเกลา บ่มเพาะ สร้างเสริม และพัฒนาในปริมาณที่สูงพอเหมาะแก่กับอายุ จะทำให้บุคคลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ต่อไป ซึ่งได้แก่ 1) มีลักษณะทางจิตที่เหมาะสม ได้แก่การมีทัศนคติค่านิยม คุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมนั้น ๆ 2) มีเหตุผลเชิงจริยธรรมที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น หรือส่วนรวม หรือด้วยหลักคุณธรรมสากล 3) มีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง 4) มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ 5) มีความเชื่ออำนาจในตน และจิตลักษณะสามด้านที่รากกับจิตลักษณะห้าด้านที่ลำต้นจะหล่อหลอมกันทำให้เกิดเป็นดอกผลของต้นไม้ซึ่งก็คือ พฤติกรรมของคนดี กล่าวคือ เป็นคนที่ทำความดี ละเว้นความชั่ว เป็นพฤติกรรมของคนเก่งคือคนที่ทำงาน ประกอบอาชีพด้วยความขยันขันแข็ง กระทำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม

สำหรับกระบวนการในการพัฒนาครูทางด้านจริยธรรม ดวงเดือน พันธุนาวิน (2554) ได้กล่าวถึงกระบวนการ เป็นดังนี้

### 1. การหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา โดยมีรายละเอียดคือ

1.1 ใครคือกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนควรพัฒนาก่อน : หน่วยงานจะต้องพิจารณาค้นหาครูหรือบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือสภาพจิตใจที่มีสภาพเหมาะสมต่อการพัฒนามากกว่าบุคคลอื่น ๆ ทั้งหมดในหน่วยงาน เป็นต้นว่า มีพฤติกรรมหรือสภาพจิตใจที่น่าปรารถนาน้อยกว่ามาตรฐาน หรือมีพฤติกรรมหรือสภาพจิตใจที่น่าปรารถนามากกว่ากลุ่มมาตรฐาน

1.2 ควรพัฒนาด้านใดบ้าง : ในการเพิ่มจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่น่าปรารถนา หรือเพื่อลดและขจัดจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่น่าปรารถนา จำเป็นต้องมีการจัดการปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญและส่งผลต่อจิตลักษณะและพฤติกรรมดังกล่าว โดยอาจแบ่งลำดับความสำคัญของปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ เพื่อช่วยกำหนดทิศทางให้แก่การพัฒนาในการวางกำลังคนและจัดการทรัพยากรให้เหมาะสมกับการจัดการปัจจัยเชิงสาเหตุแต่ละประการ การจัดการปัจจัยสาเหตุไม่

จำเป็นต้องทำพร้อมกันหลาย ๆ ปัจจัย การจัดการปัจจัยสาเหตุที่สำคัญเพียงประการเดียว หรือสองสามประการ อาจสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ต้องได้ อาทิเช่น การเสริมสร้างพฤติกรรมซื้อสัตย์ ผู้พัฒนาสามารถจัดการกับสาเหตุสำคัญคือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

1.3 จะจัดการพัฒนาจิตและพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างไร มีขั้นตอนและกิจกรรมอะไรบ้าง หรือ ให้ประสบการณ์มากเพียงใดจึงจะได้ผลความต้องการ : โดยในขั้นตอนนี้ได้จัดกิจกรรมแยกออกเป็น 3 ประเภท คือ การเสริมสร้าง การป้องกัน และการแก้ไข

การเสริมสร้าง หมายถึง การเพิ่มปริมาณของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาของบุคคลและ/หรือสังคมและอนุรักษ์พฤติกรรมที่น่าปรารถนานั้นไว้ให้ยั่งยืนนานในด้านปริมาณความต้องการ เช่น การมีจริยธรรมสูง การมีความสามารถปรับตัวในเนื้องานและที่ทำงาน การจะเกิดผลดังกล่าวได้ต้องจัดการที่สาเหตุที่สำคัญ

การป้องกัน หมายถึง การทำให้พฤติกรรมหรือสภาพที่น่าปรารถนาไม่สามารถกำเนิดหรือขยายวงกว้างกว่าที่เป็นอยู่

การแก้ไข หมายถึง การลดหรือขจัดสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดกับบุคคลหรือสังคมเช่น ความยากจน การขาดความรู้ความสามารถ ตลอดจนการกระทำผิดกฎระเบียบ กฎหมาย และหรือผิดศีลธรรม ความเจ็บป่วย ซึ่งแก้ไขด้วยการกระทำการบางอย่าง เช่น การบริจาคเงินหรือสิ่งของ การลงโทษคนทำผิดด้วยวิธีการต่าง ๆ การรักษาคนป่วยไข้ การแก้ไขเป็นการจัดการปัญหาที่ปลายเหตุ จึงมักพบว่าแม้สิ่งที่ไม่น่าปรารถนานี้จะลดลง แต่ก็จะกลับมาอีกในไม่ช้า เกิดปัญหาเดิมซ้ำในบุคคลหรือสังคมนั้น ๆ และหากการแก้ปัญหามิได้ผล ปัญหาก็คะขยายตัวกว้างขึ้นไปยังคนอื่นหรือสังคมใกล้เคียง ในที่สุดก็ทำให้กลายเป็นปัญหาในระดับใหญ่ขึ้นและนำไปสู่ความหายนะที่ยากจะรับมือ เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การทุจริตคอร์รัปชัน

2. ดวงเดือน พันธุนาวิน (2554) ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนถึงขั้นต่อไปของกระบวนการพัฒนาครูหรือบุคคลทางด้านจริยธรรม แต่ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาจริยธรรมไว้โดยสังเขปคือ บุคคลควรมีการตรวจสอบจริยธรรมของตัวเองอยู่ตลอดเวลา การบันทึกกิจกรรมที่ได้กระทำในแต่ละวันทำให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมให้ดีขึ้น ซึ่งการบันทึก

ข้อมูลการปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ได้กระทำเสมือนการปฏิบัติธรรมโดยวิธีนั่งสมาธิ เพราะในขณะที่จิตกำลังทบทวนสิ่งที่ได้กระทำก็เปรียบเสมือนเป็นการพิจารณาตัวเอง พิจารณาการกระทำดีและไม่ดี ในขณะที่จิตพิจารณาก็จะเกิดสมาธิและเมื่อได้พิจารณาตนเองแล้ว ก็สามารถเข้าใจตนเองและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ซึ่งเป็นเสมือนเกิดปัญญาในการนำพาชีวิตผ่านพ้นทุกข์ได้

3. ในทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย ศ.ดร. ดวงเดือน พันธุมนาวิน ยังกล่าวอีกว่าในการขัดเกลา บ่มเพาะ สร้างประสบการณ์ และพัฒนาจิตลักษณะต่าง ๆ นั้น นอกจากจะผ่านกระบวนการคิด ทบทวน และตั้งใจแล้ว ยังจะต้องสะท้อนออกมาในรูปแบบของการปฏิบัติอีกด้วยเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปกระบวนการพัฒนาครูและบุคลากรตามทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทยของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ว่ามีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 1) การหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

1.1) ใครคือกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนควรพัฒนาก่อน

1.2) ควรพัฒนาด้านใดบ้าง

1.3) จะจัดการพัฒนาจิตและพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างไร

2) การวางแผนการพัฒนา คือ การทบทวนพฤติกรรมของครูหรือบุคคลที่เข้ารับการพัฒนา และไตร่ตรองค้นหาวิธีการพัฒนา

#### 3) การกระทำการพัฒนา

นอกจากนี้ หน่วยงานราชการยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานด้วย แม้ว่าครูในโรงเรียนคาทอลิกจะมีได้เป็นข้าราชการ แต่ก็สามารถที่จะนำแนวทางการพัฒนาจริยธรรมตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) ได้กำหนดแนวทางไว้ ดังนี้



## 1. ขั้วนวางแผนและศึษาข้อมูล

1.1 ประเมึนสถานการณั้ปัจจุบัน หน่วยงำนหรือสถานศึษาจำเป็นต้อง ประเมึนสถานการณั้ทางดัานจริยธรรมในปัจจุบันของหน่วยงำนหรือสถานศึษาก่อน และควรศึษา ผลการวิเคราะห์วิจัยที่เก็ยวข้องหรือทำการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อสรุปในการจัดทำแผนการส่งเสริม จริยธรรม รวมทั้งองค้ความรู้ในการเสริมสร้างจริยธรรมที่มีเครื่องพิสูจน์ว่าทำแล้วได้ผล ส่วนการ ประเมึนผลจะใช้ตัวชี้วัดหลาย ๆ ตัวประกอบกัน ทั้งตัวชี้วัดระดับองค์กร และตัวชี้วัดระดับบุคคล โดย แต่ละประเภทมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.1) ตัวชี้วัดระดับองค์กร มีทั้งตัวชี้วัดในทางบวกและทางลบ ตัวชี้วัดในทางบวก เช่น ระดับความผาสูกหรือความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรเองหรือของบุคคล ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ชั้งาน บุคคล กลุ่มบุคคลที่ได้รับรางวัลหรือได้รับการยกย่องจากบุคคล หรือองค์กรภายนอก เป็นต้น ตัวชี้วัดในทางลบ เช่น จำนวนเรื่องที่มีการดำเนินการทางวินัย จำนวน ครั้งที่มีการลงโทษทางวินัย จำนวนข้อร้องเรียนต่าง ๆ เป็นต้น

1.1.2) ตัวชี้วัดในระดับบุคคล ใช้เครื่องมือวัดระดับจริยธรรมในตัว บุคคล ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้มีการพัฒนาไว้บางส่วนแล้ว เช่น จากสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงำนอื่น เช่น โครงการพัฒนา ระบบพฤติกรรมไทย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ เป็นต้น

1.1.3) การประเมึนปัญหาดัานจริยธรรมที่เกิดขึ้นว่ามีปัญหาใน เรื่องใดบ้าง เช่น ความไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่ การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไม่คุ้มค่า การขาด ความสามัคคีในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและพัฒนาต่อไป

1.2 กำหนดเป้าหมาย : กำหนดเป้าหมายของการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็น รูปธรรมสามารถวัดผลได้ โดยหน่วยงำนหรือสถานศึษาอาจกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ จะนำมาใช้ในการประเมึน เช่น เป้าหมาย : เพื่อกำยระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน (ซึ่งสามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณได้)

1.3 หาแนวทางที่เหมาะสม การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการด้านจริยธรรม ซึ่งอาจมีองค์ประกอบทั้งสองด้าน คือ 1) การป้องกันและปราบปราม 2) การส่งเสริมและพัฒนา โดยวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นและสาเหตุที่เป็นไปได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลาย ๆ องค์ประกอบ เช่น ระบบ ระเบียบต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือเกิดจากตัวบุคคลเอง เป็นต้น การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมจะทำให้การส่งเสริมจริยธรรมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม พึงระลึกไว้เสมอว่าการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนั้น ต้องมีความหลากหลาย ไม่สามารถใช้แนวทางใดแนวทางหนึ่ง โดยเฉพาะแต่ต้องอาศัยการบูรณาการเป็นองค์รวม และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นแนวทางที่ได้รับการพิสูจน์ทดลองแล้วว่า ได้ผล

1.4 จัดทำรายละเอียดแผนงาน โครงการ จัดทำรายละเอียดแผนงานโครงการ โดยจัดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายละเอียดแผนงาน เนื่องจากงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีการดำเนินงานในทุกระดับขององค์กร ดังนั้น จึงไม่ควรจะจัดทำแผนงานในลักษณะที่ทำจากข้างบนลงมาข้างล่าง แต่จะต้องร่วมกันจัดทำแผนโดยมีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงเป็นแกนกลางและยึดถือเป้าหมายใหญ่ขององค์กรเป็นหลัก

## 2. ขั้นตอนการตามแผน

2.1 มอบหมายงานตามแผน หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบจัดการประชุมหรือทำบันทึกมอบหมายโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมประจำปีไปยังหน่วยงานย่อยในองค์กร ในกรณีที่กระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมแล้ว ขั้นตอนการมอบหมายงานนี้ก็จะไม่จำเป็น

2.2 จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน นับเป็นขั้นตอนซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ รวมทั้งตัวผู้บริหารเองจะต้องแสดงออกอย่างเต็มที่ถึงความพร้อมในการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ด้วย

2.3 ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในแผน

### 3. ขั้นตอนการประเมินผล

3.1 จัดทำแบบรายงานผล หน่วยงานหลักที่รับผิดชอบจะต้องจัดทำแบบรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรมส่งให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ประเมินและรายงาน การประเมินผลจะต้องมีการประเมินทั้งระดับตัวบุคคล คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคลตามที่ได้รับการพัฒนาเป็นมาตรฐานและการประเมินหน่วยงานตามตัวชี้วัดซึ่งจะต้องมีการกำหนดขึ้นให้ชัดเจน

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บจากรายงานการประเมินผลของหน่วยงานย่อยและข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น

3.3 สรุปและวิเคราะห์ผล เพื่อชี้ชัดถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยแห่งความล้มเหลว

3.4 รายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ โดยจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของรายงานประจำปีของแต่ละหน่วยงานเพื่อแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้น ๆ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมจริยธรรมและเผยแพร่รายงานดังกล่าวให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน

4. ขั้นปรับปรุงและพัฒนา หน่วยงานใช้ผลจากการประเมินในข้อ 3 เพื่อปรับปรุงนโยบาย กลไก ระบบบริหารงานบุคคล กระบวนการในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนจริยธรรมครูและบุคลากร ยกเลิกนโยบาย กลไก กฎเกณฑ์ กระบวนการที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคคลด้านจริยธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นำขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครูต่าง ๆ มาเปรียบเทียบกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูในแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ

รายละเอียดในขั้นตอน กระบวนการพัฒนาครู	Castetter อ้าง ถึงใน กมลพร อ่วมเพ็ง, 2560	จอมพงศ์ มงคลวานิช, 2555	ดวงเดือน พันธุ์นาวัน, 2554	สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือน, 2555
การหาความจำเป็นในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓
การกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องได้รับการพัฒนา		✓	✓	
การค้นคว้าเกี่ยวกับด้านที่ต้องพัฒนา			✓	✓
การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน			✓	✓
การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา		✓	✓	✓
การวางแผนการพัฒนา	✓	✓	✓	✓
การแสวงหาแนวคิดและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนา			✓	✓
การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการพัฒนา				✓
การดำเนินการพัฒนา	✓	✓	✓	✓
การมอบหมายงานตามแผนพัฒนา		✓		✓
การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุน				✓
การให้คำแนะนำระหว่างการพัฒนา				✓
การตรวจสอบและแก้ไขแผนการหรือ วิธีการพัฒนาระหว่างดำเนินการ พัฒนา			✓	
การสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการ พัฒนา			✓	
การประเมินผลการพัฒนา	✓	✓		✓

จากตารางดังกล่าว ผู้วิจัยได้พิจารณาเปรียบเทียบกระบวนการวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ และพบว่านักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นตรงกันในหลายประการ เช่น การหาความจำเป็นในการพัฒนา การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา การวางแผนพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการดังกล่าวมีความสำคัญ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีความเห็นว่า กระบวนการบางประการที่แม้ปรากฏในแนวคิดของนักวิชาการเพียงส่วนหนึ่งก็มีความน่าสนใจและมีประโยชน์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลข้างต้นมาสังเคราะห์ จัดเรียบเรียงขึ้นใหม่โดยคงไว้ซึ่งกระบวนการขั้นตอนสำคัญที่ปรากฏซ้ำในหลายแนวคิด และเป็นกระบวนการขั้นตอนที่ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่ามีเหมาะสมในการนำมาปรับใช้เฉพาะทางสำหรับการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกโดยกระบวนการพัฒนาครูที่นำเสนอโดยผู้วิจัยประกอบไปด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู หมายถึง การพิจารณาคุณลักษณะ สมรรถนะ ความประพฤติ และวิถีปฏิบัติของครูโดยเทียบกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เพื่อชี้แจงให้เห็นว่าครูมีลักษณะต่าง ๆ สอดคล้องหรือเป็นไปตามกำหนดของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกแต่ละประการมากน้อยอย่างไร และทำให้ครูเกิดความตระหนักที่จะเร่งแก้ไขลักษณะที่บกพร่อง

2. การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู หมายถึง การค้นคว้าหารายละเอียดขององค์ประกอบจำเป็นและมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก กำหนดระยะเวลา แนวทางและวิธีการในการยกระดับคุณภาพครูให้เป็นไปตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

3. การดำเนินการพัฒนาครู หมายถึง การปฏิบัติตามแผนการยกระดับคุณภาพครูที่วางไว้ภายใต้กรอบอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับคุณธรรมจริยธรรม

4. การตรวจสอบและปรับปรุงการพัฒนาครูระหว่างดำเนินแผนการ หมายถึง การพิจารณาและควบคุมกระบวนการยกระดับครูให้ดำเนินไปตามแผนที่วางไว้ ปรับเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเพิ่มเติมเมื่อพบความจำเป็นระหว่างดำเนินการ ดูแลให้ดำเนินไปอย่างสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

5. การสรุปผลและประเมินการพัฒนาครู หมายถึง การรวบรวมผลการดำเนินการยกระดับคุณภาพครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกและพิจารณาระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

โดยกระบวนการพัฒนาครูนี้ ผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยต่อไป

### 2.1.5 วิธีกรพัฒนาครู

รูปแบบการพัฒนาครู มีหลากหลายรูปแบบ อาจสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือการให้การศึกษา และการพัฒนาด้วยกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 1) การให้การศึกษา

การพัฒนาครูด้วยการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาโท การศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ฯลฯ เป็นการพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นโดยตรงและมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากที่สุดเพราะครูจำเป็นต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการงานของตน อีกทั้งยังต้องมีความทันสมัยเพื่อให้ตอบรับกับความต้องการของนักเรียนได้อีกด้วย หน่วยงานทางการศึกษาในหลายระดับ ทั้งภาครัฐและเอกชนเปิดให้มีการมอบทุนการศึกษาสำหรับครูเพื่อศึกษาต่อในสาขาที่สนใจ ขาดแคลน หรือตรงกับความถนัดของครูและหน่วยงานที่ครูสังกัดอยู่

เป็นไปตามที่ บุญยฤทธิ์ ปิยะศรี (2556: 96-97) กล่าวว่า การพัฒนาครูหรือบุคลากรด้วยการให้การศึกษาเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับที่กระทรวงศึกษาธิการ (2549) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาครูด้วยการให้การศึกษา จึงประกาศระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศทั้งภาคปกติ ภาคนอกเวลา และภาคฤดูร้อน มีการให้ทุนการศึกษา และยังสนับสนุนให้สถานศึกษาเอกชนหรือองค์กรต่าง ๆ สนับสนุนครูในการศึกษาต่อด้วย

ผู้วิจัยจำแนกการให้การศึกษาต่อแก่ครูออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรก การศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน หมายถึง การศึกษาต่อในช่วงเวลาที่ไม่ใช่การเรียนการสอนปกติของโรงเรียน อาจเป็นการศึกษาภาคค่ำหรือในวันเสาร์-อาทิตย์ และประเภทที่สอง การศึกษาภาคปกติ หมายถึง การศึกษาที่ดำเนินการในเวลาทำงานทั่วไป คือวันจันทร์ถึงศุกร์ตลอดทั้งวัน ดังนั้นการพัฒนาครูในรูปแบบนี้จึงเกิดขึ้นนอกเวลางาน ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ

2) การพัฒนาด้วยกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ หมายถึง การพัฒนาครูด้วยวิธีการอื่นที่ไม่ใช่การให้การศึกษาอย่างเป็นระบบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แต่เป็นการกระทำที่ทำให้ครูมีความก้าวหน้าในด้านจิตใจ หน้าที่ ความสามารถ และทักษะอื่น ๆ ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรม การฟัง การคิด และการลงมือปฏิบัติ ซึ่งมักดำเนินการเป็นระยะสั้น ๆ ภายใต้วัตถุประสงค์และรูปแบบต่าง ๆ

กนิน แลงค์นัล (2560: 35-36) ได้จำแนกวิธีการพัฒนาครูออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล และ 2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม

#### 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล

เป็นแนวทางที่โรงเรียนมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาเพื่อให้ครูสามารถกำหนดเส้นทางในการพัฒนาของตนเอง โรงเรียนเป็นผู้เตรียมการและวางแผนล่วงหน้าในการพูดคุยกับครูถึงจุดอ่อนและจุดแข็งของครูที่มีต่อภาระงาน ให้ความช่วยเหลือในระหว่างการพัฒนา การประเมินผล และการสนับสนุนต่อไป ทั้งนี้การทำการพัฒนาแบบรายบุคคลจะต้องทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถในทักษะที่เขาต้องการและตอบสนองต่อความจำเป็นของโรงเรียนด้วย วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคลสามารถแบ่งย่อยได้อีก ดังนี้

##### 1.1) โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)

##### 1.2) การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Study)

##### 1.3) วิจัยปฏิบัติการ (Action Research)

##### 1.4) การสอนงาน หรือ โปรแกรมโค้ช (Coaching Program)

1.5) การฝึกทำหน้าที่แทน (Working Shadowing)

1.6) การพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

1.7) การเตรียมตัวแทน หรือให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย (Under Study)

1.8) การให้ทำหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee)

1.9) การดูงาน (Study Mission)

1.10) การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment)

- การมอบหมายงานพิเศษ (Special Assignment)
- การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ (Force Reading)
- การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ (Book Review)
- การพัฒนาครูผ่านการมอบหมายโครงการ (Project Assignment)

1.11) การให้คำปรึกษา (Counseling)

1.12) การพัฒนาครูด้วยวิธีการนิเทศ (Supervision)

1.13) การพัฒนาครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)

1.14) การนำไปสังเกตการณ์ (Observation)

1.15) การจัดทำให้ (Offering)

- การจัดโปรแกรมการศึกษา (Programmed Instruction)
- การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน (Job Manual)
- การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน (Reading)



## Assignment

1.16) การพัฒนาครูผ่านการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with university)

## 2. การพัฒนาเป็นกลุ่ม

การดำเนินการพัฒนาครูเป็นกลุ่ม หรือพัฒนาครูพร้อมกันมากกว่าหนึ่งคน ขึ้นไปในลักษณะเดียวกัน ในช่วงเวลาเดียวกัน และในสถานที่เดียวกัน มีลักษณะของการเป็นองค์กร แอบแฝงอยู่ในภายในกลุ่มดังกล่าว ครูที่เข้ารับการพัฒนาเป็นกลุ่ม จึงมีโอกาสดูแลเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร หน้าที่ และตระหนักในบทบาทของตนเองมากขึ้น นอกจากการเรียนรู้ประเด็นหลักของการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาเป็นกลุ่ม เช่น

2.1) การฝึกอบรม (Training)

2.2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

2.3) การพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

2.4) การสัมมนา (Seminar)

2.5) การประชุมปฏิบัติการ

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการพัฒนาครูอื่น ๆ ที่องค์กรมากมายนิยมใช้กันอีก เช่น การสับเปลี่ยนโอนย้ายหน้าที่ (Transfer) การให้ร่วมในคณะทำงาน (Working Group) การจัดเปลี่ยนรูปองค์กร (Re-Organization) การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมของพนักงาน (Employee's Group Activity) การจัดให้มีเพื่อนผู้มีส่วนการร่วมทำงาน (Buddy) การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความร่วมมือ (Network) การเรียนรู้ผ่านการศึกษารองเรียนต้นแบบ (Learning Through Excellent Model School) เป็นต้น

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ และพบว่ารูปแบบวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมแก่การนำมาศึกษาและมีความสอดคล้องกับอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกและสภาพดั้งเดิมของการศึกษาคาทอลิกอยู่แล้ว ได้แก่

- 1) การอบรม (Training)
- 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
- 3) การศึกษาดูงาน (Study Tours)
- 4) การลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)
- 5) การศึกษาต่อ (Further Education)

โดยแต่ละวิธีการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1) การฝึกอบรม (Training)

#### 1.1) ความหมายของการฝึกอบรม

กนิิน แลงค์นิล (2560: 18) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ ไปยังกลุ่ม โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย การประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

ในขณะเดียวกัน สมชาย กียรรง และ อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550: 14) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ พัทธิดา เอี่ยมสุนทรชัย (2559: 7) ยังกล่าวอีกว่า การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อสร้างให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐาน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่งานตามโครงสร้างและการเจริญเติบโตในองค์กร การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่าและสามารถนำไปใช้ได้จริง การฝึกอบรมยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจในงาน ช่วยลดความผิดพลาดในงาน สร้างแนวคิดและทัศนคติที่ส่งเสริมในการทำงาน เรียกได้ว่าเป็นการสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด ช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านแรงงาน อีกทั้งยังส่งเสริมการปฏิบัติงานตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับการขยายตัวในอนาคตและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของธุรกิจในปัจจุบัน

เช่นเดียวกับที่ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2559: 233) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ เจตคติ และสมรรถนะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบันและอนาคตตลอดจนมีสมรรถนะในชีวิตเพิ่มขึ้น

หน่วยงานราชการของไทย คือ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเมือง ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้เช่นกันว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถที่จำเป็นและมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น (สถาบันข้าราชการพลเรือน, 2533)

จากการศึกษาความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง การให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญถ่ายทอดความคิดและประสบการณ์ โดยเป็นวิธีการในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม อุปนิสัยและเจตคติ สำคัญกับผิดชอบที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ รูปแบบการอบรมอาจมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความต้องการและความเหมาะสมของหัวข้อและเนื้อหาการอบรม

## 1.2) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในหลากหลายรูปแบบ นักวิชาการหลายท่านกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมไว้ เช่น ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์ และชัยวัฒน์ วารี (2554) กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ ดังนี้

- 1) เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ปัจจุบันการแข่งขันระหว่างองค์กรค่อนข้างสูง การฝึกอบรมจะช่วยให้องค์กรเข้มแข็งและช่วยให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น
- 2) เพื่อให้องค์กรเจริญเติบโต มีการขยายผลผลิต การขยายงานด้านต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องสร้างบุคคลที่มีความสามารถ ความชำนาญ เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของงาน
- 3) เมื่อมีการรับพนักงานใหม่ จำเป็นต้องให้พนักงานรู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน และต้องฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานขององค์กร แม้มีประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาแล้วก็ตาม เนื่องจากสภาพการทำงานในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน
- 4) ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ทันการเปลี่ยนแปลง ถ้าพนักงานมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังตามไปด้วย
- 5) การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเบื่อหน่ายในการทำงานให้แก่พนักงานที่ทำงานมาเป็นเวลานานแล้ว

ในขณะเดียวกัน รัตนภรณ์ บุญสุข (2555: 12) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสติปัญญา เพื่อให้รู้อะไรสิ่งนั้นคืออะไรและสามารถนำความรู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้

2. พัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถ้ามีการฝึกอบรมบ่อย ๆ ก็ยังสามารถมีทักษะและความชำนาญมากขึ้น

3. เปลี่ยนแปลงเจตคติ (Attitude) เมื่อเจตคติดีแล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม คือ การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น ช่วยทำให้พนักงานมีความชำนาญ เข้าใจในเนื้องาน ทันต่อเทคโนโลยีและข่าวสารการแข่งขันระหว่างองค์กรในปัจจุบัน มีความคิด ทักษะ และค่านิยมในการทำงานที่ส่งเสริมผลการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย

### 1.3) กระบวนการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจำเป็นต้องมีการวางแผน เพราะเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดรายจ่ายหรือการลงทุนขององค์กร และเกี่ยวเนื่องกับงบประมาณประจำปี รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ดังนั้นองค์กรที่ต้องการฝึกอบรมบุคลากรจำเป็นต้องศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อใช้ในการวางแผน กระบวนการฝึกอบรม เป็นดังนี้

#### 1) การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)

ก่อนการฝึกอบรม จำเป็นต้องมีการหาความจำเป็นก่อนว่าองค์กร หน่วยงาน หรือพนักงานต้องการฝึกอบรมหรือไม่ มีความจำเป็นเร่งด่วนมากเพียงใด และจัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ สอดคล้องกับที่สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) กล่าวว่า กระบวนการนี้ใช้ในการสำรวจว่าพนักงานขาดทักษะพื้นฐานในการทำงานหรือไม่ การประเมินในการฝึกอบรมจะต้องทำการวิเคราะห์ 3 ด้าน ได้แก่ การวิเคราะห์องค์กร การวิเคราะห์บุคคล และการวิเคราะห์งาน แล้วนำผลทั้ง 3 ด้านมาเป็นตัวกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม ดังกล่าว ในขณะเดียวกัน อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2556) ก็กล่าวถึงขั้นตอนนี้ว่า ความต้องการในการ

ฝึกอบรมสามารถทำได้โดยการพิจารณาจากช่องว่างด้านความสามารถในการทำงานว่ายังขาดความรู้ทักษะในด้านใด เพื่อนำมาเติมเต็มในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้เครื่องมือ ซึ่งอาจเป็นแบบสอบถาม ในการสำรวจความต้องการฝึกอบรม ทั้งยังจำเป็นต้องคำนึงถึงแนวทางในการประเมินความต้องการที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบหรือการวางแผนการเติบโตของพนักงานและการคัดเลือกบุคลากรเข้าอบรมที่ตรงกับความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในตำแหน่งงานหรือบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้ขั้นตอนนี้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2) การวางแผนและออกแบบการฝึกอบรม (Training Design Program)

ณรงค์วิทย์ แสงทอง (2549) กล่าวว่า การวางแผนและออกแบบการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนในการนำข้อมูลจากการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมมาวิเคราะห์เป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งอาจแบ่งเป็นกลุ่มหลักสูตร เช่น หลักสูตรตามหน้าที่งาน Competency หลักสูตรตามนโยบายขององค์กร หรือ หลักสูตรตามสายความก้าวหน้า Career Path และการเลือกวิธีการหรือรูปแบบของการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์ จากนั้นนำเสนอรายละเอียดของหลักสูตรนำเข้าไปประชุมเพื่ออนุมัติงบประมาณ

ขั้นตอนนี้จึงเป็นเสมือนการจัดการกับข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้านี้ ร่วมกับการนำปัจจัยภายนอก เช่น ผู้เชี่ยวชาญ หลักสูตร หรือปัจจัยอื่น ๆ เข้ามาร่วมกันผลิตเป็นแผนการสำหรับการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมต่อบุคลากรต่อไป

3) การเตรียมองค์ประกอบสำหรับการฝึกอบรม อันได้แก่ บุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อม สถานที่ที่เหมาะสมกับการฝึกอบรม และบุคลากรที่จะนำการอบรมรวมไปถึงวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ระหว่างการอบรม

4) การดำเนินการฝึกอบรม (Training Implementation) เป็นขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามแผนที่ได้วางไว้ โดยกระทำเป็นขั้นตอนตามบุคคล เวลา สถานที่ และองค์ประกอบที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับที่อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2554) ได้กล่าวว่า เป็นขั้นตอนการดำเนินการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนฝึกอบรมประจำปีที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณแล้ว ขั้นตอนนี้จะแบ่งเป็นขั้นตอนย่อย ดังนี้ 1) ก่อนการฝึกอบรม ต้องมีการจัดทำแบบสอบถามพร้อมใน

การฝึกอบรม เป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการอบรมให้ครบถ้วน เช่น การสรรหาและประสานงาน วิทยากร ประสานงานผู้เข้าอบรม การเตรียมเอกสาร สถานที่ อุปกรณ์ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับหลักสูตรนั้น ๆ 2) ระหว่างฝึกอบรม เป็นการดูแลโดยรวมในการฝึกอบรมให้เป็นไปตามแผนที่เตรียมพร้อมไว้ 3) หลังการฝึกอบรม เป็นการสรุปข้อมูลการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม การกล่าวปิดและสรุปผลการฝึกอบรมเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์, 2556)

5) การประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม (Training Evaluation & Follow Up) คือ การตรวจสอบระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมโดยเป็นการประเมินในภาพรวม เช่น หลักสูตรที่จัด วิธีการให้ความรู้ เอกสารประกอบการอบรม บรรยากาศ ความเหมาะสมของสถานที่ และอื่น ๆ สามารถใช้เครื่องมือช่วยในการประเมิน เช่น แบบสอบถาม หรือหากต้องการข้อมูลเชิงลึก สามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์ได้ นอกจากการประเมินโดยรวมแล้ว ยังมีการประเมินความรู้ที่ได้จากการอบรม โดยใช้แบบทดสอบก่อนและหลังการอบรมเพื่อหาระดับความรู้ที่เปลี่ยนแปลง สำหรับการประเมินพฤติกรรมที่มีพัฒนาขึ้นภายหลังที่บุคลากรเข้ารับการอบรม จำเป็นต้องใช้ข้อมูลเชิงลึกโดยทำการสัมภาษณ์หัวหน้างานหรือเพื่อร่วมงาน หรือพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนาองค์กรต่อไป

#### 1.4) รูปแบบของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีรูปแบบที่หลากหลาย แต่ละรูปแบบมีลักษณะที่โดดเด่น ข้อดี และข้อเสียแตกต่างกันออกไป องค์กรต้องทำการศึกษารูปแบบของการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่ามีรายละเอียดอย่างไร มีความสอดคล้อง เหมาะสม ก่อให้เกิดประโยชน์กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่ งบประมาณ และความพร้อมอื่น ๆ สามารถเอื้ออำนวยให้รูปแบบการอบรมนั้นมีประสิทธิผลสำเร็จหรือไม่ อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับระดับการรับรู้ของพนักงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมรูปแบบการอบรมที่มีการใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ มีดังนี้

1) การบรรยาย (Lecture) เป็นการถ่ายทอดเนื้อหาของการอบรมโดยวิทยากร โดยที่บทบาทเกือบทั้งหมดของรูปแบบนี้อยู่ที่วิทยากรเป็นสำคัญ ดังนั้นวิทยากรที่ดำเนินการอบรมจะต้องมีประสบการณ์สูง มีประสบการณ์ตรง มีความรู้รอบ รู้ลึกซึ่งในหัวข้อที่จะนำฝึกอบรม อีก

ทั้งยังมีความสามารถในการถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือมีความสามารถในการพูดดี มีการเตรียมเนื้อหาสาระที่ต้องใช้ในการอบรมอย่างดีและน่าสนใจ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมและเป็นผู้มีความทันสมัย ทันต่อการพัฒนาขององค์ความรู้ที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา การบรรยายอาจแบ่งลักษณะย่อยออกได้อีก เช่น การบรรยายเดี่ยวโดยวิทยากรเพียงหนึ่งคน การบรรยายเป็นชุดซึ่งใช้วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกลุ่ม วิทยากรแต่ละคนอาจมีมุมมองที่แตกต่างกัน สามารถใช้พิธีกรเป็นผู้ช่วยในการดำเนินการ

2) การประชุม (Conference) คือการที่ผู้รับเข้าอบรมและวิทยากรมารวมตัวกันและพูดคุยในประเด็นที่กำหนด เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด เพื่อแก้ปัญหา ผู้เข้ารับการอบรมสามารถเป็นได้ทั้งผู้พูดและผู้ฟัง ขึ้นอยู่กับการออกแบบการประชุมนั้น

3) การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การที่ผู้รับเข้าอบรมและวิทยากรมารวมตัวกัน วิทยากรทำหน้าที่พูดหรือใช้สื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้กลุ่มผู้เข้าอบรมช่วยกันคิดหาคำตอบในประเด็นที่กำหนดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมครั้งนั้นอย่างเสรีภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) การสัมมนา (Seminar) เพ็ชรี ฐาประวิเชตร (2549) อ้างถึงใน สีมาลา ลียงวา (2554: 41) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือกลุ่มหนึ่งมาประชุมพบปะกันเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ แนวคิด และประสบการณ์ โดยมีเทคนิควิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น บรรยาย อภิปราย ระดมสมอง ฯลฯ โดยที่ผู้เป็นวิทยากรและผู้ที่เกี่ยวข้องที่เข้าร่วมสัมมนาที่เป็นผู้ฟังต่างมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิด ทักษะ ทักษะ ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อเป็นหนทางไปสู่การหาข้อสรุปร่วมกัน แล้วนำข้อมูลที่สรุปได้จากการสัมมนานั้นมาเป็นแนวทางเพื่อการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเป็นวิธี ทั้งนี้เพื่อพัฒนาบุคคล งาน และทรัพยากรอื่น ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรกล เทคโนโลยี การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) การสาธิต (Demonstration) หมายถึง การที่วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิได้กระทำการเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อบรม เพื่อสร้างความมั่นใจและทำให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรม ง่ายต่อการรับรู้



6) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) คือ การที่วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิสร้างสถานการณ์จำลองหรือเหตุการณ์ที่เหมือนจริง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สังเกตวิเคราะห์ จดจำ และนำองค์ความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้ไปใช้งานต่อไป

7) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) การที่วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง นำรายละเอียดต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อให้เกิดการยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้เราอาจยังสามารถแบ่งรูปแบบของการฝึกอบรมออกเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ เช่น จั๊ต (2550) ได้แบ่งรูปแบบของการฝึกอบรม คือ

1) การอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) การบรรยายเป็นชุด (Symposium) การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) การอภิปรายแบบปุจฉาวิสัชนา (Colloquy Method) การสาธิต (Demonstration)

2) การอบรมที่เน้นผู้เข้าอบรมเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การฝึกปฏิบัติ (Practical Exercise) การระดมสมอง (Brainstorming) บัซกรุ๊ป (Buzz Group) กรณีศึกษา (Case Study) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)

### 1.5) ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เราจะเห็นว่าการกล่าวถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมอยู่ในคำนิยามเหล่านั้น ซึ่งในภาพรวมแล้วก็เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ

วิจิตร อาวะกุล (2540) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่จะได้รับการฝึกอบรมไว้ดังนี้ 1. สมองความต้องการของคน (Meeting Manpower Needs) 2. ลดเวลาการเรียนรู้ (Reduce Learning Time ) 3. ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น (Improved Performance) 4. ลดการสิ้นเปลือง (Reduce Wastage) 5. ลดการขาดงาน (Less Absenteeism) 6. ลดอุบัติเหตุ (Fewer Accidents) 7. ลดการลาออก (Reduce Labor Turnover) 8. เพื่อประโยชน์แก่พนักงาน

ผู้รับการอบรม (Benefits to Employee) เช่น มีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น มีความมั่นใจในการทำงาน ภาคภูมิใจ รักงานมากขึ้น มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ในขณะเดียวกัน พัทธิดา เอี่ยมสุนทรชัย (2559) ก็ได้กล่าวถึงผลของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์ใน 3 รูปแบบ

1) ประโยชน์แก่องค์การ 5 ประการ ได้แก่ 1) ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร 2) ประหยัดค่าใช้จ่าย 3) เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน 4) องค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ 5) องค์กรมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง

2) ประโยชน์แก่หน่วยงานย่อย 3 ประการ ได้แก่ 1) เกิดการถ่ายโอนความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน 2) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับหน่วยงานย่อย 3) สร้างหน่วยงานย่อยที่มีความเข้มแข็ง

3) ประโยชน์แก่ตัวพนักงานผู้ได้รับการฝึกอบรม 3 ประการ ได้แก่ 1) มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ 2) ปรับปรุงความสามารถในการพัฒนาและพัฒนาเพื่อเตรียมพร้อมในอนาคต 3) ลดความวิตกกังวล และความกลัวในการทำงานที่มีความยากลำบาก

ผู้วิจัยได้รวบรวมประโยชน์ของการฝึกอบรมตามทฤษฎีการได้กล่าวไว้ข้างต้นและจากการศึกษาเพิ่มเติม จึงได้นำมาจำแนกประโยชน์ของการฝึกอบรมดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประโยชน์ของการฝึกอบรมจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม		
ต่อองค์กร	ต่อหน่วยงานย่อย	ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม
<ul style="list-style-type: none"> <li>● เกิดความเข้าใจที่ตรงกันภายในองค์กร ในด้านจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง ระดับความสำเร็จขององค์กร</li> <li>● เกิดการส่งเสริม ปรับปรุงแก้ไขวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดความเหมาะสมกับสอดคล้องของควมก้าวหน้าขององค์กร</li> <li>● ทำให้มีการจัดวางระบบและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรจะนำมาเป็นผลกำไรที่สูงขึ้น</li> <li>● เกิดการเพิ่มพูนทักษะการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรในภาพรวม</li> <li>● เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปรับปรุงทัศนคติของพนักงาน ส่งเสริมความ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เกิดการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงานในหน่วยงานย่อย ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น มีความทันสมัย และกระจายไปทั่วหน่วยงาน</li> <li>● เกิดความสามัคคี ความเข้มแข็ง และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในที่ทำงาน</li> <li>● หน่วยงานย่อยมีความเข้มแข็ง</li> <li>● เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตและสัมพันธภาพในที่ทำงาน</li> <li>● สภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เกิดการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญในการทำงาน บุคลากรมีทัศนคติในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานให้ราบรื่น ก้าวหน้าประสบความสำเร็จ</li> <li>● อันตรายาระหว่างการปฏิบัติงานลดลง เมื่อพนักงานผ่านใช้ฝึกใช้อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้เกิดความชำนาญ</li> <li>● บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ</li> <li>● พนักงานมีความเข้าใจ ต่อนโยบายและเป้าหมายขององค์กร</li> <li>● พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานในองค์กร</li> </ul>

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม		
ต่อองค์กร	ต่อหน่วยงานย่อย	ต่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม
<p>สัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทำให้ทุกคนสามารถทำงาน ร่วมกันได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● สามารถลดค่าใช้จ่ายที่ สิ้นเปลืองอันเนื่องมาจาก ความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุ ระหว่างการปฏิบัติงาน โดย ส่งเสริมให้พนักงานใช้ อุปกรณ์ต่างๆ อย่างชำนาญ มีทักษะ และความคุ้นเคย</li> <li>● ความเสี่ยงในการสูญเสีย รายได้อันเนื่องมาจากการ ลางานอันเกิดจากทัศนคติที่ ไม่เหมาะสมของบุคลากร ลดลง</li> <li>● เกิดภาพลักษณ์ที่ก้าวหน้า และทันสมัยขององค์กรอัน เนื่องมาจากพนักงาน สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและสร้าง มูลค่าให้แก่องค์กร</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● พนักงานมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน</li> <li>● พนักงานมีบุคลิกภาพดี</li> </ul>

## 2) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

### 2.1) ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกิจกรรมที่ดำเนินกันอย่างแพร่หลายและได้รับความนิยมในหลากหลายองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

อภิสิทธิ์ อุคำ (2563b: 27) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรมหรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน ในการร่วมกิจกรรม เพื่อเป้าหมายของ “การเรียนรู้” และรับผิดชอบความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 26) ให้ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ หมายถึง การรวมตัว รวมใจ รวมพลัง รวมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้โดยครูเป็นผู้นำ เพื่อร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองจากภายในสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นความสุขของการทำงาน รวมไปถึงการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

ในขณะเดียวกัน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข (2561) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคลากรการศึกษา คือ ผู้บริหาร คณะผู้บริหาร ชุมชน ร่วมกับครูผู้สอน เป็นการชุมนุมเชิงวิชาการ หรือประสบการณ์เรียนรู้จากการปฏิบัติ มีการถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยน เรียนรู้ สะท้อนคิดอย่างเป็นระยะ ๆ และทำอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development)

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (หรือ PLC) ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือการที่ครู ผู้บริหาร นักการศึกษามารวมตัวกัน ร่วมมือ ร่วมพลัง ร่วมแรงร่วมใจในการให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้กำลังใจในการเรียนการสอนและการทำงาน ประเมิน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือแบ่งปันเนื้อหาสาระองค์ความรู้ในการศึกษารวมทั้งแบ่งปันข้อคิดเห็น และวัฒนธรรม

สำหรับงานวิจัยนี้ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การรวมตัวกัน ของครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีพื้นฐานอยู่บนหลักของกัลยาณมิตร มาร่วมกัน ทำงานแบบเป็นทีม โดยครูเป็นผู้นำและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ และการพัฒนา ทางวิชาชีพ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์ มุ่งส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างผู้ร่วมงานและส่วนประกอบอื่น ๆ ในสังคม ก่อให้เกิดเป็นเครือข่าย ที่เข้มแข็ง แต่ละคนเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยหลักศานาคาทอลิกที่เน้นสันติและ ความสงบสุข ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของผู้เรียนทั้งด้านวิชาการและพฤติกรรม

## 2.2) หลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีลักษณะที่สำคัญหลายประการที่เป็น ลักษณะเด่นชัด นักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอรายละเอียดต่าง ๆ ไว้ เช่น

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และเยาว์ ยินดีสุข (2561: 132) ได้กล่าวว่า หลักการ ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีทั้งสิ้น 6 ประการ ได้แก่

1. ร่วมกันพัฒนาให้เด็กทุกคนเกิดผลการเรียนรู้ (No Child Left Behind)
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรและชุมชนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมกัน (Sharing & Vision)

3. มีการทำงานแบบร่วมมือกัน เกิดวัฒนธรรมของการทำงานแบบ  
ร่วมพลัง (Culture of Collaboration)

4. มีผู้เชี่ยวชาญเยี่ยมให้ความรู้รวมทั้งไปทัศนศึกษาเพื่อเปิดโลก  
ทัศน์ (Expert and Visit Study)

5. มีการสะท้อนคิดและสุทริยสนทนา (Reflection and  
Dialogue)

ในขณะเดียวกันก็มีความคล้ายคลึงกับที่ Office of School Education  
(2005) ได้กล่าวถึงการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 7  
ประการ คือ

1. มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียน (Focused on student  
learning)

2. มุ่งเน้นการเข้าถึงการปฏิบัติงานของครู (Focused on and  
embedded in teacher practice)

3. มุ่งเน้นการวิจัยเป็นฐาน (Focused on and based on  
research)

4. มุ่งเน้นการร่วมมือร่วมพลัง (Focused on collaborative)

5. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐาน  
(Focused on evidence based and data driven)

6. มุ่งเน้นการสนับสนุนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง  
(Focused on ongoing and supported)

7. มุ่งเน้นการรับผิดชอบส่วนบุคคลและการรับผิดชอบต่อร่วมกัน  
(Focused on individual and collective responsibility)

นอกจากนี้ อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558) ได้ศึกษางานของ Kenoyer (2012) แล้วนำมาสรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม (Supportive and Shared Leadership) คือการที่ผู้บริหารและครูมีอำนาจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความรับผิดชอบ และโอกาสในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน

2. ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Values and Vision) คือ การที่ผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ (Collective Learning and Application of Learning) คือ การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ วางแผนงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน และสามารถนำองค์ความรู้ซึ่งได้จากการกระทำเหล่านั้นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์หรือก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานใหม่

4. เงื่อนไขสนับสนุนเชิงความสัมพันธ์และเชิงโครงสร้าง (Supportive Conditions Through Relationship and Structures) คือ การที่ผู้บริหารจัดสรรเวลา สิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากรต่าง ๆ และโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

5. การฝึกฝนตนเองร่วมกัน (Shared Personal Practice) คือ การที่ครูให้ความช่วยเหลือแก่บรรดาครูอื่น ๆ ด้วยการสังเกตพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และการสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

สอดคล้องกับที่ วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557: 28-45) ได้ทำการศึกษา รายละเอียดของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และได้ผลสรุปว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การรวมตัวกันเพื่อทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจำเป็นที่ทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่เป็นไป



ในทิศทางเดียวกัน มีเจตนาเหมือนกัน มีอุดมการณ์ร่วมกัน นั่นคือเพื่อช่วยกันยกระดับของการศึกษาให้สูงขึ้น

2. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Learning and Professional Development) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้นแล้วจะต้องมีลักษณะสำคัญคือการลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพครู มีการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ และกระทำการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

3. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Communities) การที่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะดำเนินไปอย่างราบรื่นนั้น สมาชิกจะต้องมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักใคร่กลมเกลียว แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยขัดเกลาจิตใจให้มี ความเอื้ออาทร

4. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการร่วมกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ดังนั้นแล้วเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย สมาชิกทุกคนถูกเรียกร้องให้มีความสามัคคี สัมผัสความ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันและทำตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมา

5. ภาวะผู้นำชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC's Leadership) โครงสร้างของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นต่อสมาชิกภายในชุมชน ครูจะได้รับการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ และผู้นำร่วม เพื่อที่จะช่วยกันสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสนับสนุนการเรียนรู้ภายในชุมชนซึ่งกันและกัน

6. การเรียนรู้ของผู้เรียน (Student Learning) การพัฒนาครูย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนอกจากจะช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งเกิดขึ้นด้วยนั่นคือ ครูสามารถยกระดับ สมรรถนะ ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้สูงขึ้นได้มาตรฐานอีกด้วย

## 7. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure)

ความสัมพันธ์ของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก เป็นมิตร และสนับสนุนซึ่งกันและกันในระหว่างครู ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการสลายระบบราชการ หรือการปฏิบัติงานในแนวตั้ง เกิดวัฒนธรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และทำให้เกิดโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าคุณลักษณะสำคัญหรือหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่

1. มีวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน
  2. มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพครู ยกระดับคุณภาพ เพิ่มสมรรถนะ และส่งเสริมองค์ความรู้แก่ครู
  3. มีลักษณะเพื่อการพัฒนาผู้เรียน
  4. ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและผู้นำร่วม
  5. เป็นชุมชนกัลยาณมิตร มีการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และอุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ

### 2.3) กลยุทธ์ในเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

Kenoyer (2012) อ้างถึงใน อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558: 42-43) กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนและภาวะผู้นำร่วม ต้องมีการเปิดโอกาสให้ครูสามารถตัดสินใจได้ด้วยตัวเองเพื่อให้ครูเหล่านั้นพบแนวทางปฏิบัติที่ดียิ่งขึ้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมครูและผู้บริหารเกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำและพยายามปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเดิมที่มุ่งเน้นสายการบังคับบัญชาแนวดิ่งไปเป็นแนวระนาบ

2. ด้านค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องมีการพัฒนาเป้าหมายหลักของการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

3. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการใช้เวลาในการปฏิบัติงานแบบร่วมมือรวมพลังอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จัดอบรมเกี่ยวกับองค์ความรู้พื้นฐานและแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอยู่เป็นประจำ เปิดโอกาสให้ครูทำการวิจัยและพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ รวมถึงใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะแผนงานหรือสายงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. ด้านการฝึกฝนตนเองร่วมกัน ควรมีการกำหนดให้สังเกตการปฏิบัติงานของครูท่านอื่นเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนางานวิชาชีพประจำปี โดยกำหนดตารางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสในการสังเกตการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับแนวทางการสังเกตเพื่อพัฒนาการสื่อสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งของครูท่านอื่น

5. ด้านเงื่อนไขสนับสนุน จัดสรรเวลาให้ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือรวมพลังและการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้นวัฒนธรรมการเกื้อหนุนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2560) กล่าวว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) มีวิธีการทำงาน (กระบวนการ) ดังนี้

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายกัน เช่น

1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน

- กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน

- กลุ่มครูตามลักษณะงาน

1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์  
หมื่นเวียนเข้าร่วม ทุกกลุ่ม)

1.3 ระยะเวลา 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปี  
การศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก

1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อ  
ไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น

1.5. การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างกา  
ดำเนินการ

## 2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1 ผู้อำนวยการ

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก

- ควบคุมประเด็นการพูดคุย

- ยั่วยุให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดง  
ความคิดเห็น

2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

### 2.3 ผู้บันทึก

สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อม  
บันทึก Logbook

3. กลุ่มร่วมกันคิด “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” หาปัญหา  
สำคัญที่สุด สิ่งที่ต้องระวัง คือ การไม่ช่วยกันค้นหาปัญหาที่แท้จริง ผลักปัญหาออกจากตัว

4. หาสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา จากนั้นกลุ่มอภิปรายหา  
สาเหตุที่แท้จริง เน้นไปที่การสอนของครูเป็นอันดับแรก ที่ถือว่าเป็นสาเหตุที่แท้จริง เช่น นักเรียนอ่าน  
ไม่ออก เป็นปัญหาสำคัญร่วมกัน ไม่ใช่สาเหตุว่าพ่อแม่แยกทาง

5. หาแนวทางแก้ไข “ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียน” ที่สำคัญนั้น  
จะแก้ไขอย่างไรดูสาเหตุของปัญหา แนวทางแก้ปัญหาอาจใช้ประสบการณ์ของครูที่ทำให้เกิด  
ความสำเร็จ ผู้ทรงคุณวุฒิ งานวิจัย หรือแหล่งอื่น ๆ ที่มีการเสนอแนวทางไว้แล้ว จากนั้นสรุปแนว  
ทางการแก้ปัญหาสำคัญ 1 เรื่องหรือ 2 เรื่องตามสภาพของโรงเรียน

6. นำแนวทางที่สรุปเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา มาช่วยกันสร้างงาน  
สร้างแผนงาน เลือกการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning : PBL)  
โดยมีสิ่งที่ต้องทำต่อ คือทำอย่างไร ทำเมื่อไร ใช้อย่างไร และตรวจสอบการทำงานอย่างไร จะเสนอผล  
ระหว่างทำงานและสรุปผลเมื่อไร

บุญชอบ จันทาพูน และคณะ (2561) ได้กล่าวว่า กลยุทธ์ในการส่งเสริมให้  
เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี ดังนี้

กลยุทธ์หลักที่ 1 กลยุทธ์การกระจายความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 1.1 เพิ่มอำนาจความรับผิดชอบให้ครู

กลยุทธ์รองที่ 1.2 พัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครู

กลยุทธ์รองที่ 1.3 ส่งเสริมให้ครูค้นพบตัดสินใจเลือกแนวทางการ  
ปฏิบัติ

กลยุทธ์หลักที่ 2 กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 2.1 สร้างบรรยากาศส่งเสริมการแลกเปลี่ยน  
ความคิดอย่างสร้างสรรค์

กลยุทธ์รองที่ 2.2 สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์รองที่ 2.3 พัฒนาสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มุ่งเน้น  
วัฒนธรรมแห่งกัลยาณมิตร

กลยุทธ์หลักที่ 3 กลยุทธ์การจัดการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์รองที่ 3.1 พัฒนาครูด้วยการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกัน  
อย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์รองที่ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอน  
ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กลยุทธ์รองที่ 3.3 พัฒนาครูด้วยการชี้แนะและกำหนดเป้าหมายใน  
การปฏิบัติงาน (Coaching and Mentoring)

กลยุทธ์รองที่ 3.4 ส่งเสริมสนับสนุนครูทำการวิจัยบนฐานการ  
ปฏิบัติงาน นำสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์หลักที่ 4 กลยุทธ์การบริหารที่ส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้  
ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 4.1 จัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุน

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 4.2 จัดสรรทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมทาง

วิชาชีพของครู

กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์การแสวงหาการสนับสนุนจากเครือข่ายชุมชนแห่ง  
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กลยุทธ์รองที่ 5.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วน  
เสีย

กลยุทธ์รองที่ 5.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอุดม  
ศึกษา

กลยุทธ์รองที่ 5.3 พัฒนาครูด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพจาก  
หน่วยงาน ต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยสรุปการเสริมสร้างหรือการดำเนินการกิจกรรมของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าต้องประกอบไปด้วย 1) การรวมกลุ่มของครูที่มีลักษณะร่วมกัน เป็นการรวมตัวที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาที่ยาวนานพอสำหรับการเรียนรู้ แก้ปัญหา และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม การรวมกลุ่มแต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 2 – 3 ชั่วโมง 2) การกำหนดปัญหาร่วมกัน ซึ่งครูแต่ละคนจะต้องกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้น มีการสังเคราะห์ เรียบเรียง และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความเร่งด่วนหรือความเหมาะสม 3) ดำเนินการเป็นเครือข่าย กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและการมีส่วนร่วมระหว่างการรวมกลุ่ม แบ่งปันความรู้ ความคิดเห็น อุปกรณ์ ประสบการณ์ และสิ่งต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา หรือส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่ม รวมถึงการสร้างเสริมบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรอยู่เสมอ 4) การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น การสนับสนุนจากผู้อำนวยการทั้งในด้านงบประมาณ เวลา สถานที่ หรือกระทั่งความคิดเห็นหรือการให้อนุญาตดำเนินการกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม

## 2.4) ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ จึงมีการดำเนินการกันอย่างหลากหลายทั่วโลก การดำเนินการในรูปแบบ PLC พบว่าเกิดผลดีทางวิชาชีพ ครูและนักเรียนที่มุ่งพัฒนาการของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลดีต่อทั้งครู ผู้เรียน และโรงเรียน ดังนี้

การดำเนินการ PLC ช่วยลดความโดดเดี่ยวในการปฏิบัติงานของครู และทำให้ครูรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษามากขึ้น ช่วยเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการเรียนรู้และรับผิดชอบต่อการพัฒนาการ และความสำเร็จของนักเรียนโดยรวม PLC ยังทำให้ครูเกิดการเรียนรู้อย่างก้าวหน้าซึ่งส่งผลต่อการคุณภาพการสอนในชั้นเรียน กล่าวคือ ครูค้นพบองค์ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับวิธีการสอนและการสังเกตนักเรียนอย่างตั้งใจ รวมถึงครูมีความเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอนและการจัดการเตรียมบทเรียนเป็นอย่างดี ทั้งยังมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการสอนที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุด PLC ยังทำให้ครูรับทราบข้อมูล ข่าวสาร และความก้าวหน้าขององค์ความรู้ เทคนิคการสอน และเทคโนโลยีอันจำเป็นต่อการพัฒนาวิชาชีพได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวางยิ่งขึ้น ทำให้ครูเกิดการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพของตนเพื่อให้นักเรียน เกิดขวัญกำลังใจในการทำหน้าที่ครู และเมื่อครูมีความภาคภูมิใจและตระหนักต่อความสำคัญของหน้าที่แล้ว ก็ส่งผลต่อการลดอัตราการลาหยุดงานได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับที่อนุสรฯ สุวรรณวงศ์ (2558: 19-20) ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่สำคัญของครู 3 ประการ ดังนี้

1) องค์ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน (Pedagogical Knowledge)

1.1 ครูมีความเข้าใจด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในชั้นเรียนที่สนับสนุนการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.2 ครูมีความรู้ด้านกลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ



### 1.3 ครูมีความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

เข้าใจว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไรและสอนอย่างไรจึงจะสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

### 1.4 ครูมีองค์ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่ช่วยพัฒนา

ความสามารถด้านอภิปัญญาหรือการรู้คิดของผู้เรียน โดยครูสามารถบูรณาการองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรทางการศึกษา

## 2) องค์ความรู้ด้านสาขาวิชา (Discipline Knowledge)

### 2.1 ครูมีองค์ความรู้เชิงลึกเกี่ยวกับรายวิชา กรอบแนวคิด

ความคิด และกระบวนการของรายวิชานั้น ๆ ตลอดจนองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับรายวิชานั้น ๆ

### 2.2 ครูมีความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดกรอบแนวคิด

ของรายวิชาซึ่งส่งผลต่อการจัดเนื้อหาสาระและคำถามเพื่อนำไปสู่การแสวงหาความรู้ต่อไป

### 2.3 ครูมีความสามารถในการใช้และบูรณาการทางด้าน

ภาษาเพื่อแปลงรายวิชานั้น ๆ สู่กิจกรรมในชั้นเรียน

## 3) องค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระเชิงการจัดการเรียนการสอน

(Pedagogical Content Knowledge)

### 3.1 ครูมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนใน

เนื้อหาสาระของรายวิชาต่าง ๆ ตลอดจนความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้และประสบการณ์เดิมและความเข้าใจที่ผิดพลาดเชิงเนื้อหาสาระของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

### 3.2 ครูมีทักษะในการสร้างและนำเสนอเนื้อหาสาระของ

รายวิชาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดี การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ สถานการณ์จำลอง การสาธิต เป็นต้น

### 3.3 ครูมีองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่หลากหลายที่

ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามกรอบการประเมินผลที่กำหนดไว้

### 3.4 ครูมีองค์ความรู้เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของวัสดุ

อุปกรณ์เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรการศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้ PLC ยังส่งผลต่อนักเรียน ครู และโรงเรียนด้วย PLC ส่งผลต่อครูในระยะเริ่มต้น เมื่อครูได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพสูงขึ้นแล้ว ย่อมส่งผลต่อผู้เรียนในเวลาต่อมา ครูที่มีความสามารถและเอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนจะเพิ่มโอกาสที่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียน ทำให้นักเรียนเข้าใจบทเรียนมากขึ้นและมีผลต่อกำลังใจในการเล่าเรียนศึกษาของนักเรียน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว. (2558) กล่าวว่า PLC ส่งผลต่อผู้เรียนกล่าวคือสามารถลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการจัดการเรียนรู้ให้น้อยลง อัตราการขาดเรียนลดลงมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาวิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า สุดท้ายคือมีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันและลดลงชัดเจน นอกจากนี้ พิมพ์พันธ์์ เดชะคุปต์และเยาว์ ยินดีสุข (2561: 138) ยังได้กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคล 5 ประเภท จำแนกดังต่อไปนี้

1) ต่อผู้เรียน : เป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างเข้าใจ มีทักษะตามสมรรถนะ ตามหลักสูตร สอดคล้องต่อความจำเป็นในศตวรรษที่ 21 เป็นบุคคลอันมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทำให้เกิดภาวะผู้นำในตัวผู้เรียน จากการทำงานเป็นกลุ่ม เรียนรู้การแก้ปัญหา และเรียนรู้การเป็นผู้เรียนที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำทางการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียน เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะ และยังทำให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียนด้วย

2) ต่อการพัฒนาครูประจำการ ครูก่อนประจำการ ครูฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพ มีรายละเอียดดังนี้

#### 2.1 เสริมสร้างครูให้เป็นครูมืออาชีพ มีทักษะ 7c ของครู

4.0 ถึงแม้ว่าต้องใช้เวลาในการพัฒนาแต่ก็ดีกว่าการไม่ได้รับการพัฒนาช่วยเหลือกันแบบรวมพล

2.2 ช่วยพัฒนาครูให้เป็นครู Teacher Professional Content Knowledge (TPCK) คือเป็นครูที่มีความรู้จักเนื้อหาวิชาความรู้ดีเพราะรู้จักพิจารณาเนื้อหาที่เป็นแก่นสำคัญหรือองค์ความรู้ที่จะถ่ายทอดแก่เด็กก่อนทำการออกแบบการเรียนการสอน โดยเฉพาะศาสตร์ของการจัดการเรียนรู้เชิงรุกแบบรวมพลังที่จะพัฒนาเด็กไทยเป็นเด็ก 4.0 ตั้งแต่นั้นนี้ ตามนโยบายมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0

2.3 พัฒนาครูให้ประเมินตนเองโดยการจัดทำพอร์ตโฟลิโอ (Portfolio) จากการได้รับการสอนงานแบบพี่เลี้ยง

### 3) ต่อคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ครูใหญ่

3.1 พัฒนาความสามารถในการนิเทศภายใน ทำให้เกิดการทำงานแบบรวมพลัง เพื่อพัฒนาการนำหลักสูตรไปใช้

3.2) พัฒนาความสามารถในการทำวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้วยวิชาการ การบริหารงานนิเทศควบคู่จากกระบวนการ CM-LS-PLC Process ก่อให้เกิดงานนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับผู้บริหาร

4) ต่อโรงเรียน : พัฒนาให้ทั้งโรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งประชาธิปไตย สุขภาวะ เป็นโรงเรียนที่มีความยั่งยืน

### 5) ต่อโรงเรียนเครือข่าย

5.1 เป็นการพัฒนาครูในระดับเครือข่าย (Network Professional Learning Community : NPLC) ซึ่งเป็นสังกัดเดียวกันในระดับการศึกษาและประเภทการศึกษาต่าง ๆ

5.2 เป็นการพัฒนาครูในระดับข้ามเครือข่าย (Across Network Professional Learning Community) : ANPLC) เป็นการทำงานรวมพลังข้ามสังกัดในระดับการศึกษาและประเภทการศึกษาต่าง ๆ หรืออาจทำงานรวมพลังข้ามจังหวัดก็เป็นได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงกล่าวไว้ว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1) ประโยชน์แก่โรงเรียน : เกิดวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือร่วมใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำให้เกิดความสมัคสมานสามัคคี และเป็นพลังส่งเสริมการดำเนินงานรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปในอนาคต อีกทั้งยังทำให้เกิดเครือข่ายทั้งภายในและนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างโรงเรียน ระหว่างเขต หรือในระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน นำมาซึ่งการเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันในภายหลัง

2) ประโยชน์แก่ครู : ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เรียนรู้ที่จะแก้ไขปัญหา การเสาะหาวิธีการแก้ไขปัญหา การลงมือแก้ไขปัญหา ด้วยความรู้ เทคนิค อุปกรณ์ วิธีการ และทัศนคติใหม่ ๆ จากครูผู้อื่น และการป้องกันมิให้เกิดปัญหาเดิมขึ้นอีกครั้งในอนาคต

3) ประโยชน์แก่นักเรียน : นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จในการศึกษา มีผลการเรียนสูงขึ้น มีสุขภาพจิตดี มีความสัมพันธ์ดี มีทัศนคติต่อการเรียนและการดำเนินชีวิตในโรงเรียนที่ดี ทำให้เกิดความสุขในการเรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนหรือระหว่างครูกับนักเรียนได้นั่นเอง

## 2.5) การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นการรวมตัวของครูเพื่อพัฒนาครู ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก คือ “การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน (Joining every part of the community)” การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จะช่วยทำให้ครูได้พบปะ แลกเปลี่ยน และช่วยกันพัฒนาตนเอง และพัฒนาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม จริยธรรม มีการแบ่งปันคำสอนทางศาสนาและประสบการณ์เกี่ยวกับพระเยซูเจ้า ช่วยกันทำให้เกิดความเข้าใจต่อคำสอนของศาสนาคาทอลิก รวมไปถึงการให้กำลังใจและคำแนะนำระหว่างกัน ในการเป็นครูที่มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และยังทำให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ตามที่อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกกล่าวไว้เพราะในการเข้า

ร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประกอบด้วยครูจากหลากหลายโรงเรียนและต่างศาสนา จึงเป็นแหล่งเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติตนดังกล่าว ก่อนที่ครูจะนำวิธีการนี้ไปปรับใช้เมื่ออยู่ในโรงเรียนและกับนักเรียน

### 3) การศึกษาดูงาน (Study Tours)

#### 3.1) ความหมายของการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งในช่วงเวลาสั้นๆ และเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) เพื่อให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก (อาภรณ์ ภูวพิทยาพันธุ์, 2554)

ซึ่งตรงกับที่ ทิศนา แคมมณี (2553) ได้กล่าวไว้ว่า การดูงานนอกสถานที่ (Field Trip) เป็นเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง โดยมอบหมายให้บุคลากรไปสังเกตการณ์การกระทำ หรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง การเรียนรู้แบบการศึกษานอกสถานที่ เป็นการจัดการเรียนรู้ ที่ผู้สอนพาผู้เรียน ออกไปศึกษานอกสถานที่ เพื่อแสวงหาคำตอบจากประสบการณ์ตรงและสถานที่จริงโดยมีวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้

เช่นเดียวกันนี้เอง ธัญญา ผลอนันต์ (2546: 59) ก็ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศและสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการเรียนรู้นอกสถานที่โดยเน้นให้เห็นสถานการณ์จริง

ในขณะที่ ระวีวรรณ สัมฤทธิ์ (2556: 22) ให้ความหมายของการศึกษาดูงาน (Field Trip) ว่า เป็นการเพิ่มพูนวุฒิการศึกษาของบุคลากรให้มีความรู้ดียิ่งขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น จึงต้องส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นหรือส่งไปดูงานในหน่วยงานที่มีระบบการทำงานที่ดีและทันสมัย

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงาน คือ การมอบหมายให้บุคลากร ไปสังเกตการณ์เฉพาะเรื่อง ในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีความโดดเด่นหรือความเป็นเลิศ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ถึงขั้นตอน กระบวนการ วิธีการ องค์ประกอบ และผลของการกระทำที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง ทำให้เกิดความเข้าใจ การตกผลึกทางความคิด และนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรของตน

### 3.2) รูปแบบการศึกษาดูงาน

รูปแบบการศึกษาดูงานประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การดูงานภายในองค์กร การดูงานลักษณะนี้เป็นการดูงานนอกสถานที่ แต่เป็นภายในองค์กรเดียวกันหรือเครือข่ายเดียวกัน เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิธี/รูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) สามารถนำมาใช้เป็นตัวอย่างหรือแม่แบบในการทำงานได้ การดูงานในรูปแบบนี้ค่อนข้างสะดวกในการติดต่อประสานงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูล เนื่องจากเป็นการดูงานในองค์กรเดียวกันและบุคลากรอาจคุ้นเคยกันอยู่แล้ว

2. การดูงานภายนอกองค์กร เป็นการเปิดประสบการณ์ให้กับบุคลากรได้ เห็นการทำงานขององค์กรภายนอกที่มีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (best practice) เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรไม่เคยเห็นมาก่อน ซึ่งบุคลากรสามารถนำมามุมมองที่ได้รับมาปรับใช้ในองค์กรของตนได้ อย่างไรก็ตามการดูงานภายนอกองค์กร บุคลากรจะต้องมีการเตรียมความพร้อมโดยมีขั้นตอนการประสานงานไว้ล่วงหน้าหลายขั้นตอน เช่น การติดต่อเพื่อกำหนดวัน/เวลาในการ ดูงานจากองค์กรภายนอก การจัดเตรียมการเดินทาง การจัดเตรียมของที่ระลึก และการขออนุญาตล่วงหน้าหากต้องการขอถ่ายรูปหรือบันทึกเสียง เป็นต้น (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธุ์, 2554)

ผู้วิจัยเห็นว่า ยังสามารถแบ่งรูปแบบของการศึกษาดูงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การศึกษาดูงานภายในประเทศ หมายถึง การดูงานขององค์กรเดียวกัน หรือองค์กรอื่นที่อยู่ในประเทศเดียวกัน ซึ่งมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานไม่มาก สะดวกแก่การติดต่อประสานงาน

2. การศึกษาดูงานต่างประเทศ หมายถึง การดูงานขององค์กรเดียวกันในสาขาต่างประเทศ หรือองค์กรอื่นที่อยู่ต่างประเทศ การศึกษาดูงานประเภทนี้ต้องอาศัยการวางแผนระยะยาวล่วงหน้า การจัดสรรงบประมาณประจำปี เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูง และติดต่อประสานงานยากกว่าการศึกษาดูงานภายในประเทศเพราะอุปสรรคทางด้านภาษาและเวลา ผู้ที่จะไปศึกษาดูงานต่างประเทศจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมด้านภาษาเป็นพิเศษอีกด้วย

### 3.3) วิธีการศึกษาดูงาน

สัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้กล่าวถึงวิธีการศึกษาดูงานไว้ ดังนี้

1. หน่วยงานที่เลือกต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานปฏิบัติอยู่และการนำมาใช้ประโยชน์ต่อองค์กรเมื่อไปศึกษาดูงานเสร็จสิ้นแล้ว

2. วัตถุประสงค์ของการไปศึกษาดูงาน ควรมีการระบุอย่างชัดเจนว่าองค์กรต้องการให้เกิดความรู้ด้านใดต่อบุคลากร มุ่งเน้นประสบการณ์ด้านใด เพราะหากไม่มีการกำหนดที่ชัดเจนจะทำให้เกิดการเสียเวลา

3. หลังเสร็จสิ้นภารกิจไปศึกษาดูงาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรเขียนสรุปรายงานการไปศึกษาดูงานเสนอต่อผู้บริหารว่า การศึกษาดูงานบรรลุวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

ศราวุธ ทาคำ (2559) ได้กล่าวถึงวิธีการขั้นตอนของการศึกษาดูงาน โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

### ขั้นที่ 1 : ระยะก่อนไปศึกษาดูงาน

หมายถึงช่วงเวลาก่อนการไปศึกษาดูงานยังสถานที่เป้าหมาย จะต้องมีการเตรียมตัวก่อนเพื่อทำให้เกิดความราบรื่น ลดปัญหา และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนก่อนไปศึกษาดูงาน โดยแนวทางในการเตรียมความพร้อมก่อนไปศึกษาดูงาน มีดังนี้

#### 1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาดูงาน

เพื่อให้การศึกษาดูงานมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการกำหนดโจทย์หัวข้อ หรือประเด็น (issue) ในการศึกษาดูงานเพื่อเป็นทิศทางหลัก ซึ่งจะทำให้สามารถออกแบบกิจกรรมในระหว่างการศึกษาดูงาน อันนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงประเด็น อีกทั้งยังนำไปสู่การคัดเลือกองค์กรที่จะศึกษาดูงานได้ต่อไปนี้ รวมไปถึงกำหนดขอบข่ายความลึกซึ้งของประเด็นที่จะศึกษาด้วย

1.2 การคัดเลือกองค์กรที่จะดูงาน สถานที่ศึกษาดูงานหรือองค์กรเจ้าบ้านที่เราต้องการจะไปศึกษาดูงานนั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์และความต้องการของเรา จึงจำเป็นต้องมีเกณฑ์ในการคัดเลือกที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น ความพร้อมขององค์กรที่จะให้ดูงาน ทั้งในด้านขององค์ความรู้ ความเหมาะสมของสถานที่ ความเหมาะสมของระยะเวลาในการศึกษาดูงาน ความสะดวกในการเดินทาง งบประมาณที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น โดยยึดหลักที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในการศึกษาดูงานของเราได้ หากเป็นไปได้ควรมีการเยี่ยมชมสำรวจ (survey) องค์กรที่เราจะไปศึกษาดูงานก่อนที่จะไปศึกษาดูงานจริง เพื่อให้เราสามารถปรับวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องเหมาะสมได้มากขึ้น หรือเพิ่ม ลด เปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างการศึกษาดูงาน หรืออาจเปลี่ยนเป้าหมายองค์กรที่จะไปศึกษาดูงาน หากองค์กรนั้นยังไม่สะดวกในการเป็นแหล่งศึกษาดูงานก็สามารถทำการคัดเลือกองค์กรอื่นที่มีความสะดวกในการเข้าศึกษาดูงานแทนได้



1.3 การประสานงานต่าง ๆ เมื่อทำการคัดเลือกองค์กรที่จะเป็นแหล่งศึกษาดูงานหรือองค์กรเจ้าบ้านแล้ว ให้ทำการประสานงานเบื้องต้นเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือ โดยให้รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของเรา พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ ขอบเขต และสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้องค์กรเจ้าบ้านจัดเตรียมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเรา เตรียมความพร้อมของบุคลากร กิจกรรม สถานที่ และสื่อที่จะใช้ในการถ่ายทอดความรู้ นั้น การกำหนดประเด็นและคำถามล่วงหน้าที่จะใช้ในการซักถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้จะทำให้องค์กรเจ้าบ้านสามารถเตรียมคำตอบที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพในการนำเสนอคำตอบได้อย่างสูงสุด ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรผู้มาศึกษาดูงาน ควรตั้งคำถามในเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความคิดใหม่ เน้นคำถามปลายเปิดและถามอย่างตรงประเด็น ใช้ภาษาที่สุภาพ ถูกต้อง เข้าใจง่าย และมีการเรียงลำดับคำถามอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การให้คำตอบเป็นไปอย่างสะดวก เตรียมคำถามดังกล่าวแก่องค์กรเจ้าบ้านล่วงหน้าเป็นระยะเวลาหนึ่ง นอกจากทีมผู้ศึกษาดูงานจะได้เตรียมคำถามแล้ว ควรมีข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่เราต้องการแลกเปลี่ยน เช่น แนวคิด รูปแบบกิจกรรม ปัญหาที่พบ หรือข้อเสนอแนะดี ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกัน จะทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ในการศึกษาดูงาน ข้อควรคำนึงการออกแบบกิจกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดการศึกษา ดูงานควรวางแผนร่วมกันทั้งสองฝ่ายเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ควรวางแผนการประสานงานรายละเอียดอื่น ๆ ที่ควรคำนึงถึงเช่น แจ้งจำนวนผู้เข้าร่วมศึกษาดูงาน พาหนะในการเดินทางเพื่ออำนวยความสะดวกด้านสถานที่จอดรถ ระยะเวลาที่จะเข้าไปศึกษาดูงาน เป็นต้น เพื่อให้องค์กรเจ้าบ้านได้เตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 2 : ระหว่างการศึกษาดูงาน มีแนวทางปฏิบัติในลักษณะของการเรียนรู้จากเพื่อน (peer assist) เมื่อองค์กรเราไปศึกษาดูงานได้ทำการแจ้งข้อมูลพื้นฐานกำหนดการ คำถาม และกิจกรรมต่าง ๆ แก่องค์กรเจ้าบ้านแล้ว องค์กรเจ้าบ้านจะจัดเตรียมคำตอบและอำนวยความสะดวกให้ตามรายละเอียดที่ได้รับแจ้ง องค์กรของเราดำเนินการตามกำหนดการทั้งด้านเวลาและสถานที่ ทำความรู้จักเบื้องต้น อาจเริ่มจากกิจกรรมสัมพันธ์โดยองค์กรเจ้าบ้าน หรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน เพื่อสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการศึกษาดูงานของทั้งสองฝ่าย ทบทวนวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาดูงานอีกครั้ง เสนอมุมมองและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน กรณีที่การศึกษาดูงานมีกำหนดการหลายวันสิ่งที่จำเป็นต้องทำเป็นกิจกรรม

ประจำวันเมื่อสิ้นสุดการศึกษาดูงานในวันนั้น ๆ ควรทำการสรุปผล ทบทวนบทเรียนจากการศึกษาดูงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือสอดคล้องกับที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อวางแผนปรับปรุงแผนการศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักในวันต่อไป

ขั้นที่ 3 : เสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน ก่อนเสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน จัดให้มีช่วงเวลาสำหรับการสรุปผลการศึกษาดูงาน และเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสะท้อนผลลัพธ์ ประโยชน์ หรือข้อควรสังเกตจากการศึกษาดูงานซึ่งกันและกัน สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ แนะนำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเนื้อหาความรู้ที่ได้รับระหว่างการศึกษาดูงาน รวมไปถึงกระบวนการ ขั้นตอน กิจกรรม หรือแม้กระทั่งบรรยากาศ เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจำได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาดูงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กร การสรุปและแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อคิดเห็น และประสบการณ์นี้ควรทำในช่วงเวลาสุดท้ายของการศึกษาดูงานนั้น หรือจัดทำย้อนหลังเป็นรูปเล่มรายงานและส่งกลับมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันก็ได้ โดยเนื้อหาสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เนื้อหาจากการศึกษาดูงาน พิจารณาว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาดูงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือสอดคล้องกับที่ต้องการหรือไม่ สรุปสิ่งที่เรียนรู้ตามหัวข้อและวัตถุประสงค์

ส่วนที่ 2 กระบวนการศึกษาดูงานเพื่อนำไปสู่การศึกษาดูงานครั้งต่อไป รูปแบบและกระบวนการในการศึกษาดูงาน ให้พิจารณาว่ามีความถูกต้อง เหมาะสม อำนวย ประโยชน์แก่การเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรขององค์กรเราหรือไม่ กิจกรรมหรือรูปแบบการดำเนินการที่เกิดขึ้นระหว่างการศึกษาดูงานนั้นก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานมากน้อยเพียงใด นำเสนอข้อสังเกต ประโยชน์ อุปสรรค ฯลฯ เพื่อที่จะรวบรวมและนำไปปรับปรุงสำหรับการจัดการศึกษาดูงานในครั้งต่อไป

### 3.4) ประโยชน์ของการศึกษาดูงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2554) กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงานไว้ว่า ผลของการดูงานเพื่อให้ผู้ศึกษาดูงานได้รับการพัฒนาเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปดูงานด้วยตนเอง และยังมีโอกาสสอบถาม หรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

เราสามารถจำแนกประโยชน์ของการศึกษาดูงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประโยชน์จากการดูงานภายในองค์กรเดียวกันจะทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรูปแบบการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ช่วยทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจขั้นตอน การเชื่อมโยงการทำงานของตนกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การดูงานจากองค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างสัมพันธภาพ ที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน
2. ประโยชน์จากการดูงานภายนอกองค์กร การดูงานจากองค์กรภายนอก จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดมุมมองใหม่ๆ เป็นการเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน ทำให้บุคลากร มีแนวคิดใหม่ๆ จากการปฏิบัติงานขององค์กรภายนอก อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น อันนำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก

เช่นเดียวกันนี้เอง ทิศนา ขัมมณี (2553) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการศึกษาดูงานไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ผู้ศึกษาดูงานเกิดการเรียนรู้ และแสวงหาประสบการณ์ใหม่ ๆ

2) ผู้ศึกษาดูงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน หรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้

3) เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศอันซ้ำซากจำเจของงานประจำที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นสิ่งใหม่ ซึ่งสร้างเสริมแนวคิดใหม่และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้อีกทางหนึ่ง

ผู้วิจัยจึงสรุปประโยชน์ของการศึกษาดูงาน ดังนี้

1) ครูผู้ไปศึกษาดูงานได้มีประสบการณ์ตรงในการสังเกตการณ์ และสัมผัสสภาพขององค์กรที่เป็นตัวอย่างในการศึกษาดูงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดการเรียนรู้ ได้รับเทคนิค วิธีการทำงานและการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดการคิดและการสรุปผลออกมาเป็นองค์ความรู้

2) สถาบันการศึกษาหรือองค์กรที่ครูผู้ไปศึกษาดูงานได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติม และมีครูที่มีความรู้มากขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้น และมีทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรมากยิ่งขึ้น

3) เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้หรือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรที่ส่งครูไปศึกษาดูงานและองค์กรตัวอย่างสำหรับการศึกษาดูงาน

#### 4) การพัฒนาครูผ่านการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)

##### 4.1) ความเป็นมาและความหมาย

การลงมือปฏิบัติจริง มีชื่อเรียกหลายประการ เช่น การเรียนรู้แบบฝังรู้ การเรียนรู้เชิงรุก เป็นต้น แนวคิดนี้ขึ้นราวต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเริ่มมาจากการเกิดปัญหาในการทำงาน จึงจัดให้มีการสนทนากันในกลุ่มผู้ทำงานร่วมกันด้วยการตั้งคำถามและสะท้อนความคิดเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา หลังจากนั้นก็มีพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันนี้ โดยมีการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาที่องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญใน

ภาวะโลกาวิวัฒน์ การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในขณะเดียวกันก็ช่วยให้เกิดการ พัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์การไปพร้อมกัน (Marquardt, 2004)

รุจิรา สืบสุข (2558) อ้างถึงใน กมลพร อ่วมเพ็ง (2560: 22) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้จากการทำงาน ร่วมกันวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหา ในสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ๆ เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนความคิด

มนตรี ศิริจันทร์ชื่น (2554) ได้กล่าวถึงความหมายของ Action Learning ว่าเป็นกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟัง หรืออ่านเพียงอย่างเดียว โดยเป็นการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ตอบโต้ วิเคราะห์ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียน ได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูงในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่า ซึ่งผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาท จากผู้รับความรู้ ไปสู่การมีส่วนร่วมในการสร้างความร่วมมือ

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2561: 82-85) ได้ศึกษางานของ Pedler ซึ่งให้ความหมายของการลงมือปฏิบัติจริงไว้ว่า เป็นการพัฒนาครูด้วยการมอบหมายงานให้ครูลงมือ ปฏิบัติผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ซึ่งเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ต้องเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครูในปัจจุบันหรือเพื่อความก้าวหน้าตาม เส้นทางสายอาชีพครู

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2546) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงเป็น กิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้กระทำหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ด้วยความกระตือรือร้น เช่น ได้คิด ค้นคว้า ทดลอง รายงาน ทำโครงการ สัมภาษณ์ แก้ปัญหา ฯลฯ ได้ใช้ประสาทสัมผัสต่าง ๆ ทำให้เกิดการ เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง ผู้สอนทำหน้าที่จัดบรรยากาศการเรียนรู้จัด สื่อสิ่งเร้าเสริมแรง ให้ คำปรึกษาและสรุปสาระการเรียนรู้ร่วมกัน

Revans (1979) ได้นำเสนอความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงไว้ ว่า เป็นการค้นพบปัญหาที่แท้จริงที่เกิดขึ้นในงานเพื่อที่กลุ่มหรือองค์กรจะได้ร่วมมือกันแก้ปัญหาได้

อย่างตรงประเด็น โดยทำการกำหนดแนวคิดและวางแผนอย่างรัดกุมภายใต้ขอบเขตของปัญหาที่ค้นพบ นำเสนอปัญหาและวิธีการแก้ไขให้บุคคลในองค์กรรับรู้

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการลงมือปฏิบัติจริงว่า เป็นการพัฒนาครูโดยให้ครูมีประสบการณ์ตรงกับกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้อื่น รวมถึงการสะท้อนคิดเพื่อทำให้เกิดการทบทวนและนำไปสู่การตระหนักที่จะแก้ไขจุดบกพร่องและสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูหรือความคาดหวังต่อวิชาชีพครูของแต่ละยุคสมัย

#### 4.2) หลักการของการลงมือปฏิบัติจริง

การลงมือปฏิบัติจริงหรือการเรียนรู้เชิงรุก มีแนวคิดมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ สิทธิพงษ์ สุพรม (2561) ได้กล่าวว่ามีหลักสำคัญดังนี้

1. นัยสำคัญของการเรียนรู้ คือ เนื้อหา ที่ผู้เรียนจะยอมรับต้องมี ความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของผู้เรียน
2. การเรียนรู้ต้องเรียนผ่านการกระทำ
3. การเรียนรู้คือการอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมและตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้
4. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตนเองและเกี่ยวข้องกับผู้เรียนคนอื่น ๆ ทั้งด้านความรู้สึกและสติปัญญาเรียนรู้ได้ดีที่สุด คือ การได้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนั้น การเรียนรู้เชิงรุกคือผู้สอนเป็นผู้นำ ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน กลยุทธ์การเรียนรู้โดยการปฏิบัติที่เป็นจุดแข็งและสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน

#### 4.3) องค์ประกอบของการลงมือปฏิบัติจริง

จากแนวความคิดของ Marquardt (2004) ผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงเป็น องค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัญหา (A problem) เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานของครูหรือองค์กรจะต้องเกิดปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาก่อน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความขัดข้องในการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถกระทำต่อไปได้ ปัญหาทำให้ครูทุกคนต้องให้ความสนใจ ถือเป็นโอกาสสำคัญที่จะร่วมมือกันแก้ไข และมุ่งมั่นที่จะใช้ปัญหานี้เป็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2. กลุ่มหรือทีม (An action learning group or team) คือ กลุ่มของครูที่มีสมาชิก 4 – 8 คน ซึ่งประสบปัญหาเดียวกัน กลุ่มครูนี้มีความหลากหลายทางภูมิหลังและประสบการณ์คล้ายกันหรือแตกต่างกันก็ได้ แต่ถ้าหากมีประสบการณ์แตกต่างกันจะทำให้เกิดความหลากหลายในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมอง และทัศนคติ อาจประกอบด้วยครูจากหลายแผนกหรือหลายโรงเรียน

3. กระบวนการตั้งคำถามและการสะท้อนความคิด (A process of insight questioning and reflective listening) เป็นการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อปัญหามากขึ้น ให้ความสนใจกับสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน เพื่อทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะไตร่ตรองหาวิธีแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ และพิจารณาหาวิธีแก้ไขปัญหาด้วยหลากหลายวิธีการก่อนจะเลือกนำไปลงมือปฏิบัติจริง

4. การลงมือปฏิบัติ (An action taken on the problem) หมายถึง การนำวิธีการแก้ไขปัญหาที่คิดไว้มาใช้ในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด โดยสมาชิกของกลุ่มให้ความเห็นตรงกันที่จะใช้วิธีการนี้

5. พันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ (A commitment to learning) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของการแก้ปัญหาเท่าเทียมกับการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ตาม สมาชิกแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และมีประสบการณ์นี้ กล้าที่จะตัดสินใจลงมือแก้ปัญหาดู และนำความรู้ที่ได้มาใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป มีความกระตือรือร้นที่จะชวนหาหาความรู้เพิ่มเติม สะท้อนการเรียนรู้ของตน วางแผนลงมือปฏิบัติ และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

6. ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (An action learning coach) คือ ผู้ที่ให้คำแนะนำและดำเนินการการเรียนรู้จากการปฏิบัติไปในทิศทางที่ถูกต้องของกระบวนการ ทำให้เกิดการตั้งคำถามอย่างเหมาะสม ทำให้สมาชิกแต่ละคนเกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ตั้งคำถาม ไตร่ตรอง และมีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเต็มที่ และกระจายบทบาทของสมาชิกของทุกคนอย่างเท่าเทียม

ในขณะที่ Revans (1979) อ้างถึงในประสิทธิ์ ชุมศรี (2555) โดยได้กำหนดแนวทางว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงมีองค์ประกอบพื้นฐาน ในลักษณะของสมการ กล่าวคือ  $L = P + Q$  โดยที่ L หมายถึง Learning และ P หมายถึง Programmed knowledge ส่วน Q หมายถึง Insightful question

องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ซึ่งส่วนสำคัญที่สุดที่ผู้วิจัยคิดว่าจำเป็นต้องมี ได้แก่ 1) การรวมกลุ่ม วิธีการพัฒนาบุคลากรหรือครูนี้เป็นลักษณะของการร่วมมือระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือและประโยชน์ที่แตกต่างไปจากการพัฒนาบุคคลเดียว 2) การกำหนดปัญหา เป็นการดำเนินการเบื้องต้นและเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยสมาชิกในกลุ่มจะต้องช่วยกันค้นพบปัญหาที่มีร่วมกันและนำเสนอออกมา 3) การคิดวิเคราะห์ คือการตั้งปัญหา ไตร่ตรอง วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล และวางแผนการแก้ไขปัญหา และ 4) การลงมือแก้ไขปัญหา คือส่วนสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักรู้แก่บุคลากรหรือครูที่เข้ารับการพัฒนาดังกล่าวมีลักษณะอย่างไร มีผลดีอย่างไร รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการแก้ไขปัญหา และประยุกต์ปรับรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างแก้ปัญหา ซึ่งจะทำให้เกิดการเข้าใจอย่างลึกซึ้งและสามารถบรรลุความสำเร็จได้

#### 4.4) กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

Peter Aubusson (2009) ได้กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การสะท้อนคิด (Reflection) 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) 3. การลงมือปฏิบัติ (Action) 4. การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)



ในขณะเดียวกัน ทิศนา แคมมณี (2550) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในห้องเรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. สร้างประสบการณ์ (Experience: EPPP) นักศึกษาลงมือปฏิบัติกิจกรรมเป็นขั้นตอนการ เข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ใหม่ๆ ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์หรือสร้างประสบการณ์ให้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมหรือคนอื่นๆ ผู้เรียนลงมือปฏิบัติหรือทำกิจกรรมจากสภาพจริง

2. อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (Discussion: DPPP) นักศึกษานำความรู้ที่ได้รับจากขั้นที่ 1 โดยการฝึกความสามารถในการสังเกตประสบการณ์ที่ได้รับอย่างรอบคอบ ฝึกการสังเกตอย่างไตร่ตรองโดยการจำแนกประสบการณ์หาแก่นของเรื่องค้นหาคำสำคัญเป็นขั้นตอนการนำเสนอและแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยใช้การพูดและการเขียน

3. สรุป (Conceptualization: CPPP) เป็นการนำประสบการณ์ที่ได้รับการสังเกตได้มาสรุปเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีของตนเอง โดยเขียนในรูปของกฎ หรือหลักการ หรือข้อคำตอบ

4. ประยุกต์ใช้ (Application: APPP) เป็นการนำแนวคิดหรือทฤษฎีไปใช้ในการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหา หรือการประยุกต์แนวคิดโดยการลงมือปฏิบัติจริง เช่น การทำโครงการ กิจกรรม ผลิตเครื่องมือ และสื่อที่ใช้ได้จริง

#### 4.5) ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Marquardt (2004) กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ดังนี้

1. เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับขององค์การ 2. สร้างความตระหนักและเชื่อมั่นด้วยการรู้แจ้งสิ่งใหม่ ๆ และการสะท้อนกลับ 3. เพิ่มความสามารถในการถามและสะท้อนคิด

Revans (1979) กล่าวถึงประโยชน์ไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมความคิดที่ชาญฉลาดและสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและท้าทาย 2) ช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเร่งด่วน 3) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาทีม 4) ช่วย

ก่อให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือและเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้ 5) สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้ 6) เพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

เยาวเรศ ภักดีวิจิตร (2557) ก็ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. พัฒนาศักยภาพทางสมองได้แก่การคิดการแก้ปัญหาและการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้
2. เปิดโอกาสให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้สูงสุด
3. ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถสร้างองค์ความรู้และจัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้การสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน
5. ทำให้ครูผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ความรับผิดชอบร่วมกันการมีวินัยในการทำงานการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. ก่อให้เกิดสถานการณ์ให้ครูผู้เข้ารับการอบรมอ่านพุดฟังคิดอย่างลุ่มลึกผู้เรียนจะเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง
7. เกิดการพัฒนาทักษะการคิดในระดับสูง
8. ครูผู้เข้ารับการอบรมสามารถบูรณาการข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศและหลักการความคิดรวบยอด
9. ครูผู้เข้ารับการอบรมจะได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง
10. ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการสรุปทบทวนความรู้และประสบการณ์ ทำให้ได้รับองค์ความรู้จากกระบวนการดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ได้แก่ 1) เกิดการเรียนรู้โดยประสบการณ์ตรง 2) เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร 3) ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว 4) ก่อให้เกิดความร่วมมือในองค์กร 5) เกิดการคิดทบทวน สะท้อนคิด และวัฒนธรรมแห่งการคิด

#### 4.6) การลงมือปฏิบัติกับการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

องค์ประกอบของการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) สามารถช่วยพัฒนาครูให้มีคุณธรรมจริยธรรมและลักษณะอันสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้ กล่าวคือ ครูจะรับรู้ที่เกิดปัญหาการขาดคุณธรรมจริยธรรมหรืออัตลักษณ์คาทอลิกที่ตนเองและลูกบวชพร้อม ทราบว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานกำลังมีปัญหาร่วมกัน เกิดการระดมความคิดและตั้งมั่นว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าว ช่วยกันเลือกวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว และลงมือแก้ไขปัญหาร่วมกัน องค์ประกอบเหล่านี้เป็นสิ่งที่จะนำครูไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้มากขึ้น

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายของการลงมือปฏิบัติจริง คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าจิตตภาบาล และครูจำนวนมากกว่าสองคนขึ้นไปประสบปัญหาร่วมกัน มาช่วยกันวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์สถานการณ์ คิดวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และร่วมกันลงมือแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นนั้นด้วยตัวเอง จึงทำให้เกิดประสบการณ์ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

### 5) การศึกษาต่อ (Further Education)

#### 5.1) ความหมายของการศึกษาต่อ

สำหรับงานวิจัยนี้ การศึกษาต่อ หมายถึงการเรียนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป คือ ระดับบัณฑิตศึกษา ได้แก่ปริญญาโท ระดับปริญญาเอก และยังรวมไปถึงการศึกษาที่เป็นคอร์สระยะสั้นหรือมีลักษณะเฉพาะพิเศษที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครู

ในขณะเดียวกัน จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนา

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์ (2556: 23) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็น

ดังนั้น ผู้วิจัยให้ความหมายของการศึกษาต่อว่า เป็นการส่งบุคลากรไป

ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะคิด และความสัมพันธ์ขององค์ความรู้ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรนำสิ่งที่ได้รับกลับมาใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

## 5.2) ความสำคัญของการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตัวผู้รับการศึกษาต่อองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงสังคมในภาพรวมที่จะได้รับการพัฒนาอันเนื่องมาจากสมาชิกในสังคมได้รับการศึกษาต่อมีความรู้ในระดับที่สูงขึ้นและลึกซึ้งขึ้น การศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนามนุษย์ ช่วยให้บุคคลมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะที่ชำนาญมากขึ้น และมีความสามารถตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานในการปฏิบัติงาน ประพนธ์ ลิ้มธรรมมหิศร (2545: 6) ได้กล่าวว่าการศึกษามีบทบาทความสำคัญ 2 ประการ โดยประการแรกคือการศึกษาทำหน้าที่อนุรักษ์และถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคมให้ไปสู่อนุชนรุ่นหลัง และประการที่สอง การศึกษาทำหน้าที่ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยภาระหน้าที่เช่นนี้ การศึกษาจะช่วยควบคุมการเปลี่ยนแปลงสังคมให้เป็นไปในทิศทางที่พึงปรารถนา

## 5.3) วิธีการจัดการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาครู

การศึกษาต่อสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท ตามลักษณะของสถานที่ศึกษา ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศ และการศึกษาต่อในต่างประเทศ

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความหมายของการศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศว่าหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตร ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมใน พ.ศ.2540 (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) ข้อ 3.1 มีรายละเอียดของการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาต่อในประเทศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 4 การให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 5 ข้าราชการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติ

ดังนี้

- 1) เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
- 2) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมายเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
- 3) เป็นผู้ที่ยังบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 5) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาตามระเบียบนี้หรือระเบียบอื่นมาแล้ว จะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 6 การให้ข้าราชการไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับงานหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.พ. กำหนด เว้นแต่ข้าราชการต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาเห็นชอบด้วย
- 2) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 8 ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตร การศึกษา หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติอาจ พิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้ว ไม่เกิน 2 ครั้งหรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา

ข้อ 9 ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาค การศึกษา หากข้าราชการไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันควร ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ อาจพิจารณาให้ยุติการศึกษาหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 10 ให้กระทรวง ทบวง กรม ทำสัญญาให้ข้าราชการที่ไปศึกษา เพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ข้อ 11 ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้วจะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติ ราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ถึงจากวันที่เสร็จการศึกษาหรือวันที่ครบ กำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบ วิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้ส่วนราชการด้วย

ผู้วิจัยจึงสรุปขั้นตอนการพัฒนาครูด้วยการให้การศึกษาต่อ ดังนี้

1) การพิจารณาความจำเป็นขององค์กรหรือสถาบันการศึกษาว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะส่งครูหรือบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือเพิ่มเติม รวมไปถึงการ พิจารณาทรัพยากร งบประมาณ และจำนวนบุคลากรที่เหลืออยู่มีความสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย

2) การพิจารณาคัดเลือกครูที่เหมาะสมที่จะได้รับการศึกษาต่อ ทั้งอายุงาน องค์ความรู้ที่สนใจ ระดับความสามารถในการเรียนรู้ และองค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม

3) การพิจารณาองค์ความรู้ที่จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือสถาบันการศึกษา

4) การกำหนดเงื่อนไขของการทำงานตอบแทนคือแก่งค์ของหลักสูตรสำเร็จการศึกษา

5) การให้ครูดำเนินการศึกษาต่อ

6) การติดตามผลการศึกษาของครู

7) การติดตามครูผู้สำเร็จการศึกษาแล้วให้กลับเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหรือสถาบันการศึกษาต่อไป

#### 5.4) ประโยชน์ของการศึกษาต่อ

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์ (2556: 23) กล่าวว่า ประโยชน์ของการศึกษาคือการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีเป็น การเพิ่มพูนคุณภาพของงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสนาะ ดิยาว (2519) ได้กล่าวว่าการศึกษาต่อจะช่วยพัฒนาบุคคลให้มีความรู้พื้นฐาน เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปว่า การศึกษาต่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาครูคือ

1) ทำให้ครูมีความรู้เพิ่มขึ้นทั้งองค์ความรู้ในเรื่องเดิมที่สนใจและองค์ความรู้ใหม่

2) สร้างเสริมประสบการณ์ใหม่ให้แก่ครู



3) ทำให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำมาใช้งานได้จริงในเวลา  
ปัจจุบัน รู้จักการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง

4) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครู ส่งผล  
ต่อการยกระดับการเรียนการสอน และทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น

5) เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ครู นำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือ  
ได้รับการมอบหมายหน้าที่งานที่มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในการปฏิบัติงานต่อไป

### 5.5) การศึกษาต่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

สำหรับองค์กรในพระศาสนจักรคาทอลิกเองก็ได้มีการจัดให้พระสงฆ์  
คาทอลิกได้รับการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำทุกปี  
ซึ่งเป็นไปตามที่สมเด็จพระสันตะปาปาพอล ที่ 6 ได้ประกาศในสมณกฤษฎีกาเรื่องการอบรมเพื่อเป็น  
พระสงฆ์ ข้อ 7 วรรคที่ 22 ว่า การศึกษาอบรมยังต้องดำเนินต่อไปหลังจบหลักสูตรในสามเณรแล้ว  
แล้ว จากสภาพสังคมปัจจุบัน การศึกษาอบรมเพื่อเป็นพระสงฆ์ยังต้องดำเนินต่อไปและทำให้สมบูรณ์  
หลังจบหลักสูตรการศึกษาอบรมในสามเณรแล้วด้วย จึงเป็นหน้าที่ของสภาพระสังฆราชในแต่ละ  
ประเทศที่จะใช้วิธีการที่เหมาะสม เช่น สถาบันอบรมงานอภิบาลซึ่งทำงานร่วมกับเขตวัดที่ได้เลือกไว้  
ตามความเหมาะสม การประชุมที่จัดขึ้นตามวาระ และการฝึกงานตามโอกาสเพื่อช่วยให้พระสงฆ์หนุ่ม  
ค่อย ๆ ได้รับการแนะนำสำหรับชีวิตสงฆ์และงานแพร่ธรรม ทั้งในด้านชีวิตจิต วิชาการและงาน  
อภิบาล เพื่อปรับปรุงและส่งเสริมชีวิตสงฆ์และงานแพร่ธรรมนี้ให้ทันสมัยและสมบูรณ์ยิ่ง ๆ ขึ้น (พอล  
ที่ 6, 1965)

ดังนั้น ในช่วงเดือนเมษายน – พฤษภาคม ของทุกปี พระสังฆราชจะ  
ประกาศโยกย้ายตำแหน่งพระสงฆ์หมุนเวียนไปยังวัดคาทอลิกต่าง ๆ และมีคำสั่งให้พระสงฆ์ศึกษาต่อ  
ทั้งในและต่างประเทศ ในหลักสูตรที่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์แก่พระศาสนจักร ตามความถนัดของ  
พระสงฆ์แต่ละคน และตามความเหมาะสมของสุขภาพร่างกาย เช่น การศึกษาต่อในประเทศ ณ  
สถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรองจากกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งเน้นให้ศึกษาต่อทางด้านการบริหารการศึกษา ปรัชญา นอกจากนี้แล้วยังมี

การส่งพระสงฆ์ไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ เช่น ที่กรุงโรม เพื่อศึกษาต่อทางด้านเทววิทยา ดนตรี ศักดิ์สิทธิ์ ฯลฯ

สำหรับการให้การศึกษาต่อแก่ครูในโรงเรียนต่าง ๆ ของคาทอลิก จะได้รับการพิจารณาเป็นรายบุคคลและมีการมอบทุนการศึกษาให้แก่ครู ซึ่งจะมีการกำหนดระยะเวลาการศึกษา เงื่อนไขรายละเอียดของการใช้ทุนการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นต้น

## 2.2 อัตลักษณ์ครูโรงเรียนคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกดำเนินงานภายใต้การควบคุมของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ซึ่งรับนโยบายหลักและกฎหมายของพระศาสนจักรคาทอลิกจากสมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิกมาปรับใช้และกำหนดแนวทางการดำเนินงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นฐานของโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย โดยสิ่งสำคัญที่สุดคือการดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกอันเป็นจุดเด่นที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกมีลักษณะแตกต่างจากโรงเรียนอื่น กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่มีรากฐานมาจากความเชื่อในพระคริสตเจ้า มุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพและบรรลุซึ่งความดีงามและความจริงของชีวิต ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ครูโรงเรียนคาทอลิก โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ประวัติการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

ศาสนาคริสต์เผยแผ่จากยุโรปมาสู่เอเชียจากการเดินทางสำรวจโลกของชาวยุโรป ซึ่งนักสำรวจจากประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสเปนและโปรตุเกสซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการเดินทางจากทั้งรัฐบาลประเทศตนและจากพระศาสนจักรคาทอลิก ทำให้วัตถุประสงค์ของการเดินทางคือ การสำรวจ การล่าอาณานิคม การเจริญสัมพันธไมตรี และการเผยแผ่ศาสนาไปพร้อมกัน ในปี ค.ศ. 1511 อัลฟองโซ เดอ อัลบูเคร์ก (Alfonso De Albuquerque) นักการทหารแห่งโปรตุเกสสามารถพิชิตเกาะมะละกาได้สำเร็จ ทำให้มะละกากลายเป็นเมืองท่าสำคัญในการติดต่อค้าขาย การเดินเรือ และการเผยแผ่ศาสนาในโลกตะวันออก และในปี พ.ศ. 2090 อัลบูเคร์ก ได้ส่งทูตมายังกรุงศรีอยุธยา ในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 (ค.ศ.1491-1529) และได้รับการต้อนรับอย่างดี ถือว่าเป็นการเปิดรับความสัมพันธ์กับชาติตะวันตกอย่างเป็นทางการครั้งแรกของกรุงศรีอยุธยา ชาวโปรตุเกสได้ทำการ

ค้าขาย รับราชการทหาร การฝึกสอนทหารในการใช้อาวุธปืน และทำสงครามช่วยเหลือกองทัพกรุงศรีอยุธยาในการสู้รบกับประเทศเพื่อนบ้านจนได้รับชัยชนะ ประชาชนชาวโปรตุเกสจึงได้รับพระราชทานที่ดินและให้ปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยได้อย่างถาวรได้ในแผ่นดินสยาม (วิวัฒน์ แพร์สิริ, 2543)

ในระยะแรก บาทหลวงโปรตุเกสยังคงทำการอภิบาลดูแลชีวิตจิตของประชากรชาวโปรตุเกสที่ตั้งรกรากอยู่ที่นี่และทำการเผยแผ่ศาสนาเป็นหลัก แต่การจัดการศึกษาคาทอลิกอย่างเป็นทางการครั้งแรกในประเทศไทยดำเนินการโดยคณะมิชชันนารีชาวฝรั่งเศส สังกัดคณะมิสซังต่างประเทศกรุงปารีส (Missions Etrangères de Paris : MEP) สมณกระทรวงเผยแผ่ความเชื่อแห่งพระศาสนจักรคาทอลิกได้ส่งพระสังฆราชจำนวน 3 องค์เข้ามาทำงานในฐานะผู้แทนพระสันตะปาปาในดินแดนตะวันออกไกล คือ จิน โคชินไชน่า และตังเกี๋ย จากเอกสาร “The French Mission in Siam during XVII Century” (Hutchinson, 1959) ได้กล่าวว่า พื้นที่แถบดังกล่าวกำลังประสบการเบียดเบียนศาสนาอย่างรุนแรง คณะมิชชันนารีและพระสังฆราชไม่สามารถเดินทางเข้าประเทศได้ ทำให้ต้องหยุดรอคู่สถานการณ์อยู่ที่กรุงศรีอยุธยา (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2558b) พระสังฆราชปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Pierre Lambert De La Motte) พร้อมมิชชันนารีชุดแรกของคณะบาทหลวงมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส ได้แก่ บาทหลวงยัง เดอ บูจส์ (Jean De Bourges) และบาทหลวงเดย์ดีเออร์ (Deydier) มาถึงกรุงศรีอยุธยา เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2205 ซึ่งตรงกับสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ในช่วงเวลาดังกล่าวบ้านเมืองมีความสงบ ทั้งสองท่านจึงตัดสินใจตั้งศูนย์กลางการเผยแผ่ศาสนาของคณะ MEP ขึ้นที่นี่

พระสังฆราชปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ ได้รับพระบรมราชานุญาตจากสมเด็จพระนารายณ์ให้จัดตั้งโรงเรียนคาทอลิกขึ้นเป็นแห่งแรกในแผ่นดินสยามมีชื่อว่า วิทยาลัยทั่วไป (General College หรือ Collegium หรือ สามเณรลัย) เพื่อเป็นสถานที่สำหรับฝึกอบรมเยาวชนผู้สนใจเป็นบาทหลวงและเผยแผ่ศาสนา อีกทั้งยังโปรดเกล้าฯ ให้นักเรียนชายชาวไทย 10 คน เข้าศึกษาที่นี่และกลายเป็นนักเรียนรุ่นแรกที่เรียนรู้วิทยาการของชาวยุโรป หลักสูตรการศึกษาสอนด้วยภาษาละติน ภาษาฝรั่งเศส และภาษาสยาม ยังเปิดสอนวิชาการทางโลกและทางศาสนา รวมทั้งวิทยาศาสตร์ ปรัชญาและเทววิทยา การศึกษาในวิทยาลัยการศึกษา (General College) แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนแรกคือโรงเรียนเทววิทยา จัดสอนปรัชญาและศาสนา ส่วนที่สองคือโรงเรียนมนุษยศาสตร์ จัด

สอนเกี่ยวกับความรู้ด้านมานุษยวิทยา สังคม ประวัติศาสตร์ และความรู้วิทยาการทั่วไป และส่วนสุดท้ายคือโรงเรียนชั้นปฐม จัดสอนเด็กที่ยังไม่มีพื้นฐานมาก่อน โดยใช้ภาษาลาตินและฝรั่งเศสเป็นหลัก (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2558a)

การศึกษาคาทอลิกในไทยสมัยแรกนั้นมีจุดประสงค์สำคัญอยู่ในการเป็นสถาบันสำหรับฝึกอบรมพระสงฆ์คาทอลิก มีจัดการศึกษาให้ความรู้วิทยาการสมัยใหม่และศาสนาแก่ผู้สนใจ โดยจัดการศึกษาเป็น 3 ลำดับคือ ได้แก่ ระดับเบื้องต้น (Elementary School) ระดับล่าง (Lower School) เทียบเท่าระดับมัธยมศึกษา และระดับสูง (Upper School) เทียบเท่าระดับอุดมศึกษา ตามลำดับ พร้อมกันนี้ได้จัดนักศึกษาออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรกคือกลุ่มนักศึกษาชาวโคชินไชน่าและเวียดนาม ฝึกสอนโดยบาทหลวงชาวฝรั่งเศส สอนพูดและอ่านภาษาลาตินให้คล่องแคล่วจนสามารถสื่อสารได้เหมือนกับนักศึกษาในยุโรป กลุ่มที่สองคือกลุ่มนักศึกษา 20 คนจากจีน ญี่ปุ่น อินเดีย โปรตุเกส ฯลฯ ฝึกสอนโดยมิชชันนารีคณะฟรังซิสกันซึ่งเป็นชาวโปรตุเกส สอนให้รู้จักและคุ้นเคยกับภาษา หรือเรียนภาษาเบื้องต้นผ่านทางบทภาวนาในพิธีกรรมและบทเพลง และกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มนักศึกษายามซึ่งมีจำนวนมาก ต้องแบ่งออกเป็น 2 ห้องเรียน สอนโดยครูชาวสยามที่สมัครมาช่วยสอนและอยู่ประจำกับคณะมิชชันนารีโดยได้รับความเห็นชอบจากครอบครัว

การจัดการศึกษาและชั้นเรียนใช้ระบบการศึกษาแบบฝรั่งเศสเป็นแนวจัดการเรียนการสอนในสมัยนั้น หลักสูตรการเรียนการสอนเป็นเรื่องศาสนาเป็นหลัก หนังสือแบบเรียนพื้นฐานที่ใช้คือ พระคัมภีร์ภาคพันธสัญญาเดิมและพันธสัญญาใหม่ และหนังสือจำลองแบบพระคริสต์ของโทมัส อาแคมปัส (Thomas a Kempis) เป็นหนังสือรำพึงฝึกจิตสมาธิ (วิวัฒน์ แพร่สิริ, 2543)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการศึกษาคาทอลิกในช่วงแรกมีลักษณะเดียวกับการศึกษาในสยาม คือเป็นวัฒนธรรมการศึกษาสำหรับบุรุษเพศเป็นสำคัญ ต่อมาในปี พ.ศ. 2215 คณะนักบวชหญิงนามว่า “คณะรักไม้กางเขน” (Lovers of the Cross) ได้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีภารกิจสำคัญคือการทำงานดูแลวัดคาทอลิก ช่วยเหลือพระสงฆ์ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ และยังฝึกอบรมเยาวชนสตรีให้อ่านเขียนหนังสือ ขับร้องบทเพลงในพิธีกรรม รวมถึงความรู้อื่น ๆ ด้วย มีการก่อตั้งโรงเรียนสำหรับเยาวชนหญิงขึ้นสองแห่งคือ ที่กรุงศรีอยุธยา และที่เมืองตะนาวศรี (วิวัฒน์ แพร่สิริ, 2543: 154)

ปลายรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชเกิดความวุ่นวายของสถานการณ์ทางการเมือง ข้าราชการต่างชาติ เช่น ฟอลคอน ไม่ได้รับความไว้วางใจและส่งผลให้ชาวไทยเกิดอคติกับชาวต่างชาติ และผู้นับถือศาสนาคริสต์ เมื่อพระเพทราชาได้ทรงขึ้นเสวยราชย์ จึงมีการกวาดล้างขุนนางและชาวต่างชาติที่น่าสงสัยหรือกระทำความผิด มิชชันนารีถูกจำกัดบริเวณ แม้แต่พระสังฆราชลาโนซึ่งเป็นผู้นำคาทอลิกในขณะนั้นก็ถูกจับขังคุกเป็นเวลานานกว่า 21 เดือน ภายหลังบ้านเมืองสงบขึ้น การศึกษาคาทอลิกช่วงนี้จึงดำเนินการต่อไปได้ แม้กระทั่งกรุงศรีอยุธยาเสียกรุงในปี พ.ศ. 2310 บรรดามิชชันนารีก็ย้ายศูนย์กลางการเผยแผ่ศาสนาตามมายังเมืองหลวงใหม่คือกรุงธนบุรี

สมเด็จพระเจ้าตากสินทรงทำการบูรณะและพัฒนาบ้านเมือง มีการติดต่อกับมิชชันนารีเพื่อชักชวนให้ชาวยุโรปเข้ามาค้าขายในประเทศให้มากขึ้นดังเดิม พระองค์เสด็จมาเยี่ยมบาทหลวงที่บางกอก ปัจจุบันคือวัดเซนต์คาทารีน ทรงโปรดให้คริสตชนและชาวโปรตุเกสหลายคนรับราชการในกองทัพรักษาพระองค์ และมีการพระราชทานที่ดินเพิ่มให้แก่วัดเซนต์คาทารีน

จากอดีตจนถึงปัจจุบันนับตั้งแต่รอยต่อสมัยกรุงศรีอยุธยา สมัยกรุงธนบุรี จนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ช่วงรัชกาลที่ 2 มีสถิติจำนวนนักศึกษาของมิชชันนารีมากขึ้น แสดงว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2208 - 2318 มิชชันนารีได้จัดการศึกษาสำหรับคนพื้นเมือง ส่วนใหญ่เป็นคนต่างชาติที่เกิดในเมืองสยามหรือเป็นคนพื้นเมืองในเขตประเทศเพื่อนบ้านที่มาศึกษาในกรุงศรีอยุธยา เพื่อเตรียมฝึกหัดเป็นบาทหลวง มิชชันนารีหรือครูคำสอนมีจำนวนทั้งสิ้น 847 คน (เอกชัย ชินโคตร, 2551)

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 พระสังฆราชกูร์เวอซี (พ.ศ. 2377 - 2384) ได้ประกาศนโยบายจัดตั้งโรงเรียนประถมศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มิชชันนารีต้องปฏิบัติในการให้การศึกษากับคนไทย ควบคู่ไปกับงานแพร่ศาสนา วัดคาทอลิก/-7\4

จำนวนมากพยายามเปิดโรงเรียนขึ้นในเขตวัดของตนซึ่งทำการสอนทั้งเด็กชายและหญิง อีกทั้งยังจัดการศึกษาแบบให้เปล่า ผู้เรียนไม่เสียค่าเล่าเรียนแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามผู้ปกครองชาวสยามยังคง = ไม่นิยมส่งบุตรหลานไปโรงเรียนเช่นเดียวกับในอดีต ในปี พ.ศ. 2377 บาทหลวงปัลเลอกัวซ์ ได้เริ่มเตรียมพจนานุกรมภาษาไทย รวบรวมได้สองหมื่นห้าพันคำ และมีโครงการทำพจนานุกรมภาษาลาวด้วย ต่อมาเมื่อบาทหลวงปัลเลอกัวซ์ ได้รับการแต่งตั้งเป็นพระสังฆราชแล้ว ยังคงดำเนินการด้าน

การศึกษาอย่างเข้มข้น จัดพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับคำสอนของศาสนาคริสต์จำนวนมาก เป็นอักษรโรมัน ผสมวรรณยุกต์ เพื่อให้อ่านออกเสียงเป็นภาษาไทยและได้จัดพิมพ์เป็นอักษรสยามในเวลาต่อมา หนังสือสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไทยมีดังนี้ เช่น “ไวยากรณ์ภาษาไทย” ขนาด 121 หน้า “พจนานุกรมลาติน-ไทย สำหรับมิสซังสยาม” ขนาด 497 หน้า “เอกสารแนะนำภาษาสยาม ศัพท์อังกฤษ” ขนาด 267 หน้า หนังสือประวัติศาสตร์ (เอกชัย ชินโคตร, 2551)

สมัยรัชกาลที่ 5 การศึกษาเป็นหนึ่งในทิศทางใหม่ในการปฏิรูปการปกครองและบริหาร ประเทศ พระสังฆราชเวย์ได้ปฏิบัติภารกิจสอดคล้องกันด้วยความมุ่งมั่น มีการจัดตั้งสถาบันการศึกษาหลายแห่งเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ก่อนสมัยปกครองของท่าน จำนวน 49 แห่ง ทั้งในกรุงเทพฯ และจังหวัดต่าง ๆ เน้นการสอนความรู้ในระดับประถมศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพควบคู่ไปกับการสอนศาสนา ใน ปี พ.ศ. 2428 เกิดสถาบันการศึกษาที่สำคัญและเป็นการจัดการศึกษาแบบยุโรปที่นำมาจัดการเรียนการสอนในประเทศไทย คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ (Assumption College) สำหรับเด็กชายนักเรียนส่วนมากที่เข้าเรียนที่นี้มากกว่าครึ่งหนึ่งนับถือศาสนาคาทอลิกและเป็นลูกครึ่งไทย-ยุโรป บางส่วนเป็นเด็กชาวสยามที่มาจากครอบครัวร่ำรวยหรือตระกูลเก่าแก่ (โรแบต โกสเต, 2549: 445)

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 7 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการออกกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถแก่ประชาชนและยกระดับความเป็นอยู่ของชีวิต ประชาชนจำนวนมากเริ่มนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนหนังสือ รัฐเร่งขยายการศึกษาออกจากเมืองหลวงไปยังภูมิภาค ซึ่งมิชชันนารีก็ได้ขยายงานการศึกษาและการเผยแพร่ศาสนาไปยังเขตภาคใต้ของประเทศไทยเช่นเดียวกัน ทำให้เกิดสังฆมณฑลราชบุรีขึ้น การศึกษาส่วนมากในเขตนี้ได้รับการดูแลโดยมิชชันนารีคณะซาเลเซียน โดยงานอภิบาลเยาวชน งานธรรมทูตในมิสซังราชบุรีและเขตภาคใต้ในตั้งแต่ปี พ.ศ. 2473 และยังเปิดโรงเรียนอาชีวศึกษาดอนบอสโกขึ้นเพื่อให้การศึกษาและฝึกวิชาชีพแก่นักเรียนชาย ในช่วงเวลาเดียวกัน ภราดาคณะเซนต์คาเบรียล ได้จัดตั้งโรงเรียนเซนต์คาเบรียล สามเสน โรงเรียนอัสสัมชัญพาณิชยการ โรงเรียนเซนต์ปอล แปดริว (ปัจจุบันเป็นโรงเรียนเซนต์หลุยส์ ฉะเชิงเทรา) โรงเรียนมงฟอร์ต เชียงใหม่ และโรงเรียนอัสสัมชัญ ศรีราชา ขึ้น คณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร เปิดกิจการโรงเรียนเซนต์ฟรังซิสซาเวียร์ คอนแวนต์ สามเสน โรงเรียนเซนต์ปอล แผนกหญิง แปดริว (ปัจจุบันคือโรงเรียนเซนต์แอนโทนี

ฉะเชิงเทรา) เป็นต้น การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าและดำเนินการต่อเนื่องมาตลอดจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2502 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทยขึ้น และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย” เมื่อปี พ.ศ. 2512 และภายหลังได้จดทะเบียนเป็นสมาคมใน พ.ศ. 2533 มีชื่อว่า “สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)” สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยทำหน้าที่ส่งเสริมประสานงานและสนับสนุนการดำเนินการของสถาบันการศึกษาคาทอลิก และผลักดันให้เอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกเป็นที่ปรากฏชัดเจน อันได้แก่การอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้เป็นบุคคลที่เปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ เป็นผู้ที่เกิดทุนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตเป็นพลเมืองดีของชาติ โดยอาศัยหลักคริสตธรรมในการให้ความรักและเอาใจใส่ดูแลนักเรียน (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2558a: 35-41)

นอกจากนี้ แต่ละสังฆมณฑลในประเทศไทยยังมีฝ่ายการศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการบริหารการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมการเรียนการสอนให้เป็นระบบ พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน และมุ่งมั่นผลิตนักเรียนที่มีทั้งความรู้และคุณธรรม เป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมต่อไป

### 2.2.2 การจัดการศึกษาคาทอลิกในไทย

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ประเภทแรกคือโรงเรียนในสังกัดคณะนักบวช บริหารงานโดยคณะนักบวชที่มีใช้พระสงฆ์พื้นเมืองสังกัดอัครสังฆมณฑลหรือสังฆมณฑล เช่น โรงเรียนในเครืออัสสัมชัญ โรงเรียนในเครือซาเลเซียน ปัจจุบันมีคณะนักบวชชายทำงานด้านการศึกษายู่ 5 คณะ และคณะนักบวชหญิงที่ทำกิจการโรงเรียนมี 12 คณะ ประเภทที่สองคือโรงเรียนคาทอลิกบริหารงานโดยฆราวาส เช่น โรงเรียนในกลุ่มสถาบันเซนต์จอห์น โรงเรียนในเครือสารสาสน์ โรงเรียนเพ็ญสมิทธิ์ โรงเรียนแสงอรุณ โรงเรียนเศรษฐบุตตรอุปถัมภ์ และโรงเรียนธรรมภิรักษ์ ฯลฯ เป็นต้น และประเภทสุดท้ายคือโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลหรือสังฆมณฑล

โรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลหรือสังฆมณฑลมีระบบบริหารภายใต้นโยบายบริหารของแต่ละสังฆมณฑล ซึ่งประกอบด้วยคณะผู้บริหารที่สังฆมณฑลแต่งตั้งขึ้นที่อาจจะเป็นบาทหลวง





27 ยอแซฟอุปถัมภ์ แผนกสามัญหญิง

28 บอสโกพิทักซ์

29 อันนาลัย

30 เซนต์แอนดรูว์

เขตการศึกษาที่ 6

31 ราชบุรุษบำรุงศิลป์

32 เซนต์เทเรซาแสงทอง

33 เซนต์จอห์นบัปติสต์

34 ยอแซฟอูฐยา

35 ไตรราชวิทยา

36 แม่พระประจักษ์ สุพรรณบุรี

37 ยอแซฟอุปถัมภ์ อุทอง

### 2.2.3 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ในการศึกษาอัตลักษณ์ครูคาทอลิก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความหมายของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกประการต่าง ๆ โดยเอกสารที่ใช้ศึกษาคือพระสมณสาส์นคาทอลิกที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการสังเคราะห์ลักษณะของอัตลักษณ์ครูคาทอลิก ดังนี้

#### 2.2.3.1 ความหมายของอัตลักษณ์

ตำราหลายเล่มให้ความหมายคำว่า“อัตลักษณ์” ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคล สังคม ชุมชน หรือประเทศนั้น เช่น เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม ท้องถิ่น และศาสนา ฯลฯ ซึ่งมีคุณลักษณะที่ไม่ทั่วไป หรือสากลกับสังคมอื่นๆ (นุชนาฏ เชียงชัย, 2558: 5)

อัตลักษณ์ (Identity) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือ Identitas เดิมใช้คำว่า Idem ซึ่งมีความหมายว่า “เหมือนกัน” (The Same) อย่างไรก็ตาม โดยพื้นฐานทางภาษาอังกฤษแล้ว อัตลักษณ์มีความหมายสองนัยยะด้วยกัน คือ ความเหมือนและความเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไป นั่นคือ การตีความหมายเหมือนกันบนพื้นฐานของความสัมพันธ์และการเปรียบเทียบกันระหว่างคนหรือสิ่งของในสองแง่มุมมอง คือความคล้ายคลึงและความต่าง (ศุภณัฐมานุชยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน), 2547: 32-33)

เสริมศักดิ์ ขุนพล (2557: 6) กล่าวว่า อัตลักษณ์ (Identity) เป็นการแสดงออกต่อตนเองเกี่ยวกับคำถามว่า “เราเป็น ใคร” “เรารู้สึกอย่างไร” และ “เรารู้สึกร่วมในกลุ่มไหน”

โดยสรุป คำว่า “อัตลักษณ์” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คือ “Identity” มีความหมายว่า ลักษณะพิเศษ ซึ่งทำให้บุคคล สิ่งของ สถานที่ หรือนามธรรมใด ๆ มีความแตกต่างจากสิ่งอื่น ๆ มีความพิเศษที่สามารถทำให้ถูกจดจำหรือจำแนกออกจากสิ่งอื่นได้ มีความเฉพาะตัว เฉพาะเรื่อง ไม่ซ้ำกับสิ่งอื่น

### 2.2.3.2 อัตลักษณ์ของโรงเรียน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553) ให้ ความหมาย คำว่าอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาของโรงเรียน ไว้ว่า อัตลักษณ์ (Identity) หมายถึง ผลผลิตของผู้เรียน ตามปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดและเอกลักษณ์ (Uniqueness) หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและจุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นลักษณะโดดเด่นเป็นหนึ่งของสถานศึกษาและกำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนในสถานศึกษาของตนมีลักษณะเฉพาะเป็นเฉพาะของตนเองเรียกว่า “อัตลักษณ์ของผู้เรียน” ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการกำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียนจนกลายเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา การกำหนดอัตลักษณ์ของผู้เรียนพิจารณาจากความเป็นมาของสถานศึกษา เจตนารมณ์ในการจัดตั้งหรือบริบทของสถานศึกษา ผ่านกระบวนการประชาพิจารณ์ของผู้เกี่ยวข้องจนเป็นอัตลักษณ์ของผู้เรียน ซึ่งอัตลักษณ์ของผู้เรียนจะสะท้อนปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

### 2.2.3.3 อัตลักษณ์การศึกษาโรงเรียนคาทอลิก

ลักษณะเฉพาะของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกคือการมีพระเยซูเจ้าเป็นจุดศูนย์กลาง และมีความเกี่ยวเนื่องกับคำสอนของพระองค์กับกฎหมายของพระศาสนจักร

โรงเรียนคาทอลิกเป็นโรงเรียนที่มีหลักการของการ “การประกาศข่าวดี” หมายถึง การประกาศข่าวดีของพระคริสตเจ้าให้กับมนุษย์ทุกคน โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นสถานที่แห่งการ

ปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวทางของพระวรสาร หลักคำสอนทางศาสนา โดยมีการวางแผนจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม จัดการศึกษาอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม บุรณาการคุณธรรมจริยธรรม จัดการศึกษาอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่หลักสูตร จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เน้นการอภิบาลโดยผ่านทางจิตตาศาสนาประจำโรงเรียน มีมาตรฐานด้านคุณธรรม การจัดองค์การโดยมีคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสังฆมณฑล ซึ่งมีผู้อำนวยการคือ พระสงฆ์ นักบวช และกำหนดกลุ่มงาน ที่เน้นงานจิตตาศาสนา ผู้นำเป็นแบบ “ผู้อภิบาลที่ดี (Good shepherd) (อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ, 2551)

อัตลักษณ์โรงเรียน คือ ลักษณะเฉพาะที่แสดงถึงความเป็นโรงเรียน โดยโรงเรียนมีกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อแสดงลักษณะของโรงเรียนเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลโดยทั่วไป สำหรับอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิก คือ ลักษณะอันเป็นไปตามการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ตามคำสอนของพระศาสนจักรคาทอลิก ซึ่งสภาการศึกษาคาทอลิก (2558c) ได้กล่าวว่า อัตลักษณ์การศึกษาโรงเรียนคาทอลิกเป็นทางเลือกของสังคมไทย โดย

1. จัดการศึกษาแบบคาทอลิก ที่มุ่งเน้นงานอภิบาล และการอบรมหล่อหลอมนักเรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณด้วยจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร เพื่อให้นักเรียนดำเนินชีวิตในหนทางของความเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้อื่น และสร้างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก

2. เป็นฐานการประกาศข่าวดีแห่งความรักของพระเจ้า ซึ่งนำความรอดพ้นสู่ชีวิตนิรันดร์

3. เป็นสนามเผยแผ่ธรรม ด้วยกระบวนการศึกษาที่สร้างนักเรียนให้มีจิตอาสาและเป็นผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงในสังคม

โดยสรุป อัตลักษณ์การศึกษาโรงเรียนคาทอลิก คือ ลักษณะเฉพาะ ลักษณะอันเป็นธรรมชาติ หรือลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิก อันมีพื้นฐานมาจากคำสอนของพระศาสนจักรคาทอลิกและพระเยซูคริสตเจ้า ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งครบ ทั้งทางด้าน

วิชาการและคุณธรรมจริยธรรม และการรู้แจ้งถึงความจริงที่พระเยซูเจ้าทรงเผยแสดง นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการจัดให้บรรยากาศของโรงเรียนมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่สอดคล้องกันด้วย เพื่อที่จะทำให้ลักษณะเฉพาะตัวของโรงเรียนคาทอลิกปรากฏชัดเจนต่อสังคม การจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยนอกจากจะต้องดำเนินตามนโยบายของพระศาสนจักรและยังต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยอีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกยังเป็นสิ่งที่ได้รับการส่งเสริมให้ดำรงไว้และพัฒนาให้ดีขึ้น ในแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปี พ.ศ. 2560-2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการส่งเสริมให้อัตลักษณ์ของการศึกษาคาทอลิก คือ การยึดมั่นในการจัดการศึกษาตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีพระเยซูคริสต์เป็นศูนย์กลาง และทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการสอนคุณค่าพระวรสาร ควบคู่กับความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพที่พระเจ้าประทานให้ กำหนดให้ครูเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้อย่างเด่นชัด เพื่อที่ผู้เรียนเข้าใจและปฏิบัติตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้ ซึ่งเรียกร้องให้ทุกสถานศึกษาภายใต้การควบคุมดูแลของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, 2560)

#### 2.2.3.4 บทบาทของครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ธวัช สิงห์สา (2559: 21) ได้กล่าวว่าครูคือแบบอย่างผู้จัดสภาพแวดล้อมและเพื่อนผู้ร่วมเดินทาง (Accompaniment) การศึกษาเป็นเรื่องของหัวใจกระบวนการอบรมจะเกิดผลได้ต้องมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคลระหว่างครูและนักเรียน ด้วยเหตุนี้ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการศึกษาอบรมในโรงเรียนคาทอลิกพวกเขาต้องเป็นแบบอย่างในด้านการประพฤติปฏิบัติที่เห็นได้ในสิ่งที่สอนมีนิสัยใฝ่รู้อยู่เสมอไม่ตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและสุขนิยม ครูต้องพัฒนาตนเองในด้านวิชาความรู้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้วางแผนการเรียนรู้จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน คอยกระตุ้นให้กำลังใจแนะนำ ช่วยเหลือ ดักเตือนอย่าง กัลยาณมิตรครูจึงเป็นผู้ร่วมเดินทางไปกับนักเรียนในกระบวนการศึกษาอบรม

นอกจากนี้ นิตยาพร วรพรทัศน์า (2546) ยังกล่าวเกี่ยวกับการจัดการศึกษา คาทอลิกซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของครูไว้อีกว่า เป็นการนำคุณค่าชีวิตสู่ความเป็นมนุษย์ที่มี คุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียน กลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและจิตใจ ทั้งนี้การ ฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยให้มนุษย์มุ่งสู่ความเป็น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ควรได้รับการฝึกที่สานต่อทุกวิชา เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนและปฏิบัติ คุณค่าเพื่อชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้ด้วยความเข้าใจสม่ำเสมอและ เห็นคุณค่าอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีการสอนและอบรมนักเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม

### 2.2.3.5 อัตลักษณ์ครูคาทอลิกจากสมณสาส์นด้านการศึกษา

พระศาสนจักรคาทอลิกได้ให้ความสำคัญแก่บทบาทของโรงเรียนในฐานะเป็นผู้ให้ การศึกษาและการอบรม จึงมีสมณสาส์นออกมาเป็นจำนวนมาก โดยแต่ละเล่มมีลักษณะเด่นและ รายละเอียดที่กล่าวไว้เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ของครูโรงเรียนคาทอลิก เรียงลำดับตามปีที่ประกาศใช้ ดังนี้ (ธวัช สิงห์สา, 2559: 13-19; สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2558c)

#### 1. สมณสาส์น “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis)

ศาสนจักรคาทอลิกประกาศสมณสาส์นเล่มนี้ให้เผยแพร่ในปี พ.ศ. 2508 เป็นสมณสาส์นฉบับแรกที่กำลังกล่าวถึงความสำคัญของการให้การศึกษาแก่มนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กและเยาวชน โดยกล่าวถึงหน้าที่ของพระศาสนจักรคาทอลิกที่ได้รับมอบหมายจากพระเยซูเจ้าให้การ เผยแพร่คำสอนของพระองค์ ประกาศธรรมล้ำลึกของการไถ่กู้ (Mystery of Redemption) ต่อมนุษย์ เน้นย้ำว่าการปฏิบัติหน้าที่นี้ พระศาสนจักรจะต้องคำนึงถึงการพัฒนามนุษย์ทั้งครบซึ่งรวมถึงชีวิตฝ่าย โลกตามพระประสงค์ของพระเจ้าและชีวิตฝ่ายจิตวิญญาณ ดังนั้นการศึกษาคาทอลิกจึงเป็นสิ่งที่ พระศาสนจักรคาทอลิกใช้เพื่อพัฒนามนุษย์โดยผ่านทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก (Congregation for Catholic Education, 1965)

#### 2. สมณสาส์น “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School)

กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิกให้ชัดเจน ชี้ให้เห็นว่าการเผยแพร่คำ สอนของพระคริสตเจ้าคือคุณค่าของการศึกษาคาทอลิกและเป็นลักษณะเฉพาะที่ปรากฏอยู่ในโรงเรียน

คาทอลิก จึงเรียกร้องให้ทุกคนที่มีหน้าที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครอง ครู เยาวชน และผู้บริหารโรงเรียน ให้ร่วมกันระดมความคิด กำลัง ปัญญา และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อกระทำพันธกิจนี้ให้สำเร็จอันจะนำประโยชน์มาสู่สังคมและมนุษยชาติ (Congregation for Catholic Education, 1977)

### 3. สมณสาส์น “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools)

ในปี พ.ศ. 2525 พระศาสนจักรได้ทำการเผยแพร่สมณสาส์นเล่มนี้เพื่อชี้แจงบทบาทและหน้าที่ของฆราวาสคาทอลิกที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงพนักงานเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฆราวาสคาทอลิกทุกคนต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะของกระแสเรียก ดำเนินชีวิตเป็นประจักษ์พยานถึงพระคริสตเจ้าท่ามกลางสภาพแวดล้อมด้านการศึกษา และกล่าวว่าการทางการศึกษาคือการร่วมงานกับพระเจ้า โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลักดันการพัฒนามนุษย์ (Congregation for Catholic Education, 1982)

### 4. สมณสาส์น “มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School)

สมณสาส์นเล่มนี้กล่าวถึงลักษณะพิเศษที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนคาทอลิกคือการสอนคำสอนทางศาสนาในโรงเรียนซึ่งช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ถูกต้องให้กับบรรดาเยาวชนท่ามกลางสังคมโลกที่มีความสับสนในด้านค่านิยมต่าง ๆ ในปัจจุบัน เพราะความคิดที่เกี่ยวกับความจริง ความงาม และความดี ค่อนข้างคลุมเครือไม่ชัดเจน อาจทำให้เยาวชนเกิดความสับสนและหลงผิด การศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกที่มีมิติทางด้านศาสนาและศีลธรรมจะช่วยสร้างระบบความคิดให้กับเยาวชนในการตัดสินใจเลือกคุณค่าที่ถูกต้อง อันจะทำให้พวกเขาสามารถพัฒนาคุณค่าเหล่านี้ให้เป็นแนวทางในการเจริญชีวิตที่ดียิ่งต่อไปได้ (Congregation for Catholic Education, 1988)

5. สมณสาส์น “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium)

เมื่อเข้าสู่สหัสวรรษที่ 3 พระศาสนจักรคาทอลิกได้เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของโลก จึงออกสมณสาส์นฉบับนี้ซึ่งมีเนื้อหากล่าวถึงความท้าทาย (challenges) ในปัจจุบันที่การศึกษาคาทอลิกกำลังประสบปัญหา สถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่กำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม (third millennium) เช่น วิฤตการณ์ทางด้านคุณค่า (values) การอพยพของผู้คนกลุ่มใหญ่ก่อให้เกิดสภาพความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม จริยธรรมและศาสนา ทำให้ความเชื่อทางศาสนาคาทอลิกที่เป็นหนทางการดำเนินชีวิตอันถูกต้องกำลังถูกลดความสำคัญลง โรงเรียนคาทอลิกจะต้องสามารถรับมือและแก้ไขสิ่งเหล่านี้ได้ โดยให้การศึกษาและเตรียมความพร้อมให้แก่เยาวชน ดำเนินกิจการด้วยการยืนหยัดถึงอัตลักษณ์ของตนเองให้เด่นชัดมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ นั่นคือการดำเนินงานทางด้านการศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ตามแบบอย่างพระคริสตเจ้า ทำให้การศึกษาเป็นงานบริการแห่งความรักที่จะรับใช้สังคมและมนุษยชาติ (Congregation for Catholic Education, 1997)

6. สมณสาส์น “นักบวชและพันธกิจในโรงเรียน” (Consecrated Persons and their Mission in Schools)

นักบวชที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการแนะแนวทางและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้นักบวชใช้เป็นหลักในการไตร่ตรองการทำงานของตนในโรงเรียนคาทอลิก สมณสาส์นฉบับนี้คือการเรียกร้องให้นักบวชมั่นคงในกระแสเรียก ต้องเจริญชีวิตของตนเพื่อเป็นประจักษ์พยานถึงพระคริสตเจ้าโดยผ่านทางงานการศึกษาด้วยบทบาทของการเป็นครูหรือผู้สอนความจริง ซึ่งเป็นภารกิจแห่งการประกาศข่าวดีของพระคริสตเจ้าในโรงเรียน (Congregation for Catholic Education, 2002)

7. สมณสาส์น “การให้การศึกษาอบรมร่วมกันในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School)

ปี พ.ศ. 2550 พระศาสนจักรคาทอลิกแสดงความต้องการเน้นให้การทำงานอภิบาลของพระศาสนจักร จึงออกสมณสาส์นฉบับนี้เพื่อเรียกร้องและเชิญชวนให้พระสงฆ์ นักบวชชาย นักบวชหญิง และฆราวาสร่วมมือกันทำงานในพันธกิจทางด้านการศึกษาของพระศาสนจักร สมณสาส์นฉบับนี้กล่าวถึงลักษณะที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของพระสงฆ์นักบวชและฆราวาส 3 ประการในพันธกิจทางการศึกษา คือ จิตตารมณ์ความเป็นหนึ่งเดียวกัน (communion) การมีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันให้เกิดขึ้นและการเปิดใจที่มีต่อกันอันเป็นผลมาจากจิตตารมณ์ของความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Congregation for Catholic Education, 2007)

ผู้วิจัยได้ทำการจำแนกคุณลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ครูคาทอลิกที่มีการกล่าวถึงในสมณสาส์นคาทอลิกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2556) มีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 3 สมณสาส์นพระศาสนจักรคาทอลิกเฉพาะรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับครู  
และอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
1. “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28 ครูควรจะได้รับ การฝึกอบรมให้มีคุณสมบัติทั้งในความรู้ทั้งทางโลกและทางศาสนา รวมถึงทักษะทางการสอนที่ก้าวทันการค้นพบต่าง ๆ ในโลกสมัยใหม่ ด้วยความสนิทสนมสัมพันธ์ใกล้ชิดกันด้วยความรักในระหว่างบรรดาครูด้วยกัน ความผูกพันกับนักเรียน และการเติมเต็มไป ด้วยจิตตารมณ์การเผยแผ่ธรรม ขอให้ครูทั้งหลายเป็นประจักษ์พยานถึงพระคริสต์ พระอาจารย์หนึ่งเดียวของเรา ทั้งด้วยการดำรงชีวิตและด้วยการสั่งสอนของพวกเขา ขอให้ครูทั้งหลายทำงานร่วมกับพ่อแม่และพร้อมกับพ่อแม่ในแต่ละช่วงเวลาแห่งการให้การศึกษาอบรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างในด้านเพศ และจุดมุ่งหมายเฉพาะที่พระเจ้าประทานให้มนุษย์แต่ละประเทศ ในครอบครัวและในสังคม ขอให้บรรดาครูพยายามอย่างสุดความสามารถในการกระตุ้นให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองและหลังจากพวกเขาจบการศึกษาไปแล้วก็ยังคงช่วยเหลือพวกเขาด้วยคำแนะนำ มิตรภาพ และจัดให้มีกลุ่ม มีการรวมตัวกันในลักษณะพิเศษที่เติมเต็มด้วยจิตตารมณ์พระศาสนจักรอย่างแท้จริง สภาสังคายนาฯ ขอประกาศว่า งานของบรรดาครูเหล่านี้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นงานเผยแผ่ธรรมอย่างแท้จริง และมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อยุคสมัยของเราและนับเป็นการรับใช้ที่แท้จริงต่อสังคม
2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 40 ครูจึงอยู่ในสถานะที่ดีเลิศในการนำทางให้นักเรียนไปสู่ความเชื่อที่ลึกซึ้งขึ้น และช่วยให้ความรู้ทางโลกของนักเรียนมั่นคงและมีความกระจำจรัสด้วยข้อมูลทางความเชื่อ ขณะที่ครูมีโอกาสมากมายที่จะกระตุ้นความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความเชื่อของนักเรียนในระหว่างการสอนนั้น แต่การศึกษาแบบคริสต์ก็ยอมรับว่าเนื้อหาวิชาการต่าง ๆ มีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เป็นคริสตชนที่มีวุฒิภาวะ ครูสามารถหล่อหลอมความคิดและจิตใจของนักเรียนของตน และชี้แนะให้นักเรียนอุทิศตนทั้งครบแก่พระคริสต์โดยมีบุคลิกภาพโดยรวมที่เติมเต็มด้วยวัฒนธรรมของมนุษย์

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 41 ครูที่เปี่ยมด้วยปรีชาญาณแบบคริสตจะเตรียมการสอนเป็นอย่างดี และทำมากกว่าการถ่ายทอดสิ่งที่เขาสอนให้กับนักเรียน นอกเหนือจากสิ่งที่เขาพูด เขายังนำนักเรียนข้ามพ้นจากคำพูด เข้าสู่หัวใจแห่งสัจธรรมสูงสุดด้วย
	ข้อ 42 เมื่อครูที่เป็นคริสตชนช่วยให้นักเรียนเข้าใจ ประทับใจ และซึมซับคุณค่าเหล่านี้ เขากำลังนำทางนักเรียนไปสู่สัจธรรมนิรันดร์ การขับเคลื่อนไปยังแหล่งความรู้ทั้งหมดที่ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมานี้ เน้นถึงสำคัญของการสอนเพื่อให้ความเชื่อเจริญเติบโตขึ้น
	ข้อ 43 ความสำเร็จของเป้าหมายเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิกนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาสาระหรือวิธีการสอนมากเท่ากับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนนั้น การที่คริสตธรรมได้รับการถ่ายทอดผ่านทางการศึกษาขึ้นอยู่กับครูผู้สอนเป็นอันมาก การผสมผสานวัฒนธรรมและความเชื่อมีสื่อกลางคือการผสมผสานความเชื่อและชีวิตในตัวของผู้สอน ความสง่างามของภารกิจตามกระแสเรียกของครูเรียกร้องให้ผู้ที่ได้รับแบบอย่างจากพระคริสต์ซึ่งเป็นครูแต่ผู้เดียว เผยแผ่คำสอนของพระองค์ไม่ใช่เพียงแต่คำพูด แต่ด้วยอริยาบถต่าง ๆ ในพฤติกรรมของเขา
	ข้อ 52 โรงเรียนคาทอลิกต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา กับพัฒนาการใหม่ ๆ ในแวดวงของจิตวิทยาเด็ก วิธีการสอนโดยเฉพาะวิธีสอนคำสอน และควรจะติดตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิของพระศาสนจักร โรงเรียนต้องพยายามทุกวิถีทางเท่าที่จะทำได้เพื่อช่วยพระศาสนจักรให้บรรลุภารกิจในการสอน คำสอน และดังนั้นจึงต้องมีครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการสอนคำสอน (แปลว่าครูมีหน้าที่สอนคำสอนและมีความรู้ในการสอน)
	ข้อ 66 บ่อยครั้งพื้นฐานที่ขาดไปของบรรดาชาวคาทอลิกที่ทำงานในโรงเรียน (ครู) ก็คือการตระหนักรู้ถึงอัตลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกอย่าง ชัดเจน และความกล้าหาญที่จะรับผลพวงจากการปฏิบัติตามอัตลักษณ์นั้น

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 67 ความซื่อสัตย์ต่อเป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก เรียกร้องให้มีการวิพากษ์ตนเองอย่างสม่ำเสมอและกลับไปสู่หลักการพื้นฐานอันเป็นแรงจูงใจที่ชักนำให้พระศาสนจักรเข้ามามีบทบาทในการศึกษา
	ข้อ 73 เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าโรงเรียนจะถือซื่อสัตย์ต่อหลักการการศึกษาแบบคาทอลิก บทบาทที่มีความสำคัญพอ ๆ กันคือ บทบาทของครูในการปกป้องและพัฒนาพันธกิจอันเด่นชัดของโรงเรียนคาทอลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับบรรยากาศแบบคาทอลิก ซึ่งควรจะเป็นคุณสมบัติของชีวิตและการเรียนการสอนของโรงเรียน
	ข้อ 78 โดยการเป็นประจักษ์พยานและความประหลาดของพวกเขา ครูมีความสำคัญเป็นลำดับแรกที่จะเผยแสดงคุณสมบัติเฉพาะของโรงเรียนคาทอลิก ดังนั้น การอบรมครูอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของกิจกรรมเชิงอภิบาลที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ขาดเสียมิได้ การอบรมนี้ต้องมุ่งให้ครูได้รับแรงกระตุ้นให้เป็นประจักษ์พยานถึงพระคริสต์ในห้องเรียนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับงานเผยแผ่ธรรมของพวกเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับมุมมองของคริสตชนต่อโลกและการศึกษา ปัญหาเกี่ยวข้องกับศิลปะ การสอนที่เป็นไปตามหลักการในพระวรสาร
	ข้อ 80 ครูคาทอลิกที่รับตำแหน่งโดยสมัครใจในโรงเรียนซึ่งมีคุณลักษณะที่เด่นชัด ต้องเคารพต่อคุณลักษณะเหล่านั้นและให้การสนับสนุนอย่างกระตือรือร้นภายใต้การชี้นำของผู้ที่รับผิดชอบ
	ข้อ 87 ถ้าผู้ที่รับผิดชอบต่อโรงเรียนคาทอลิกทุกคนไม่ไขว่คว้าจากพันธกิจและคุณค่าแห่งการเผยแผ่ธรรมในการสอนของตน โรงเรียนจะมีสถานภาพที่ต่ำกว่าเพื่อที่จะทำหน้าที่ในปัจจุบันนี้ และจะสืบสานพันธกิจด้วยความซื่อสัตย์ให้แก่ชนรุ่นใหม่ต่อไป
	ข้อ 88 การเผยแผ่ธรรมโดยอาศัยการสอนในพันธกิจแห่งการไถ่กู้ของพระศาสนจักรนั้นมีความสำคัญ

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
<p>3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) ปี พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)</p>	<p>ข้อ 3 การพัฒนาทางด้านเทวศาสตร์ได้รับการเสริมแรงจากการพัฒนาทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาในระดับวัฒนธรรมได้ก้าวหน้าไปมาก ทั้งนี้ เนื่องจากระดับวัฒนธรรมมีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุกสาขาอาชีพจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนี้เรายังต้องตระหนักถึงข้อเท็จจริงที่ว่าทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาที่ครบถ้วน ซึ่งเป็นการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการในทุกด้านของมนุษย์ ความก้าวหน้าและมีส่วนก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางในทุกหนแห่งทั่วโลก รวมถึงการเพิ่มจำนวนของบุคลากรทางด้านการศึกษาที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมืออาชีพ</p>
	<p>ข้อ 6 ฆราวาสทุกคนจึงต้องมีส่วนร่วมใน “หน้าที่สงฆ์ หน้าที่ประกาศก และหน้าที่กษัตริย์ของพระคริสตเจ้าและพันธกิจของพวกเขา” คือ การมีส่วนร่วมในพันธกิจการไถ่บาปของพระศาสนจักรเอง ทุกคนได้รับคำบัญชาจากพระเป็นเจ้าโดยตรง</p>
	<p>ข้อ 7 คริสตชนทุกคนต่างก็ได้รับกระแสเรียกให้ดำรงตนเป็นผู้ศักดิ์สิทธิ์และให้เผยแผ่ธรรม พวกเขาใช้ชีวิตอยู่ท่ามกลางกิจการฝ่ายโลกและงานอาชีพ ในสภาพแวดล้อมประจำวันของชีวิตครอบครัวและสังคม และพวกเขายังได้รับเรียกจากพระเป็นเจ้าให้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสมและด้วยการดำเนินชีวิตตามจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร พวกเขาจะทำงานให้โลกนี้ศักดิ์สิทธิ์จากภายใน เช่นเดียวกับการทำงานของเชื้อแป้งในขนมปัง “ด้วยวิธีนี้ พวกเขาจะสามารถประกาศถึงพระคริสตเจ้าต่อผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นพยานยืนยันด้วยชีวิตที่สุกสว่างไปด้วยแสงแห่งความเชื่อ ความหวัง และความรัก”</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 10 ขรราวาสต่างมีประสบการณ์มากมายสั่งสมจากการดำเนินชีวิตของตนและการร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หลากหลายทั้งมวลในสังคมมนุษย์ พวกเขาจึงมีความสามารถเป็นพิเศษในการสังเกตเห็นและสร้างความกระจ่างให้กับเครื่องหมายแห่งกาลเวลาซึ่งแสดงถึงลักษณะในช่วงเวลาแห่งประวัติศาสตร์ของประชากรของพระเป็นเจ้าในปัจจุบัน ดังนั้น หน้าที่ตามกระแสเรียกส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งคือ ขรราวาสควรจะอุทิศความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการลงมือทำงานด้วยความตั้งใจและกระตือรือร้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้กิจการเหล่านี้สำเร็จไป
	ข้อ 11 องค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้ซึ่งเหมาะสมที่จะเป็นกระแสเรียกของบรรดาขรราวาสในพระศาสนจักรย่อมจะเหมาะสมสำหรับเหล่าขรราวาสที่ดำเนินชีวิตตามกระแสเรียกของพวกเขาในการทำงานในโรงเรียนด้วยเช่นกัน
	ข้อ 15 สภาสังคายนาวาติกันครั้งที่สองให้ความสำคัญกับกระแสเรียกของนักการศึกษาซึ่งเป็นกระแสเรียกที่เหมาะสมกับขรราวาสเหมือนกับกระแสเรียกของบุคคลอื่นที่ติดตามวิถีชีวิตแบบอื่นในพระศาสนจักร บุคคลแต่ละคนที่มีส่วนร่วมในการหล่อหลอมอบรมมนุษย์ที่ครบครันคือนักการศึกษา แต่ครูคือผู้ที่เลือกเอาการหล่อหลอมอบรมเป็นอาชีพของตน ครูจึงควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ไม่แต่ด้วยเหตุผลที่ปริมาณของครู แต่เพราะพันธกิจด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนอีกด้วย
	ข้อ 16 ครูที่เรากำลังอภิปรายถึงอยู่นี้มิได้เป็นเพียงแค่นักวิชาชีพที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมแบบโรงเรียน เราจำเป็นจะต้องพิจารณาถึง “ครู” ในแง่ของ “นักการศึกษา” นั่นคือ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ช่วยเหลือการหล่อหลอมอบรมมนุษย์ การกิจของครูมีมากมายเกินกว่าการถ่ายทอดความรู้ ความรู้ ซึ่งเป็นเพียงการกิจส่วนหนึ่งของครูเท่านั้น ดังนั้น ถ้าหากผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ จำเป็นจะต้องมีการเตรียมตัวอย่างมีอาชีพ เหมาะสมเพียงพอแล้ว ผู้ที่จะทำหน้าที่ครูที่แท้จริง ยังจะต้องมีการเตรียมตัวมากไปกว่านั้นมากทีเดียว การเตรียมตัวนี้เป็นสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้ในการหล่อหลอมอบรม

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>มนุษย์ หากขาดไปแล้วก็จะดูเป็นการเบาปัญญาที่จะมาทำงานทางด้านการศึกษาอบรม</p> <p>คุณลักษณะเฉพาะอย่างหนึ่งของนักวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งนับเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญลึกซึ้งที่สุดของนักการศึกษาคาทอลิก คือ การสื่อสารถึงความจริง สำหรับนักการศึกษาคาทอลิกแล้ว สิ่งใด ๆ ที่เป็นความจริง สิ่งนั้นมีส่วนร่วมในพระคริสตเจ้าผู้เป็นองค์ความจริง ดังนั้น การสื่อสารถึงความจริงซึ่งเป็นกิจกรรมทางวิชาชีพของนักการศึกษาซึ่งเป็นการแปรสภาพโดยพื้นฐานไปเป็นการมีส่วนร่วมในพันธกิจที่มีลักษณะเฉพาะในการประกาศข่าวดีของพระคริสตเจ้าโดยทางการสอนของตน</p>
	<p>ข้อ 17 การหล่อหลอมอบรมมนุษย์ที่ครบครัน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของการศึกษาอบรม ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านของนักเรียน พร้อมกับเตรียมพวกเขาให้พร้อมสำหรับการประกอบสัมมาชีพ หล่อหลอมอบรมนักเรียนให้มีจิตสำนึกทางจริยธรรมและทางสังคม และเกิดความตระหนักรู้ถึงการศึกษายุติและด้านศาสนา โรงเรียนทุกโรงเรียนและนักการศึกษาทุกคนในโรงเรียนควรที่จะมุ่งมั่นในการ “หล่อหลอมบุคคลให้เป็นผู้เข้มแข็งและมีความรับผิดชอบสามารถที่จะตัดสินใจเลือกอย่างอิสระและถูกต้อง” ดังนั้น จึงเป็นการเตรียมเยาวชนให้ค่อย ๆ เปิดรับความเป็นจริงและหล่อหลอมอบรมพวกเขาให้มีความชัดเจนในความหมายของชีวิต</p>
	<p>ข้อ 18 นักการศึกษาคาทอลิกต้องเจาะจงที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับงานของตนด้วยแนวความคิดแบบคริสต์เกี่ยวกับบุคคล และโดยอาศัยคำสอนของพระศาสนจักร แนวความคิดนี้รวมถึงความคิดเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิมนุษยชน ด้วยว่าทุกคนล้วนมีศักดิ์ศรีของการเป็นบุตรของพระเจ้า และมีเสรีภาพอย่างเต็มเปี่ยมเพราะเขาได้รับการปลดปล่อยให้เป็นอิสระจากบาปแล้ว โดยพระคริสตเจ้าเองโดยมีจุดหมายสูงสุดที่จะยกถวายตนเองให้เป็นสิทธิโดยสิ้นเชิงขององค์พระผู้เป็นเจ้าโดยผ่านทางความรักของพระองค์ แนวความคิดนี้ก่อนให้เกิดสายสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นเป็นหนึ่งเดียวกันของมนุษย์ทั้งมวล โดยอาศัย</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>ความรักซึ่งกันและกัน และชุมชนคริสตชน แนวความคิดนี้เรียกร้องให้เกิดการพัฒนาในทุกด้านของมนุษย์อย่างเต็มบริบูรณ์ เพราะมนุษย์เราถูกสร้างขึ้นโดยพระเจ้าผู้สร้างให้เป็นเจ้านายของโลกนี้ ในที่สุดแล้ว แนวความคิดนี้เสนอให้พวกเรายึดเอาพระคริสต์เป็นทั้งต้นแบบและวิถีทางให้พวกเราเลียนแบบพระองค์ ผู้เป็นบุตรของพระเจ้าผู้บังเกิดมาเป็นมนุษย์ และเป็นมนุษย์ที่ครบครันบริบูรณ์ ด้วยว่าสำหรับมนุษย์ชายหญิงทั้งมวลแล้ว พระองค์เป็นบ่อเกิดแห่งความครบครันทั้งด้านบุคคลและด้านสังคม ดังนั้น นักการศึกษาคาทอลิกสามารถแน่ใจได้ว่าพวกเขาได้ทำให้มนุษย์เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ขึ้น นอกจากนี้ ภารกิจพิเศษสำหรับนักการศึกษาคาทอลิกซึ่งเป็นฆราวาสได้แก่ การเป็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมถึงความจริงที่ว่า คนที่ผูกพันอยู่กับโลกใช้ชีวิตทางโลกเช่นเดียวกับผู้คนส่วนใหญ่ก็สามารถมีศักดิ์ศรีสูงส่งได้เช่นเดียวกัน</p>
	<p>ข้อ 19 กระแสเรียกของนักการศึกษาคาทอลิกทุกคน คือ การทำงานเพื่อการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยการหล่อหลอมมนุษย์ชายหญิงที่พร้อมจะร่วมทำหน้าที่รับผิดชอบในสังคม เพื่อเตรียมพวกเขาให้รู้จักที่จะอุทิศตนเพื่อสังคม ทำให้พวกเขาสามารถปรับปรุงแก้ไขระบบสังคม ให้สอดคล้องกับจิตตารมณ์พระวรสารมากยิ่งขึ้น ดังนั้น นักการศึกษาคาทอลิกจะหล่อหลอมอบรมมนุษย์ที่จะช่วยกันสร้างสรรค์ให้สังคมมนุษย์มีสันติสุข ภราดรภาพ และการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน โลกปัจจุบันนี้เต็มไปด้วยปัญหาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นความอดอยาก หิวโดย การไม่รู้หนังสือ การกดขี่ขูดรีด มาตรฐานการครองชีพที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิงในระดับบุคคล และในระดับประเทศ ความก้าวร้าว ล่วงละเมิด และความรุนแรง ปัญหายาเสพติดที่แผ่ขยายเพิ่ม การออกกฎหมายรับรองการทำแท้งและปัญหาอื่น ๆ อีกมากมายที่จะลดทอนคุณค่าของความเป็นมนุษย์ลงไป นักการศึกษาคาทอลิกจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองและปลูกฝังให้นักเรียนของตนมีความตระหนักรับรู้ต่อสภาพของสังคมและมีจิตสำนึกอันลึกซึ้งในหน้าที่ รับผิดชอบต่อบ้านเมือง นักการศึกษาคาทอลิกจึงต้องทุ่มเททำงานในการหล่อหลอมอบรมมนุษย์หญิงชายเพื่อที่จะร่วมกันทำให้ “อารยธรรมแห่งความรัก”</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>เป็นความจริงขึ้นมา แต่นักการศึกษาฆราวาสต้องนำประสบการณ์ของตนเองมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสังคมและการสร้างจิตสำนึกต่อสังคม เพื่อเตรียมให้นักเรียนสามารถทำหน้าที่รับผิดชอบของตนในสังคมและตระหนักถึงบทบาทอันเฉพาะเจาะจงของฆราวาสด้วยว่า นักเรียนเกือบทั้งหมดจะได้รับกระแสเรียกให้ดำเนินชีวิตเป็นฆราวาส</p>
	<p>ข้อ 20 นักการศึกษาคาทอลิกจะต้องไตร่ตรองถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นระหว่างวัฒนธรรมและพระศาสนจักร การสืบทอดทางวัฒนธรรมนี้ไม่เพียงแต่จะต้องเป็นกระบวนการที่มีชีวิต แต่จะต้องได้รับการวิพากษ์และการประเมินค่านักการศึกษฆราวาสต้องรับบทบาทเฉพาะเป็นพิเศษ พวกเขาเป็นผู้สร้างสรรค์และเป็นผู้ร่วมแบ่งปันวัฒนธรรมในแ่งมุมที่มีลักษณะของฆราวาสอยู่มากกว่า ดังนั้น พวกเขาจึงมีพันธกิจในการช่วยให้นักเรียนเข้าใจจากมุมมองฆราวาสเกี่ยวกับลักษณะสากลที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมการสังเคราะห์ที่จะรวมแ่งมุมทางฆราวาสเข้ากับแ่งมุมทางศาสนาในวัฒนธรรม และบทบาทในระดับบุคคลที่ฆราวาสได้รับการคาดหวังในการสร้างประโยชน์ให้แก่วัฒนธรรม</p>
	<p>ข้อ 23 นักการศึกษาคาทอลิกต้องเป็นต้นธารแห่งแรงบันดาลใจทางจิตวิญญาณของแต่ละคน เช่นเดียวกับที่เป็นแรงบันดาลใจขององค์กรด้านการศึกษาและวัฒนธรรมแต่ละองค์กรที่พวกเขาติดต่อสื่อสารด้วย เป็นแรงบันดาลใจของพระศาสนจักรในท้องถิ่นและในเขตวัดของตน เป็นแรงบันดาลใจในและมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมทั้งมวลของมนุษย์ซึ่งพวกเขาได้เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ในลักษณะนี้ นักการศึกษาคาทอลิกจึงได้รับกระแสเรียกให้เป็นแรงบันดาลใจทางจิตวิญญาณ ซึ่งจะสำแดงถึงการเผยแผ่ข่าวดีในรูปแบบต่าง ๆ</p>
	<p>ข้อ 24 นักการศึกษฆราวาสคาทอลิกคือบุคคลซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เฉพาะเจาะจงในพระศาสนจักร โดยการดำเนินชีวิตของตนเองด้วยความเชื่อศรัทธาตามกระแสเรียกแห่งชีวิตฝ่ายโลกในโครงสร้างการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนของโรงเรียน ทั้งนี้ ด้วยคุณลักษณะทางวิชาชีพที่ดีพร้อมที่สุดและด้วยจิตตารมณ์แห่งการเผยแผ่ข่าวดีซึ่งได้รับแรงบันดาลใจ</p>



สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ใจจากความเชื่อศรัทธา ในการหล่อหลอมอบรมมนุษย์ทั้งครบ เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมโดยใช้วิธีการสอนที่มุ่งเน้นถึงการติดต่อสื่อสารทางตรง และในระดับบุคคลกับนักเรียนอันจะก่อให้เกิดแรงบันดาลใจทางจิตวิญญาณต่อชุมชนทางการศึกษาที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจต่อบุคคลอื่นทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนทางการศึกษานั้น
	ข้อ 27 ความเป็นมืออาชีพ : นักการศึกษาจะต้องหมั่นติดตามและศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นและทันสมัยอยู่เสมอ
	ข้อ 28 ครูคาทอลิกควรจะทุ่มเทความมุ่งมั่นทั้งมวลให้การหล่อหลอม อบรมอย่างครบครันของนักเรียนแต่ละคน
	ข้อ 29 การสังเคราะห์หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต : ครูคาทอลิกควรจะต้องพร้อมเสมอสำหรับโอกาสที่จะเริ่มต้นการเสวนาโต้ตอบอย่างเหมาะสมระหว่างวัฒนธรรมกับความเชื่อ
	ข้อ 32 การเป็นพยานด้วยชีวิต ความสัมพันธ์กับนักเรียนโดยตรงและเฉพาะบุคคล : ยิ่งครูสามารถทำตัวเป็นพยานที่เด่นชัดถึงต้นแบบของบุคคลในอุดมคติที่ได้นำเสนอแก่นักเรียนได้มากเท่าไร นักเรียนก็จะยิ่งจะเชื่อศรัทธาและเลียนแบบอุดมคตินั้น ด้วยเหตุที่อุดมคตินี้จะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่สมเหตุสมผลและคุ้มค่าที่จะนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นรูปธรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริง ในบริบทนี้เองที่การเป็นประจักษ์พยานความเชื่อของครูฆราวาสกลายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยเฉพาะนักเรียนควรจะได้เห็นว่าบรรดาครูของพวกเขามีเจตคติและพฤติกรรมแบบคริสต์
	ข้อ 33 ความสัมพันธ์โดยตรงและเป็นรายบุคคลไม่ได้เป็นเพียงวิธีการซึ่งครูสามารถช่วยการหล่อหลอมนักเรียนได้เท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูต้องรับรู้เกี่ยวกับนักเรียนเพื่อที่จะช่วยแนะนำพวกเขาอย่างเพียงพอ

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>ข้อ 34 ลักษณะของการเป็นชุมชน : นักเรียนควรจะได้รับคำแนะนำทางจากครูคาทอลิกไปสู่การพัฒนาเจตคติต่อการเป็นมิตรกับผู้อื่นในสังคม ต่อผู้อื่นในชุมชนทางการศึกษา ในชุมชนอื่น ๆ ที่นักเรียนเป็นสมาชิกอยู่ และในชุมชนมนุษย์ทั้งปวง ครูฆราวาสคาทอลิกเป็นสมาชิกของชุมชนทางการศึกษาที่กว้างกว่าด้วยเช่นกัน พวกเขามีอิทธิพลต่อและได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศทางสังคมของโรงเรียน ดังนั้น ครูฆราวาสคาทอลิกควรจะสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ พวกเขาควรจะทำงานร่วมกันเป็นทีม และครูควรจะสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนทางการศึกษาและยินดีจะเข้าร่วมในกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลายทั้งมวลซึ่งเป็นความมุ่งมั่นทำงานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษา</p>
	<p>ข้อ 38 งานตามกระแสเรียกมากกว่างานตามวิชาชีพ : ฆราวาสคาทอลิกที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนคาทอลิกควรจะตระหนักถึงอุดมการณ์และวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงซึ่งเป็นปรัชญาการศึกษาทั่วไปของสถาบัน และตระหนักว่าเนื่องจากปรัชญาการศึกษาดังกล่าว โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นโรงเรียนที่ครูฆราวาสคาทอลิกสามารถดำเนินชีวิตตามกระแสเรียกของตนได้อย่างอิสระและสมบูรณ์ที่สุด โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นต้นแบบของกิจกรรมการเผยแพร่ธรรมของฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียนอื่น ๆ ตามแต่โอกาสที่จะมีขึ้นในโรงเรียนนั้น ๆ ความเข้าใจเช่นนี้จะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียนคาทอลิกด้วยความจริงใจและเป็นการส่วนตัว เข้ามีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ ทำให้อุดมการณ์และวัตถุประสงค์เหล่านี้บรรลุผลสำเร็จ</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>ข้อ 55 ในโรงเรียนทุกประเภท ครูคาทอลิกไม่ใช่ว่านาน ๆ ครั้งจึงจะได้ติดต่อสัมพันธ์กับนักเรียนที่ไม่ใช่คาทอลิกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบางประเทศ ทศนคติของครูนั้นต้องไม่เป็นเพียงการให้ความเคารพ แต่ยังต้องต้อนรับและเปิดใจต่อการเสวนา โดยได้รับแรงบันดาลใจจากความรักที่เป็นสากลแบบคริสต์ที่มีต่อคนทั้งโลก นอกจากนี้ พวกเขาควรจำไว้เสมอว่าการศึกษาที่แท้จริงไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการถ่ายทอดความรู้ แต่ยังส่งเสริมศักดิ์ศรีของมนุษย์และความสัมพันธ์ที่แท้จริงระหว่างมนุษย์ และเตรียมหนทางที่จะเปิดตนเองสู่องค์แห่งความจริง นั่นคือ พระคริสตเจ้า</p>
	<p>ข้อ 61 พวกเขาจำเป็นต้องได้รับการหล่อหลอมอบรมทางด้านวิชาชีพอย่างดีเพื่อที่จะได้เป็นครูที่ดี สิ่งที่เขาากำลังกระทำอยู่เป็นการปฏิบัติตาม กระแสเรียกของตน</p>
	<p>ข้อ 62 ความจำเป็นของการหล่อหลอมอบรมด้านศาสนามีความเกี่ยวข้องกับความตระหนักที่เรียกร้องจากฆราวาสคาทอลิก การหล่อหลอมอบรมด้านศาสนาจะต้องเป็นไปอย่างกว้างขวางและได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอในระดับเดียวกันและโดยสอดคล้องกับการหล่อหลอมอบรมมนุษย์โดยรวม ฆราวาสคาทอลิกจำเป็นจะต้องตระหนักถึงความจำเป็นของการหล่อหลอมอบรมทางด้านศาสนาในลักษณะที่กล่าวมานี้ เพราะไม่แต่เฉพาะการปฏิบัติการกิจเผยแผ่ธรรมที่ต้องพึ่งพาสิ่งเหล่านี้ แต่ยังรวมถึงสมรรถภาพทางวิชาชีพที่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมรรถภาพที่เกี่ยวกับแวดวงการศึกษา</p>
	<p>ข้อ 63 เพราะหากเพียงมีความตระหนักดังกล่าวก็ควรจะเป็นแรงกระตุ้นที่หนักแน่นขนาดที่เราจะต้องลงแรงกระทำในสิ่งที่จำเป็นจะต้องกระทำ เพื่อที่จะได้มาซึ่งสารสนเทศที่ขาดหายไปและเพื่อที่จะรักษาสິงที่ได้รับมาแล้วไว้ในระดับเหมาะสม ครูฆราวาสคาทอลิกมีสิทธิที่จะคาดหวังจากชุมชนของพระศาสนจักร ทั้งพระสังฆราช พระสงฆ์ และนักบวช โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบรรดาผู้ที่อุทิศตนให้กับการประกาศข่าวดีในแวดวงการศึกษา รวมทั้งกลุ่มและสมาคมต่าง ๆ ของครูคาทอลิกที่จะปลูกพวกเขาให้ตื่นตัวถึงความต้องการส่วนบุคคลในด้าน</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	การหล่อหลอมและหาเครื่องมือที่จะช่วยกระตุ้นให้พวกเขาอุทิศตนเพื่อสังคมอย่างเต็มกำลังมากขึ้นซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นในการหล่อหลอมอบรมนั้น
	ข้อ 71 สภาพการณ์ที่แตกต่างกันในที่ที่ฆราวาสคาทอลิกทำงานในโรงเรียนมักจะทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวและไม่เข้าใจกัน อันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ หรือจนกระทั่งทำให้ละทิ้งหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการสอนไปเสีย ในการแสวงหาความช่วยเหลือในการปฏิบัติการกิจตามกระแสเรียกให้สำเร็จไป ฆราวาสคาทอลิกที่ทำงานในโรงเรียนควรจะสามารถพึ่งพาแรงสนับสนุนและความช่วยเหลือจากพระศาสนจักร ทั้งองค์กรและภาคส่วน
4. “มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 7 ไม่ว่านักการศึกษาจะใช้วิธีการใดก็ตาม พวกเขาต้องใส่ใจกับผลการวิจัยค้นคว้าเกี่ยวกับเยาวชนที่กระทำในระดับท้องถิ่นและพวกเขาควรจะให้ความสนใจกับความจริงที่ว่าเยาวชนในทุกวันนี้มีหลายอย่างที่แตกต่างกันจากเยาวชนในสมัยของสภาสังคายนาฯ
	ข้อ 17 นักการศึกษาไม่ควรจะพอใจเฉพาะกับการเฝ้าสังเกตรูปแบบทางพฤติกรรมเช่นนี้ แต่พวกเขาจำเป็นจะต้องค้นหาสาเหตุของพฤติกรรมเหล่านี้
	ข้อ 26 ความรับผิดชอบที่สำคัญที่สุดในการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนคริสต์อันเป็นเอกลักษณ์นี้เป็นของบรรดาครูในฐานะของบุคคลและร่วมกันเป็นชุมชน มิติด้านศาสนาในบรรยากาศของโรงเรียนจะแสดงออกได้โดย อาศัยการเฉลิมฉลองคุณค่าแบบคริสต์โดยทางพระวาจาและทางศีลศักดิ์สิทธิ์ในความประพฤติของแต่ละคนในความสัมพันธ์อันเป็นมิตรและสมัครสมานกลมเกลียวกันระหว่างบุคคลและในความพร้อมที่จะทำประโยชน์แก่ผู้อื่น โดยอาศัยการเป็นประจักษ์พยานในแต่ละวัน เหล่านี้นักเรียนจะเห็นคุณค่าความเป็น

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	เอกลักษณ์ของสภาพแวดล้อมที่พวกเขาไว้ฝากชีวิตในวัยเยาว์เอาไว้ หากไม่มีประจักษ์พยานเช่นนี้เสียแล้วก็แทบจะไม่เหลือสิ่งใดเลยที่จะแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นโรงเรียนคาทอลิก
	ข้อ 37 ผู้ที่ทำงานเคียงคู่ไปกับบรรดาพระสงฆ์และนักบวชชายหญิง ได้แก่ เหล่าครูฆราวาสผู้มีส่วนทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน และการเป็นประจักษ์พยานถึงความเชื่อของตนในโรงเรียนคาทอลิก โดยหลักการแล้วการเป็นประจักษ์พยานของบรรดาครูฆราวาสเหล่านี้ เป็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมให้นักเรียนเห็นถึงกระแสเรียกในการเป็น ฆราวาสซึ่งเป็นกระแสเรียกของนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ สมณกระทรวงได้ อุทิศสมณสาส์นฉบับหนึ่งเป็นพิเศษให้แก่ครูฆราวาสโดยเฉพาะเพื่อ เตือนใจบรรดาฆราวาสถึงหน้าที่รับผิดชอบของพวกเขาในการประกาศ ข่าวดีในแวดวงการศึกษาและเรียกร้องให้พวกเขาเข้ามีส่วนร่วมในพันธ กิจร่วมกัน อันมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ความเป็นหนึ่งเดียวกันในพระ ศาสนจักร
	ข้อ 39 ยิ่งสมาชิกในชุมชนโรงเรียนเต็มใจร่วมมือกันทำงานมากขึ้น เพียงใด กิจการของพวกเขา ก็จะประสบผลสำเร็จมากขึ้นเพียงนั้น บรรดาครู นักเรียน และครอบครัวต่างควรจะทำให้ความสำคัญลำดับต้น ๆ กับการทำงานตามหน้าที่ของตนด้วยจิตตารมณ์แห่งอิสรภาพและความ รักตามพระวรสารเพื่อให้เป้าหมายทางการศึกษาของโรงเรียนบรรลุผล สำเร็จ ดังนั้นโรงเรียนควรจะต้องเปิดช่องทางในการสื่อสารระหว่างกลุ่ม ต่าง ๆ ที่ร่วมงานกันในโรงเรียน การพบปะประชุมกันบ่อย ๆ จะช่วยให้ เกิดมีช่องทางการสื่อสารดังกล่าว ในขณะที่การเต็มใจแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาร่วมกันอย่างตรงไปตรงมาจะทำให้การสื่อสารนี้ เกิดผลงอกงามยิ่งขึ้น
	ข้อ 54 ครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ทางด้านเหล่านี้จะต้องไม่ละเลยมิติด้าน ศาสนา ครูควรจะต้องช่วยให้นักเรียนเข้าใจว่าวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกันอยู่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของจักรวาลที่ เป็นสิ่งสร้างของพระเป็นเจ้า

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 55 บรรดาครูผู้ดูแลเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ได้แก่ มานุษยวิทยา ชีววิทยา จิตวิทยา สังคมวิทยา และปรัชญา ทั้งหมดจะได้รับโอกาสให้นำเสนอภาพที่เป็นองค์รวมของมนุษย์โดยรวมมิติด้านศาสนาไว้ด้วย
	ข้อ 63 ครูในอนาคตควรจะได้รับ的帮助เหลือให้ตระหนักว่า ปรัชญาการศึกษาที่แท้จริงควรจะมีพื้นฐานอยู่บนธรรมชาติของมนุษย์ ดังนั้นจึงควรจะคำนึงถึงพลังทางกายภาพและจิตวิญญาณของแต่ละบุคคลควบคู่ไปกับกระแสเรียกของแต่ละบุคคลให้มาเป็นผู้รับใช้สังคมอย่างแข็งขันและสร้างสรรค์
	ข้อ 71 ครูจะต้องยอมรับนักเรียนอย่างที่เขาเป็น ครูจะต้องช่วยเหลือพวกเขาให้เข้าใจว่าความขบถใจสงสัยและความเฉยเมยเป็นปรากฏการณ์ปกติ และเหตุผลที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์เช่นนี้ก็เป็นที่เข้าใจได้ ครูจะต้องเชิญชวนให้นักเรียนด้วยมิตรไมตรีให้ร่วมกันแสวงหาและค้นพบข่าวดีแห่งพระวรสารอันเป็นบ่อเกิดของความปิติยินดีและสันติสุข ครูควรจะมีทัศนคติและพฤติกรรมเหมือนกับผู้ที่เตรียมดิน จากนั้นครูจะเติมชีวิตด้านจิตวิญญาณของตนลงไปและภาวนาให้แก่บรรดานักเรียนที่ตนได้รับมอบหมายให้ดูแล
	ข้อ 72 วิธีการที่ดีเลิศในการผูกมิตรกับนักเรียน นั่นคือ วิธีง่าย ๆ เพียงแต่พูดคุยกับพวกเขาและเปิดโอกาสให้พวกเขาได้พูด เมื่อครูสามารถสร้างบรรยากาศอันอบอุ่นและไว้วางใจขึ้นได้แล้ว คำถามต่าง ๆ ก็จะมีพรั่งพร้อมออกมาตามธรรมชาติ ครูควรจะตอบคำถามเหล่านี้ด้วยความอดทนและโดยไม่มีทิฐิและควรหลีกเลี่ยงการตอบคำถามด้วยคำตอบที่ตายตัวได้แก่ไม่ได้
	ข้อ 96 ผลที่จะได้รับจากการนำเสนอเกี่ยวกับความเชื่อและจริยธรรมแบบคริสต์ขึ้นอยู่กับครูสอนศาสนาเป็นสำคัญโดยขึ้นอยู่กับว่าเขาเป็นคนอย่างไรและเขาทำอะไร

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>ข้อ 97 ครูที่เตรียมตัวไม่พร้อมจะก่อให้เกิดความเสียหายได้อย่างใหญ่หลวง เราต้องกระทำทุกสิ่งทุกอย่างเท่าที่จะกระทำได้เพื่อให้แน่ใจว่าโรงเรียนคาทอลิกมีครูสอนศาสนาที่ได้รับการฝึกฝนอย่างเพียงพอ สิ่งนี้เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งยวดและเป็นความคาดหวังที่สมเหตุสมผล ในโรงเรียนคาทอลิกทุกวันนี้มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่ครูสอนศาสนาเหล่านี้จะเป็นฆราวาส พวกเขาควรมีโอกาสได้รับความรู้เฉพาะจากประสบการณ์เกี่ยวกับธรรมเนียมลัทธิของพระคริสต์และพระศาสนจักร ทำนองเดียวกับที่พระสงฆ์และนักบวชได้รับโดยอัตโนมัติในระหว่างที่ได้รับการฝึกอบรม</p>
<p>5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)</p>	<p>ข้อ 18 การให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ของทุก ๆ ฝ่ายที่ประกอบกันขึ้นเป็นชุมชนทางการศึกษานั้น นับว่าถูกต้องแล้ว ในวัยเด็กและวัยรุ่นนักเรียนต้องได้รับประสบการณ์จากความสัมพันธ์ในระดับบุคคลกับนักการศึกษาที่มีความสามารถโดดเด่นและสิ่งที่คนเหล่านี้สอนจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากกว่าถ้าหากการสอนนั้นกระทำในบริบทของความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในระดับบุคคล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างแท้จริง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกันทางทัศนคติ วิธีการดำรงชีวิตและพฤติกรรมในแต่ละวัน</p>
	<p>ข้อ 19 ในโรงเรียนคาทอลิก “ความรับผิดชอบหลักในการสร้างบรรยากาศที่พิเศษของโรงเรียนแบบคริสต์นี้ตกอยู่กับครูในฐานะของปัจเจกบุคคลและฐานของชุมชน” การสอนมีนัยยะทางศีลธรรมที่ลึกซึ้งเป็นพิเศษและเป็นหนึ่งในกิจกรรมของมนุษย์ที่ล้ำค่าและสร้างสรรค์ที่สุด ทั้งนี้เพราะครูไม่ได้แต่เพียงเขียนคำสอนลงในวัสดุที่ไม่มีชีวิตแต่จารึกบนจิตวิญญาณของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างครูกับนักเรียนจึงมีความสำคัญใหญ่หลวง และไม่จำกัดอยู่แต่เพียงการให้และการรับเท่านั้น</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 20 จุดมุ่งหมายที่คงที่ต่อเนื่องของโรงเรียนควรจะเป็นการติดต่อและการเสวนากับครอบครัวของนักเรียน ซึ่งควรสนับสนุนด้วยการส่งเสริมสมาคมและองค์กรต่าง ๆ ของผู้ปกครอง เพื่อทำความเข้าใจกระจำขั้ตถึงควำมสำคัญอย่างขาดไม่ได้ของความร่วมมือกับครอบครัวของนักเรียน โครงการทางการศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จก็ด้วยการติดต่ออย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล (Personalized Approach) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง
6. “นักบวชและพันธกิจในโรงเรียน (Consecrated Persons and their Mission in Schools) พ.ศ. 2545 (ค.ศ.2002)	ข้อ 59 คุณภาพของครูเป็นพื้นฐานของการสร้างบรรยากาศทางการศึกษาที่มีความหมายและให้ผลอันอุดม ในประเด็นนี้นับเป็นการเหมาะสมที่จะเน้นถึงมิติด้านกระแสเรียกของวิชาชีพครู เพื่อที่ครูจะได้ตระหนักว่าพวกเขามีส่วนร่วมในพันธกิจทางการศึกษาและทำให้ศักดิ์สิทธิ์ของพระศาสนจักร
7. “การให้การศึกษา อบรมร่วมกันใน โรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 2 ในบริบทเช่นนี้ สิ่งที่เร่งด่วนเป็นพิเศษคือการนำเสนอหลักสูตรสำหรับการหล่อหลอมอบรมทางวิชาการแก่คนหนุ่มสาวซึ่งไม่ได้ถูกลดทอนผลสัมฤทธิ์ให้เป็นไปเพียงพื้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อปัจเจกบุคคลและเป็นเครื่องมือของการให้บริการเพื่อที่จะได้รับวุฒิบัตรเท่านั้น นอกจากจะได้รับความรู้แล้ว นักเรียนต้องได้รับประสบการณ์ที่เข้มข้นจากการแบ่งปันกับครูของพวกเขา การที่ประสบการณ์นี้จะบรรลุผลอย่างมีความสุข ครูต้องยอมรับและเตรียมการการสอนที่มีลักษณะการอภิปรายร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งสามารถปลูกและนำทางให้นักเรียนทุ่มเทพลังไปสู่การแสวงหาความจริงและความหมายของการดำรงชีวิต การก่อร่างสร้างตนและชีวิตตามวิถีบวกในมุมมองของการหล่อหลอมโดยรวม
	ข้อ 5 ครูต้องเต็มใจอุทิศตนอย่างถาวรให้กับการหล่อหลอมอบรม (นักเรียน) และพัฒนาตนเองในส่วนที่เกี่ยวกับคุณค่าทางวัฒนธรรมและคุณค่าชีวิตที่จะนำมาสู่ชุมชนการศึกษา
	ข้อ 15 ผู้ให้การศึกษาอบรมมีความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อการสร้างวิถีชีวิตแบบคริสตชนดั้งเดิม ผู้ให้การศึกษาอบรมถูกเรียกร้องให้เป็นประจักษ์พยานถึงพระเยซูคริสตเจ้าและแสดงให้เห็นถึงชีวิตคริสต



สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>คนที่เปี่ยมแสงสว่างและมีความหมายสำหรับทุกคน</p>
	<p>ข้อ 20 ผู้ให้การศึกษามอบต้องเต็มใจที่จะเรียนและพัฒนาความรู้ และเปิดรับวิธีการได้รับการฟื้นฟูและทำให้ทันสมัย แต่ก็เปิดรับการหล่อหลอม และการแบ่งปันทางจิตวิญญาณและทางศาสนาด้วยเช่นกัน</p>
	<p>ข้อ 21 ความต้องการพื้นฐานประการหนึ่งของผู้ให้การศึกษามอบในโรงเรียนคาทอลิก คือ การได้รับการหล่อหลอมมอบให้เป็นครูมืออาชีพ การสอนที่ด้วยคุณภาพอันเนื่องมาจากการเตรียมตัวทางวิชาชีพไม่เพียงพอ วิธีการสอนอันไม่เหมาะสม เป็นการลดทอนประสิทธิภาพของการหล่อหลอมมอบนักเรียนโดยรวมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ รวมถึงทำลายการเป็นพยานทางวัฒนธรรมที่ผู้ให้การศึกษามอบต้องมอบให้</p>
	<p>ข้อ 22 การหล่อหลอมมอบผู้ให้การศึกษามอบที่เป็นมืออาชีพมีความหมายถึงขอบเขตอันกว้างขวางของทักษะทางวัฒนธรรม จิตวิทยา และเกี่ยวกับวิธีการสอนซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของสมรรถภาพในการพึ่งตนเอง วางแผน และ ประเมินผลความคิดสร้างสรรค์ การเปิดรับนวัตกรรมรวมถึงความสั่นไหวในการปรับปรุงให้ทันสมัย การวิจัย และ ทดลอง การพัฒนาบุคลากรครูยังเรียกร้องความสามารถในการบูรณาการทักษะทางวิชาชีพกับแรงจูงใจทางการศึกษา โดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับสถานการณ์ทางด้านความสัมพันธ์ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับยุคปัจจุบัน โดยเพิ่มกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในการสอนแบบมืออาชีพเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ในสายตาและความคาดหวังของนักเรียนและพ่อแม่ของพวกเขา ผู้ให้การศึกษามอบถูกมองและปรารถนาจะให้เป็นผู้ยินดีและพร้อมที่จะเป็นคู่สนทนา สามารถที่จะกระตุ้นให้เยาวชนพัฒนาในสู่การหล่อหลอมอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน สนับสนุนและนำทางให้พวกเขาใช้พลังที่ยิ่งใหญ่และทักษะไปในทางบวกกับการสร้างตนเองและชีวิตของพวกเขา และเป็นประจักษ์พยานที่จริงจังและน่าเชื่อถือถึงความรับผิดชอบและความหวังที่โรงเรียนพึงมอบให้แก่สังคม</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	<p>ข้อ 23 การปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องที่ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และทุกภาคส่วนของสังคมในทุกวันนี้ ทำให้ตระหนักว่าความรู้ที่ได้เรียนมาล้าสมัยไปก่อนเวลาอันสมควร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทัศนคติและวิธีการใหม่ ๆ ผู้ให้การศึกษาอบรมจำเป็นต้องปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่ตนสอนและวิธีการสอนที่ใช้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๆ กระแสเรียกของผู้ให้การศึกษาอบรมเรียกร้องให้พวกเขาต้องพร้อม และมีความสามารถที่จะฟื้นฟูและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเตรียมตัวที่ดีในช่วงเริ่มต้นแต่เพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ สิ่งที่สำคัญมากกว่าคือการรักษาและยกระดับความรู้และทักษะในระหว่างการเดินทางแห่งการหล่อหลอมอบรมอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากความหลากหลายของแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การหล่อหลอมอบรมสม่ำเสมอเรียกร้องให้มีการแสวงหาทั้งในระดับส่วนบุคคลและร่วมกันของชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รูปแบบของผลสัมฤทธิ์ รวมถึงหลักสูตรการหล่อหลอมอบรมที่ใช้ร่วมกันและพัฒนาขึ้นโดยผ่านการแลกเปลี่ยนและเปรียบเทียบระหว่างนักบวชและฆราวาสในโรงเรียนคาทอลิก</p>
	<p>ข้อ 24 หากผู้ให้การศึกษาอบรมจะทำเพียงแต่หมั่นดูแลพัฒนาความรู้ทางวิชาการเพื่อวิชาชีพให้ทันสมัยเท่านั้นย่อมไม่เป็นการเพียงพอ ในความเป็นจริง การบูรณาการระหว่างความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตตามที่ครูในโรงเรียนคาทอลิกได้รับเรียกร้องให้กระทำเช่นนั้นจะสำเร็จไปได้ด้วยการ บูรณาการแง่มุมต่าง ๆ ทุก ๆ ด้านของความรู้ของมนุษย์ผ่านทางเนื้อหาสาระวิชาที่สอนโดยอาศัยแสงสว่างของพระวรสารและในการเจริญเติบโตของ คุณลักษณะทางคุณธรรมที่เป็นอัตลักษณ์แบบคริสต์ นี่หมายความว่าผู้ให้การศึกษาอบรมคาทอลิกต้องมีความละเอียดอ่อนเป็นพิเศษกับผู้ที่เขาจะหล่อหลอมอบรมเพื่อที่จะเข้าใจถึงความต้องการ ไม่เพียงแต่เฉพาะพัฒนาการทางความรู้และทักษะของเขาแต่รวมถึงความเจริญเติบโตของ ความเป็นมนุษย์ด้วย ดังนั้น ผู้ให้การศึกษาอบรมต้องอุทิศตนให้ผู้อื่นด้วยใจห่วงใย ส่งเสริมให้พวกเขาได้สัมผัสกับความมั่งคั่งแห่งความเป็นมนุษย์ของพวกเขา</p>

สมณสาส์น	คุณลักษณะครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีการกล่าวถึง
	ข้อ 26 การถ่ายทอดสาระความเชื่อของคริสตชนด้วยการสอน หมายถึง การมีความเชี่ยวชาญในด้านของความรู้ ความจริง ความเชื่อ และหลักการของชีวิตจิตซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา
	ข้อ 38 ครูเป็นประจักษ์พยานสามารถเป็นคำอธิบายถึงความหวังที่หล่อเลี้ยงชีวิตของตนด้วยการดำเนินชีวิตอยู่ในข้อความจริงที่พวกเขาได้สอนให้นักเรียน ทั้งนี้ โดยการอ้างอิงถึงพระคริสตเจ้าที่พวกเขาได้พบอยู่เสมอ ๆ และการกล่าวถึงความดีของพระองค์ที่พวกเขาได้สัมผัสอยู่ด้วยความปิติ

จากการศึกษาสมณสาส์นคาทอลิกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและได้กล่าวถึงคุณลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ของครูคาทอลิก ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ โดยการจำแนกการกล่าวถึงคุณลักษณะที่ซ้ำหรือมีรายละเอียดชัดเจนในสมณสาส์นแต่ละฉบับ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 การจำแนกการกล่าวถึงลักษณะของครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในสมณสาส์น

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
1) การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยาน ถึงพระคริสต์ (Living to testify of Christ)	“การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 42, ข้อ 43, ข้อ 52, ข้อ 66, ข้อ 73, ข้อ 78, ข้อ 80, ข้อ 87
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 6, ข้อ 7, ข้อ 10, ข้อ 18, ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 28, ข้อ 32, ข้อ 38, ข้อ 71

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	4. “มิติด้านศาสนาของการ ศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 26, ข้อ 37, ข้อ 96
	5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่ สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)	ข้อ 19
	7. “การให้การศึกษาร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 15, ข้อ 24, ข้อ 38
2) การตระหนักและ ทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู (Awareness and dedication to the duty of teacher	1. “การศึกษาร่วมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 41, ข้อ 66, ข้อ 67, ข้อ 80, ข้อ 87
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 10, ข้อ 11, ข้อ 15, ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 38, ข้อ 61, ข้อ 63

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	4. “มิติด้านศาสนาของการ ศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 37, ข้อ 96
	6. “นักบวชและพันธกิจในโรงเรียน (Consecrated Persons and their Mission in Schools) พ.ศ. 2545 (ค.ศ.2002)	ข้อ 59
	7. “การให้การศึกษาอบรมร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 5, ข้อ 20, ข้อ 21, ข้อ 22
3) การร่วมงานกับส่วน ต่างๆ ของชุมชน (Joining every part of the community)	1. “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 6, ข้อ 10, ข้อ 24, ข้อ 34, ข้อ 38
	4. “มิติด้านศาสนาของการศึกษาใน โรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 26, ข้อ 39

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่ สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)	ข้อ 18, ข้อ 20
	7. “การให้การศึกษาอบรมร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 22
4) การเตรียมตัวและ พัฒนา การสอนวิชาการทาง โลก (Preparing and Developing of Secular Knowledge)	1. “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 40, ข้อ 41
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 3, ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 18, ข้อ 27, ข้อ 28, ข้อ 29, ข้อ 61, ข้อ 62
	4. “มิติด้านศาสนาของ การศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 17, ข้อ 54, ข้อ 55

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	7. “การให้การศึกษาอบรมร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 2, ข้อ 20, ข้อ 21, ข้อ 22, ข้อ 23
5) การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสอน คำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และ ศาสนา (Being an expert in teaching moral and religious teachings)	1. “การศึกษาอบรมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 40, ข้อ 41, ข้อ 42, ข้อ 43, ข้อ 52, ข้อ 73, ข้อ 78, ข้อ 88
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 7, ข้อ 10, ข้อ 16, ข้อ 18, ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 28, ข้อ 29, ข้อ 61, ข้อ 62, ข้อ 96
	4. “มิติด้านศาสนาของการ ศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 26, ข้อ 54, ข้อ 97

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่ สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)	ข้อ 19
	7. “การให้การศึกษาร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 2, ข้อ 20, ข้อ 21, ข้อ 22, ข้อ 24, ข้อ 26
6) การเป็นผู้มี ความสามารถใน การ สังเคราะห์หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต (Being a person who capable of synthesizing, combining beliefs, culture and life)	1. “การศึกษาร่วมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 43, ข้อ 52, ข้อ 73, ข้อ 78, ข้อ 88
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 17, ข้อ 18, ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 28, ข้อ 29, ข้อ 32, ข้อ 55



ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่ สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)	ข้อ 54
	7. “การให้การศึกษอบรรวมร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 2, ข้อ 20, ข้อ 22, ข้อ 24
7) การเจริญชีวิตจิต ร่วมกับ นักเรียนโดยตรง และต่อราย บุคคล (Development of spiritual life with students directly and individually)	1. “การศึกษอบรรวมแบบคริสต์” (Gravissimum Educationis) พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965)	ข้อ 28
	2. “โรงเรียนคาทอลิก” (The Catholic School) พ.ศ. 2520 (ค.ศ. 1977)	ข้อ 40, ข้อ 43, ข้อ 52, ข้อ 73, ข้อ 78, ข้อ 88
	3. “ฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน” (Lay Catholic in Schools) พ.ศ. 2525 (ค.ศ. 1982)	ข้อ 7, ข้อ 10, ข้อ 16, ข้อ 17, ข้อ 18, ข้อ 19, ข้อ 20, ข้อ 23, ข้อ 24, ข้อ 28, ข้อ 29, ข้อ 32, ข้อ 33

ลักษณะของครูตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก	สมณสาส์น	ข้อที่
	4. “มิติด้านศาสนาของการ ศึกษา ในโรงเรียนคาทอลิก” (The Religious Dimension in Catholic School) พ.ศ. 2531 (ค.ศ.1988)	ข้อ 7, ข้อ 17, ข้อ 26, ข้อ 39, ข้อ 63, ข้อ 71, ข้อ 72, ข้อ 96
	5. “โรงเรียนคาทอลิกกำลังเข้าสู่ สหัสวรรษที่สาม” (The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium) พ.ศ. 2540 (ค.ศ.1997)	ข้อ 18, ข้อ 19
	7. “การให้การศึกษาอบรมร่วมกัน ในโรงเรียนคาทอลิก” (Educating together in Catholic School) พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)	ข้อ 20, ข้อ 22, ข้อ 24

ดังนั้น ตารางข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปคุณลักษณะเฉพาะหรืออัตลักษณ์ของครูคาทอลิกมี  
จำนวน 7 ประการ ได้แก่

1. การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ (Living to testify of Christ)  
หมายถึง การดำเนินชีวิตโดยเลียนแบบพระเยซูคริสต์เจ้า นำคำสอนของพระองค์มาปฏิบัติใน  
ชีวิตประจำวัน ทำให้ตนเองเป็นภาพสะท้อนของพระเยซูเจ้า เป็นประจักษ์พยานถึงการมีอยู่และ  
ความรักของพระองค์

2. การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู (Awareness and dedication to the  
duty of teacher) หมายถึง การที่ครูสำนึกถึงหน้าที่ เป้าหมาย วิธีปฏิบัติของวิชาชีพ และดำเนิน  
ชีวิตโดยทุ่มเทแรงกายแรงใจทั้งหมดกับการปฏิบัติหน้าที่ของตน

3. การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน (Joining every part of the community) หมายถึง การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและมีบทบาทหน้าที่ต่อชุมชน ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน และมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง หัวหน้าชุมชน และสมาชิกอื่นในชุมชน

4. การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก (Preparing and developing of secular knowledge) หมายถึง การที่ครูทำให้องค์ความรู้วิชาการต่าง ๆ ของตนมีความทันสมัย อยู่เสมอ พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา มีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ เป็นการส่งเสริมคุณภาพการสอนให้มากขึ้น

5. การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา (Being an expert in teaching moral and religious teachings) หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำสอนของพระเยซูเจ้าและของพระศาสนจักรคาทอลิก เข้าใจหลักการ เหตุผล และที่มาของคำสอนเหล่านั้น สามารถถ่ายทอดคำสอนแก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าสนใจ ทำให้นักเรียนมีความเข้าใจมากขึ้นและกลายเป็นผู้มีความเชื่อตามไปด้วย

6. การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต (Being a person who capable of synthesizing, combining beliefs, culture and life) หมายถึง การที่ครูมีความเข้าใจ คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำการสอนและดำเนินชีวิตประจำวันโดยใช้หลักการอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย รู้จักการอยู่ร่วมกันแบบหลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม อันแตกต่าง และรูปแบบชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ทำให้นักเรียนต่างความเชื่อต่างศาสนามีความเข้าใจที่ดีต่อความเชื่อคาทอลิก

7. การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล (Developing of spiritual life with each student directly and individually) หมายถึง การสร้าง รักษา และพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความเป็นตัวตนเฉพาะของ

นักเรียนแต่ละคน เรียนรู้ความถนัด ความชอบ ความสามารถพิเศษ หรือปัญหาของแต่ละคนอย่างใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษาที่มีคุณภาพและไว้วางใจได้ สร้างความเชื่อใจระหว่างครูกับนักเรียน

### 2.2.3.6 ปัญหาด้านอัตลักษณ์การศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก

การสัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม ถึง 2 มิถุนายน 2561 ภายใต้หัวข้อ “อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก” (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2561: v) ผู้อำนวยการการศึกษาได้ประเมินสถานะโดยรวมของโรงเรียนว่าโรงเรียนคาทอลิกกำลังสูญเสียความโดดเด่นในฐานะผู้นำทางการศึกษา การมีอัตลักษณ์การให้การศึกษาอบรมที่ดี และการเคยเป็นที่ชื่นชมและศรัทธาของสังคมลดความชัดเจนลงอย่างมากในปัจจุบันอันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญ 4 ประการได้แก่

ประการแรก การจัดการศึกษาตามระบบการศึกษาไทยที่กำลังล้มเหลวและเคลื่อนไปตามกระแสของวิกฤตคุณค่าในสังคมไทย เน้นธุรกิจมากกว่างานอภิบาล เน้นการแข่งขันทางวิชาการมากกว่าการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม เน้นการจดจำเนื้อหาความรู้มากกว่าวิธีคิด กระบวนการคิดและการประยุกต์ใช้ความรู้ เน้นภาพลักษณ์ของโรงเรียนมากกว่าการพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างแท้จริง

ประการที่สอง จำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมายของโรงเรียนนอกระบบที่ไม่ได้ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะโรงเรียนนานาชาติ และความเข้มแข็งขึ้นของโรงเรียนรัฐรวมถึงโรงเรียนของเทศบาลซึ่งได้รับเงินทุนสนับสนุนจากรัฐมากกว่า ในขณะที่จำนวนประชากรเด็กและเยาวชนกำลังลดลง

ประการที่สาม การไม่สามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนเพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้อำนวยการในทุก 3 ถึง 5 ปี และเงินสนับสนุนรวมถึงเงินทุนไม่เพียงพอเมื่อนำไปใช้เพื่อกิจการโรงเรียนและจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรที่ไม่เต็มที่

ประการที่สี่ การขาดครูที่มีความรู้และทักษะในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมให้นักเรียน ครูไม่อาจทุ่มเทชีวิตและเวลาทั้งหมดให้กับการสอนและการดูแลนักเรียน มองว่าตนเองต้องใช้เวลามากมายกับงานเอกสารที่ตนไม่เห็นว่าจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และต้องทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้ให้เพียงพอค่าจุนครอบครัว ดังนั้นครูร่วมอุดมการณ์อย่างยั่งยืนมีจำนวนลดลง

จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงนำไปสู่ปัญหาของโรงเรียนคาทอลิกไทย 6 ประการ คือ

- 1) การสูญเสียความโดดเด่นในการศึกษาที่ดีและเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม จนกลายเป็นตัวเลือกลำดับรอง
- 2) การทำการศึกษาแบบธุรกิจแสวงผลกำไร อันเน้นการแข่งขันทางวิชาการ แต่ไม่เน้นพัฒนาทางด้านจิตใจ
- 3) การที่ผู้บริหารและครูขาดความรู้และทักษะในการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรมให้นักเรียน
- 4) การที่ครูมีงานเอกสารและงานอื่น ไม่ให้เวลาในการเตรียมการสอนและดูแลนักเรียน
- 5) การไม่มีหลักสูตรแกนกลางและคู่มือการสอนคำสอนและวิชาคริสต์ศาสนาสำหรับทุกโรงเรียน
- 6) การที่โรงเรียนไม่สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนได้ เพราะไม่มีระบบส่งต่อนโยบายที่มีคุณค่า มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายทุกครั้งเมื่อเปลี่ยนผู้บริหาร

ผู้วิจัยพบว่าปัญหาโดยมากนั้นเกี่ยวข้องกับครูเป็นหลัก ครูซึ่งมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความเป็นอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกประสบปัญหาในการทำหน้าที่ดังกล่าว ทั้งขาดความเชื่อแบบศาสนาคาทอลิก ขาดความรู้ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับคำสอนศาสนา และขาดการสนับสนุนจากระบบการบริหารการศึกษา ทำให้ไม่สามารถเป็นต้นแบบหรือผู้นำทางด้านอัตลักษณ์การศึกษา

คาทอลิก ไม่สามารถผลิตนักเรียนที่มีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และทำให้โรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการให้การศึกษาที่เป็นอัตลักษณ์ได้

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาครู

2.3.1.1 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (กมลพร อ่วมเพ็ง, 2560)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครู ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูตามวัตถุประสงค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด แนวทางการพัฒนาครูประกอบด้วย 5 แนวทาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3.1.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน (กนิ น แลงค์นิล, 2560)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตาม แนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยคือ แนวทางการพัฒนาครูใหม่ ได้แก่ 1) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่เน้นการสร้างร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 2) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช (Coaching Program) 3) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเป็นกลุ่มโดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ 4) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้าน

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลโดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง (Simulation)

2.3.1.3 รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, 2557)

งานวิจัยนี้ศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะ และรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่ใช้คือ รูปแบบของระบบที่คลี่คลายแบบเปิดที่มุ่งสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมุ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 บนฐานงานจริงร่วมกัน และพบว่าองค์ประกอบของ PLC มี 6 องค์ประกอบที่สำคัญที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้แบบสองทิศทางอย่างต่อเนื่องและส่งผลกันเป็นลำดับประกอบด้วย 1) ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย 2) ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ 3) วิสัยทัศน์เชิงศรัทธาร่วม 4) ระบบเปิดแบบผลึกกำลังมุ่งสู่ผู้เรียน 5) ระบบทีมเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่ภาวะความเป็นครู และ 6) พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริงที่มีลักษณะเด่นชัดของพื้นที่เรียนรู้ 6 พื้นที่ย่อย

## 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

2.3.2.1 การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (สุรินทร์ จารยอุปการะ, 2556)

ผลของงานวิจัยนี้คือ ทราบว่าองค์ประกอบการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเป็นพหุองค์ประกอบ มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเงินและงบประมาณตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก (2) การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการคุณค่าพระวรสาร (3) การบริหารจัดการตามนโยบายการจัดการศึกษาคาทอลิกแบบมีส่วนร่วม (4) การอภิบาลและบริหารงานบุคคล (5) การจัดกิจกรรมตามหลักอภิบาล (6) งานจิตตภาล (7) การกำหนดหลักสูตรบนพื้นฐานคุณค่าพระวรสาร (8) การกำหนดเนื้อหารายวิชาตามแนวคิดของพระศาสนจักรคาทอลิก และ (9) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายตามนโยบายของพระศาสนจักรคาทอลิก

องค์ประกอบการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนคาทอลิก ตามหลักการศึกษาของพระศาสนจักรคาทอลิก ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ตามเป้าหมาย และพันธกิจที่สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยกำหนด และองค์ประกอบดังกล่าวจะก่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในอนาคต

2.3.2.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษาภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร (ธวัช สิงห์สา, 2559)

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) องค์ประกอบด้านผู้เรียน 2) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ 3) องค์ประกอบด้านการจัดเรียนการสอน และ 4) องค์ประกอบด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกต่าง ๆ ถึง 10 แนวทาง ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสม เป็นประโยชน์และสามารถใช้ได้จริง สอดคล้องกับกรอบทฤษฎีของการวิจัยและเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก

2.3.2.3 อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นพลวัตตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย (ฉล่องรัฐ สังขรัตน์, 2559)

เป็นการที่ศึกษาวิจัยแล้วค้นพบความหมายของอัตลักษณ์การศึกษาโรงเรียนคาทอลิก แบบแผนความสัมพันธ์ของอัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย และตรงกับตัวบ่งชี้โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นอกจากนี้ยังพบว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์และวิธีการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยที่เป็นพลวัตตามบริบทของสังคมไทย พบว่า มี 4 ด้าน 1) พลวัตด้านสังคม 2) พลวัตด้านสิ่งแวดล้อม 3) พลวัตด้านเศรษฐกิจ 4) พลวัตด้านเทคโนโลยี

2.3.2.4 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา (เอกชัย ชินโคตร, 2551)

งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ซึ่งควรมีลักษณะคือช่วยพัฒนามนุษย์ในทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โรงเรียนคาทอลิกมีเป้าหมายในการเป็นสถานที่แห่งการประกาศคำสอนของพระเยซูเจ้า และเป็นที่พึ่งพิงสำหรับทุกคน มีพันธกิจในการปลูกฝังคุณค่า ค่านิยม ความเชื่อตามหลักพระคริสตธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นศาสนิกชนที่ดี เน้นการบริหารจัดการที่ดี



พัฒนาครูให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณบุคคลที่ควรยึดเป็นแบบอย่างคือมีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์  
อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดี



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก และนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในบทนี้ได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง

3.1.1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 แห่ง ผู้วิจัยกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1.3) ผู้ให้ข้อมูล

ก) ในการตอบแบบสอบถามมีผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 629 คน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ดังนี้

- ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน เลือกรูปแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน

- หัวหน้าจิตตาศาสตรจารย์โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน เลือกแบบเจาะจง โรงเรียนละ 1 คน ซึ่งหัวหน้าจิตตาศาสตรจารย์คือบุคลากรที่มีความสำคัญในการดูแลสมาชิกในโรงเรียนคาทอลิกให้มีคุณภาพชีวิตจิตที่ดี มีคุณลักษณะและอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกตรงตามทีพระศาสนจักรคาทอลิกคาดหวัง เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณและมีหน้าที่ร่วมกับผู้บริหารในการดูแลและพัฒนาบุคลากร

- ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 555 คน เลือกโดยการสุ่มอย่างง่ายจากครูในโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทั้งหมด 3,672 คน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูนี้มีจำนวนสูงกว่าจำนวนขั้นต่ำของผู้ให้ข้อมูล ตามรายละเอียดด้านล่าง

การคำนวณหาจำนวนขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่างหรือกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู ด้วยสูตรของ Taro Yamane ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมให้มีได้ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้อยู่ที่ร้อยละ 5

เมื่อนำมาคำนวณแล้ว พบว่า

$$n = \frac{3,672}{1 + 3,672(0.05)^2}$$

$$n = 360.6$$

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูจึงควรมี 361 คน เป็นขั้นต่ำ อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีจำนวน 555 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนขั้นต่ำตามสูตรของ Taro Yamane เพื่อป้องกันความผิดพลาดกันเกิดจากการได้รับ

แบบสอบถามตอบกลับไม่ครบ โดยผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 555 คน ประกอบด้วยครูจากโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โรงเรียนละ 15 คน จากทั้งสิ้น 37 โรงเรียน ในแต่ละโรงเรียนผู้วิจัยทำการเลือกครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายเพื่อตอบแบบสอบถามงานวิจัย

ข) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ทำการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งผู้วิจัยเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู จำนวน 2 ท่าน คือ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านการพัฒนาครูทั่วไป
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จำนวน 2 ท่าน คือ บาทหลวงที่ศึกษาเรื่องอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกอย่างลึกซึ้ง
- บาทหลวงกรรมการจากฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 1 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายการศึกษาคาทอลิก

### 3.1.2 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มี 2 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆ

มณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 4 ตอน รวมมี  
ข้อคำถามในแต่ละชุดทั้งหมด 62 ข้อ ในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล เป็นแบบตรวจสอบรายการ  
(Check List) สำหรับผู้บริหาร 6 ข้อ สำหรับหัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียน 6 ข้อ และสำหรับครู 6 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตาศาสนา และครู เป็นแบบมาตรา  
ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิต  
ตาศาสนา และครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็นแบบให้เลือกเพียงข้อ  
ละ 1 รายการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาครูของโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ  
ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นแบบให้เลือกได้หลายรายการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 7 ข้อใหญ่ 42  
ข้อย่อย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ใน  
การพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีลักษณะให้เลือก  
ทำความเข้าใจถูกเมื่อเห็นด้วยกับข้อความต่าง ๆ จำนวน 7 ข้อใหญ่ 14 ข้อย่อย

### 3.1.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1) การสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครู  
โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู  
โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีขั้นตอนดังนี้

1.1) ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามและร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4) สร้างแบบสอบถามเรื่องสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

1.5) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู จำนวน 2 ท่าน
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จำนวน 2 ท่าน
- บาทหลวงกรรมการจากฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน

1 ท่าน

โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จพร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และเพื่อตรวจสอบถูกต้องของการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และรูปแบบการจัดหน้าเพื่อพิมพ์

1.6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแก้ไขเรื่องการใช้ภาษา

1.7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2) การสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีขั้นตอนการสร้างและประเมินเครื่องมือดังนี้

2.1) ดำเนินการร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็น และผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาครูของโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มากำหนดร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกโดยผู้วิจัย

2.2 นำ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3) จัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยตั้งข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหา สร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกตามร่างแนวทางฯ ดังกล่าว

2.4) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของข้อ

คำถาม แล้วแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5) นำแบบประเมิน (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่ปรับปรุงแล้ว ซึ่งมีรายละเอียดของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

### 3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

1.2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามดังกล่าวพร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยเตรียมซองจำหน่ายส่งกลับให้ หรือทำการนัดพบเพื่อทำแบบสอบถามตามสะดวก จำนวนทั้งสิ้น 629 ชุด



1.3) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนอีกครั้งด้วยตัวเอง โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีทั้งสิ้น 624 ชุด โดยแบ่งเป็น

1.3.1) ผู้บริหารโรงเรียน 37 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร

1.3.2) หัวหน้าจิตตาศาลาโรงเรียน 37 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นหัวหน้าจิตตาศาลาโรงเรียน

1.3.3) ครู 550 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.09 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู

1.4) นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลต่อไป พบแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของคำตอบมีทั้งสิ้น 616 ชุด ตามรายละเอียดดังนี้

1.4.1) ผู้บริหารโรงเรียน 37 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บริหาร

1.4.2) หัวหน้าจิตตาศาลาโรงเรียน 37 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นหัวหน้าจิตตาศาลาโรงเรียน

1.4.3) ครู 542 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.65 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดองค์กรสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

2.2) ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก พร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยนำเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

2.3) ดำเนินการรวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

### 3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังคมพลกรุงเทพมหานครฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1) วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 – 3 ที่มีลักษณะข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นใน

ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นใน  
ระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นใน  
ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นใน  
ระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ตามรายการนั้นใน  
ระดับน้อยที่สุด

โดยการหาค่าเฉลี่ย (x) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย  
สภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง  
ประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง  
ประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง  
ประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง  
ประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง  
ประสงค์ตามรายการนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

พร้อมทั้งหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อให้เห็นระดับการกระจายของ  
คำตอบและระดับความน่าเชื่อถือของคำตอบจากแบบสอบถาม

1.3) วิเคราะห์ค่าดัชนีค่าความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 และจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกแต่ละประการ

วิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยนำ ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนก่อนหน้า มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นจากสูตร Modified Priority Needs Index (PNI<sub>Modified</sub>) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตาราง ประกอบความเรียง ซึ่งมีสูตรการคำนวณ PNI<sub>Modified</sub> ดังนี้

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

เมื่อ / หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

$D$  หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

1.4) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) คำถามปลายเปิด (Open ended question) ในแบบสอบถามส่วนที่ 4 โดยพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ส่วนที่ 2 – 3 ของแบบสอบถาม

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ หาฐานนิยม (Mode) หาความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยแต่ละข้อมีการประเมิน 2 รายการ คือความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ มีเกณฑ์การพิจารณาคำตอบที่ใช้และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิทำเครื่องหมายถูก หมายถึง ข้อความ (ร่าง) แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ทรงคุณวุฒิทำเครื่องหมายผิด หรือเว้นว่างไว้ หมายถึง ข้อความ (ร่าง) แนวทางดังกล่าวขาดความเหมาะสมและขาดความเป็นไปได้

จากนั้นผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิกมาปรับปรุงแก้ไขแล้ว จึงนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

### 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**

ประชากร : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล : 1) ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน

2) หัวหน้าจิตตภาลโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน

3) ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน (เป็นจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและมีข้อมูลครบถ้วน)

เครื่องมือ : แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

การวิเคราะห์ข้อมูล : แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่

แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)  
และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ( $\bar{x}$ ) ค่าร้อยละ  
และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัคร  
สังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตภาบาล และครู

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ  
การพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จำแนกเป็น 2  
ขั้นตอน ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 2.1

ประชากร : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล : 1) ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน

2) หัวหน้าจิตตภาบาลโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37

คน

3) ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน (เป็นจำนวน  
แบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและมีข้อมูลครบถ้วน)

เครื่องมือ : แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ตอนที่ 3 คือ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

การวิเคราะห์ข้อมูล : แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) การหาค่าร้อยละ (Percentage) และการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ขั้นตอนที่ 2.2 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ประชากร : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง : โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 37 แห่ง

ผู้ให้ข้อมูล : 1) ผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) หัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน

3) ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน (เป็นจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและมีข้อมูลครบถ้วน)

เครื่องมือ : แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ตอนที่ 3 - 4

การวิเคราะห์ข้อมูล : ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ รวมถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู

### **ขั้นตอนที่ 3 การสร้างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้**

ขั้นตอนที่ 3.1 การจัดทำ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตาม อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ผู้ให้ข้อมูล : ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ รวมถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู

เครื่องมือ : -

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ขั้นตอนที่ 3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ผู้ให้ข้อมูล : ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือ : แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล : วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาฐานนิยม (Mode) หาความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ขั้นตอนที่ 3.3 ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตาม อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกในวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

ผู้ให้ข้อมูล : ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

เครื่องมือ : -

การวิเคราะห์ข้อมูล : การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล : แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ระเบียบวิธีวิจัยข้างต้น นำเสนอเป็นตารางได้ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ขั้นตอนวิธีวิจัย

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล/ประชากร/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ	1.1 ผู้ให้ข้อมูลจากทั้งหมด 37 โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก : ผู้บริหารโรงเรียนและ 1 คน (รวม 37 คน) กลุ่มที่สอง : หัวหน้าจิตตภาบาล โรงเรียนละ 1 คน (รวม 37 คน) กลุ่มที่สาม : ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน (จาก 37 โรงเรียน) รวมผู้ให้ข้อมูลมีทั้งสิ้น 616 คน (จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและสมบูรณ์)	1.1 แบบสอบถามเรื่องสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	1.1 - การแจกแจงความถี่ - ค่าร้อยละ - ค่าเฉลี่ยเลขคณิต - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	1. สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล/ประชากร/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	2.1 ผู้ให้ข้อมูลจากทั้งหมด 37 โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก : ผู้บริหาร โรงเรียนละ 1 คน (รวม 37 คน) กลุ่มที่สอง : หัวหน้าจิตตภาล โรงเรียนละ 1 คน (รวม 37 คน)	2.1 แบบสอบถามเรื่องสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	2.1 - การแจกแจงความถี่ - ค่าร้อยละ - ค่าเฉลี่ยเลขคณิต - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - PNI Modified	2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
	2.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ รวมถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู	2.2 ผู้ให้ข้อมูล : ครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน (จาก 37 โรงเรียน) รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 616 คน (จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและสมบูรณ์)	2.2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ รวมถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู	2.2 ลำดับความ	2.2 ลำดับความ

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล/ประชากร/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3. เพื่อเสนอแนวทางการใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	3.1 การทำ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	3.1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ รวมถึงกระบวนการและวิธีการพัฒนาครู	-	3.1 การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	3.1 (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
	3.2 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	3.2 ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (เลือกแบบเจาะจง) - ด้านการพัฒนาครู 2 ท่าน - ด้านอัตลักษณ์คาทอลิก 2 ท่าน - กรรมการจากฝ่ายการศึกษาคาทอลิก 1 ท่าน	3.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	3.2 ฐานนิยม การแจกแจง ความถี่ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)	3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

วัตถุประสงค์	ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	แหล่งข้อมูล/ประชากร/ ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ
3. เพื่อเสนอแนวทางการใหม่ ใน การพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	3.3 การปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก นำเสนอต่อ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และนำเสนอ แนวทางใหม่ในการพัฒนาครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตาม อัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกใน วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และ เผยแพร่ต่อไป	3.3 ผลการประเมินความ เหมาะสมและความเป็นไปได้ ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆ มณฑลกรุงเทพฯ ตามอัต ลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	-	3.3 การวิเคราะห์เชิง เนื้อหา (Content Analysis)	3.3 แนวทางใหม่ใน การพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ ตามอัต ลักษณ์การศึกษา คาทอลิก

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีข้อมูลที่ สมบูรณ์ทั้งสิ้น 616 ชุด จำแนกเป็นกลุ่มผู้อำนวยการ 37 ชุด กลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาล 37 ชุด และ กลุ่มครูจากโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ทั้ง 37 แห่ง จำนวน 542 ชุด จึงรวมผู้ให้ข้อมูลมีทั้งสิ้น 616 คน (จากเดิมที่กำหนดไว้ 629 คน) ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ยอมรับได้ในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอในรูปแบบการบรรยายและตารางประกอบความเรียง โดย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

#### 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.2 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

#### 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

##### 4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหาร

##### 4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของหัวหน้าจิตตภิบาลโรงเรียน

##### 4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของครู

4.3.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

4.4 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

4.4.1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกประการต่าง ๆ

4.4.2 (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

4.4.3 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

#### 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 616 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 37 คน หัวหน้าจิตตภาบาลโรงเรียน 37 คน และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน ในภาพรวมทั้งหมด เป็นดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY  
ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่อง เพศ อายุ  
ระดับการศึกษาสูงสุด และศาสนา

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้บริหาร		หัวหน้าจิตตภาบาล		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>								
ชาย	11	1.79	15	2.44	123	19.97	149	24.19
หญิง	26	4.22	22	3.57	419	68.02	467	75.81
รวม	37	6.01	37	6.01	542	87.99	616	100.00

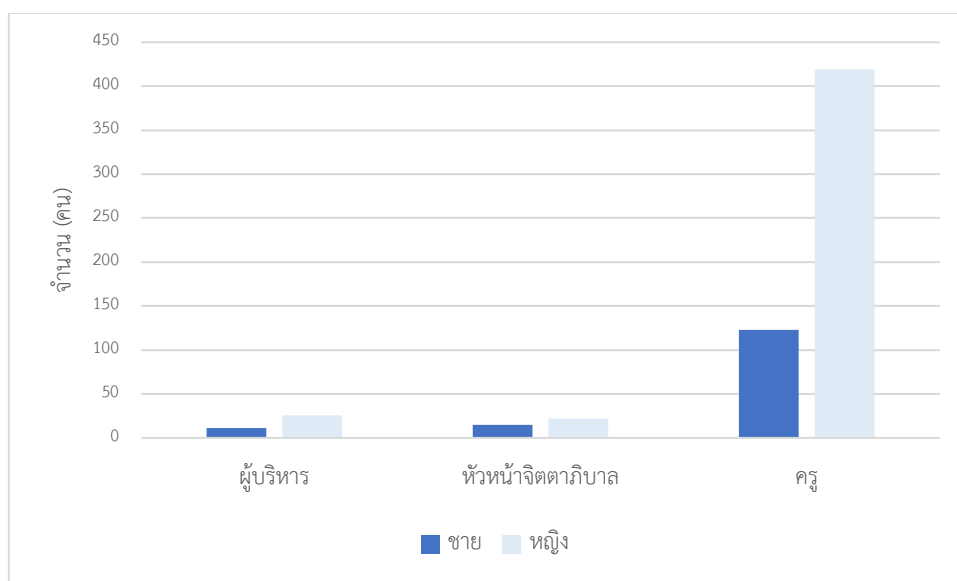
สถานภาพ ทั่วไปของ ผู้ตอบ แบบสอบถาม	ผู้บริหาร		หัวหน้า จิตตาศาสนา		ครู		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>2.อายุ</b>								
น้อยกว่า 25 ปี	0	0.00	0	0.00	14	2.27	15	2.44
25-29 ปี	0	0.00	0	0.00	70	11.36	70	11.36
30-34 ปี	0	0.00	1	0.16	64	10.39	65	10.55
35-39 ปี	5	0.81	6	0.97	102	16.56	113	18.34
40-44 ปี	3	0.49	7	1.14	117	18.99	127	20.62
45-49 ปี	11	1.79	4	0.65	51	8.28	66	10.71
50-54 ปี	5	0.81	14	2.27	56	9.09	75	12.18
55 ปีขึ้นไป	13	2.11	4	0.65	68	11.04	85	13.80
รวม	37	6.01	37	6.01	542	87.99	616	100.00
<b>3.ระดับการศึกษา</b>								
ปริญญาตรี	7	1.14	17	2.76	428	69.48	452	74.37
ปริญญาโท	25	4.06	19	3.08	76	12.33	120	19.48
ปริญญาเอก	4	0.64	1	0.16	2	0.32	7	1.14
อื่น ๆ	1	0.16	0	0.00	36	5.84	37	6.00
รวม	37	6.01	37	6.01	542	87.99	616	100.00
<b>4.ศาสนา</b>								
คริสต์- คาทอลิก	30	4.87	36	5.84	138	22.40	204	33.11
คริสต์-นิกายอื่น	0	0.00	0	0.00	5	0.81	5	0.81
พุทธ	6	0.97	1	0.16	390	63.31	397	63.96
อิสลาม	1	0.16	0	0.00	9	1.46	10	1.62
อื่น ๆ	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
รวม	37	6.01	37	6.01	542	87.99	616	100.0

จากตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งสิ้นจำนวน 616 คน แบ่งเป็น  
ผู้บริหารจำนวน 37 คน หัวหน้าจิตตาศาสนาจำนวน 37 คน และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ



จำนวน 542 คน จำแนกตามรายละเอียดเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และศาสนาที่นับถือ มีรายละเอียดดังนี้

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องเพศ มีรายละเอียดดังนี้



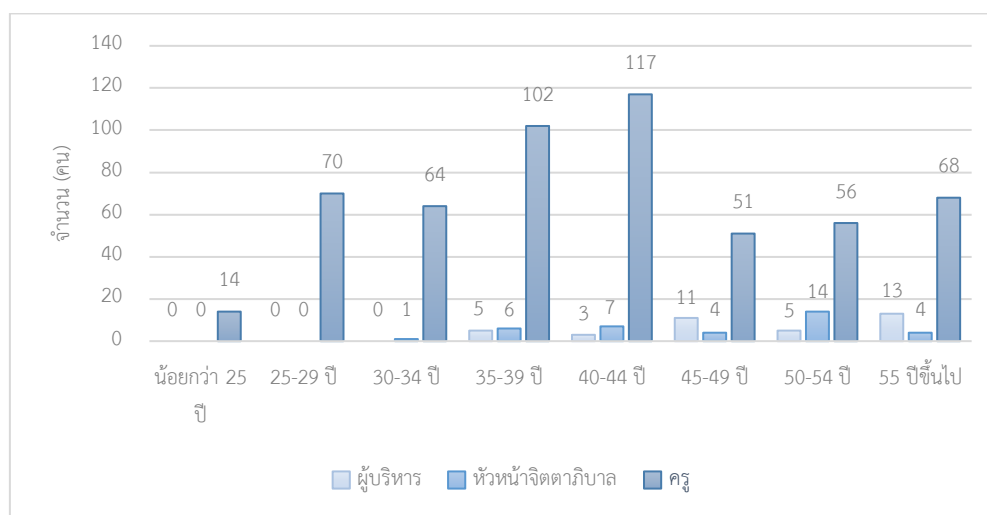
ภาพที่ 2 แผนภูมิ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากภาพที่ 2 ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม 616 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 467 คน คิดเป็นร้อยละ 75.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นชายทั้งหมด 149 คน คิดเป็นร้อยละ 24.19 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พิจารณารายกลุ่ม ผู้บริหารจำนวนทั้งหมด 37 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นเพศชาย 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ในขณะที่หัวหน้าจิตตาศาลมีทั้งสิ้น 37 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และเป็นเพศชาย 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ครูมีทั้งหมด 542 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีจำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 68.02 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นเพศชาย 123 คน คิดเป็นร้อยละ 19.97 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องอายุ มีรายละเอียดดังนี้

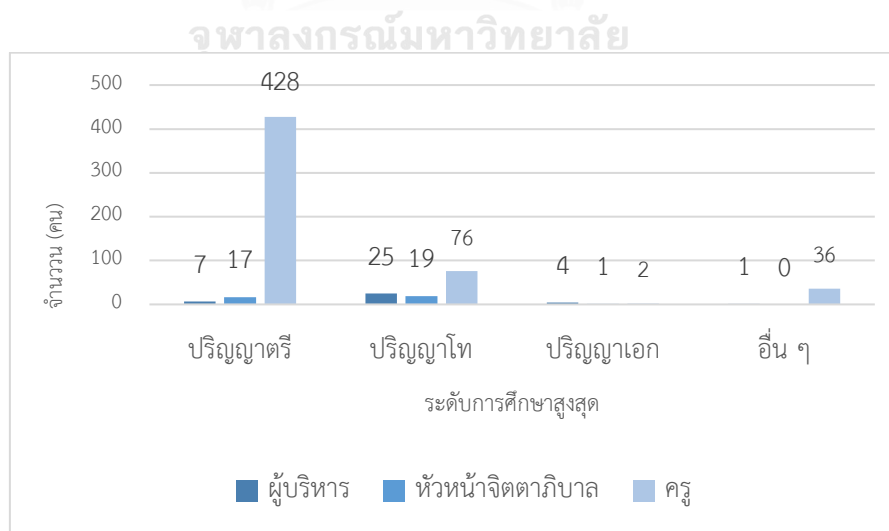


ภาพที่ 3 แผนภูมิ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพที่ 3 ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 40 – 44 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 18.34 ลำดับสาม มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสี่ มีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 12.18 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับห้า อายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับหก มีอายุระหว่าง 45 – 49 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับเจ็ด มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้าย มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พิจารณาแยกรายกลุ่ม ผู้บริหารจำนวนทั้งหมด 37 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.11 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีอายุระหว่าง 45 – 49 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสาม มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี และ 50 – 54 ปี จำนวนอย่างละ 5 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 0.81 และ 0.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้าย มีอายุ

ระหว่าง 40 – 44 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.49 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับกลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาล สมาชิกส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามมีอายุระหว่าง 40 – 44 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสี่มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับห้ามีอายุระหว่าง 45 – 49 ปี และ 55 ปีขึ้นไป กลุ่มละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.65 และ 0.65 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้ายมีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับกลุ่มครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 40 – 44 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมา มีอายุระหว่าง 35 – 39 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามมีอายุระหว่าง 25 – 29 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสี่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 11.04 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับห้ามีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

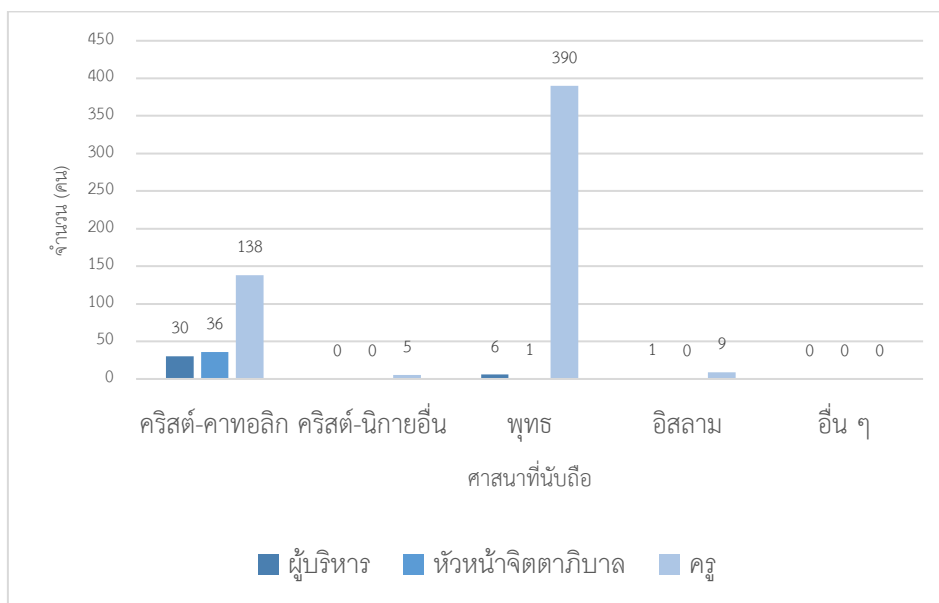
ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องระดับการศึกษาสูงสุด มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 4 แผนภูมิ ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพที่ 4 ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 452 คน คิดเป็นร้อยละ 74.37 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาจบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 19.48 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามจบการศึกษาสูงสุดในระดับอื่น ๆ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้าย มีผู้จบการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พิจารณารายกลุ่ม ระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มผู้บริหารคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.14 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามคือระดับปริญญาเอก มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.64 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสี่คือระดับอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เช่นเดียวกับระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาลคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.08 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสามคือระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด สำหรับกลุ่มครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 69.48 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาคือระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามคือระดับอื่น ๆ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 5.84 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสี่คือระดับปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.32 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องศาสนา มีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 5 แผนภูมิ ศาสนาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากภาพที่ 5 ศาสนาที่นับถือ ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากนับถือศาสนาพุทธ มีจำนวน 397 คน คิดเป็นร้อยละ 63.96 รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 33.11 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.62 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสี่นับถือศาสนาคริสต์ นิกายอื่น ๆ ที่มีใช้โรมันคาทอลิก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

พิจารณารายกลุ่ม สำหรับกลุ่มผู้บริหารส่วนมากนับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 4.87 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 0.97 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้ายนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สำหรับกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล ส่วนมากนับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 5.84 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และส่วนน้อยนับถือศาสนาพุทธ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.16 ของผู้ตอบ

แบบสอบถามทั้งหมด สำหรับกลุ่มครู ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 63.31 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมานับถือศาสนาคริสต์ นิกายโรมันคาทอลิก จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ลำดับสามนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.46 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และลำดับสุดท้าย นับถือศาสนาคริสต์นิกายอื่น ๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องตำแหน่งของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ตำแหน่งของผู้บริหาร

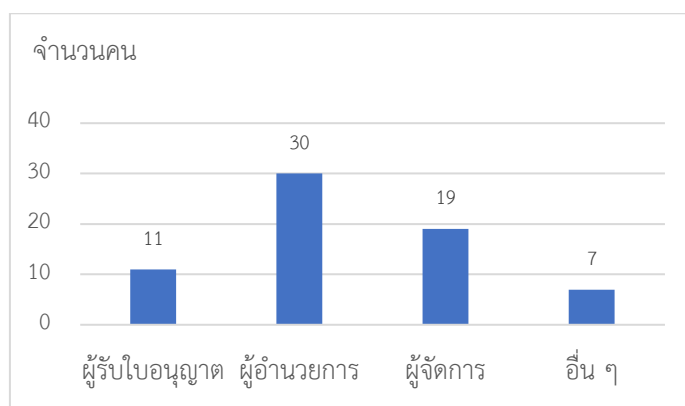
ตำแหน่งของผู้บริหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ผู้รับใบอนุญาต	11	29.73
ผู้อำนวยการ	30	81.08
ผู้จัดการ	19	51.35
อื่น ๆ	7	18.92

หมายเหตุ : มีได้มากกว่า 1 คะแนน, N = 37

จากตารางที่ 7 ตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้บริหาร กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 81.08 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร รองลงมาเป็นผู้จัดการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ลำดับสามคือผู้รับใบอนุญาต จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร และลำดับสุดท้ายคือดำรงตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร

หมายเหตุ จำนวนร้อยละคิดจากจำนวนเต็มของผู้บริหารคือ 37 คน เนื่องจากแบบสอบถามข้อนี้เปิดให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ

นำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 6 แผนภูมิ ตำแหน่งต่าง ๆ ของผู้บริหาร

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร

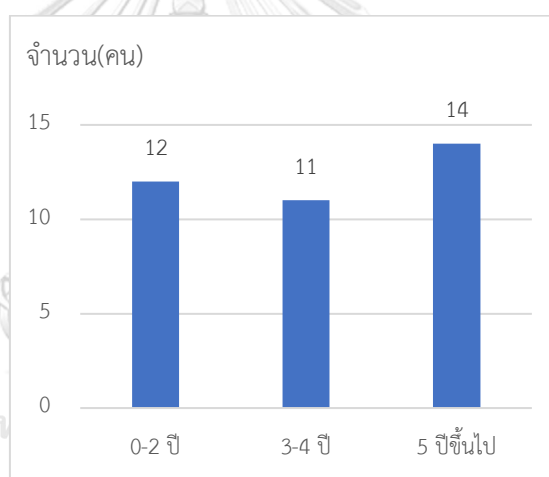
ประสิทธิภาพการทำงานตำแหน่งผู้บริหาร					
ในโรงเรียนปัจจุบัน			รวมทุกโรงเรียนที่ผ่านมา		
จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	จำนวนปีที่ทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
0-2 ปี	12	32.40	0-5 ปี	3	8.10
3-4 ปี	11	29.70			
5 ปีขึ้นไป	14	37.80	6-10 ปี	4	10.80
			11-15 ปี	12	32.40
			16-20 ปี	4	10.80
			21 ปีขึ้นไป	14	37.80
รวม	37	100.00	รวม	37	100.00

เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีวาระการทำงานโดยปกติคราวละ 5 ปี หากไม่มีการประกาศโยกย้ายตำแหน่งก่อนหมดวาระหรือประกาศคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใน

โรงเรียนเดิมต่อไป ซึ่งแตกต่างจากตำแหน่งหัวหน้าจิตตภิบาลและครูที่ไม่มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ผู้วิจัยจึงนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารแยกจากประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าจิตตภิบาลและครู

จากตารางที่ 8 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 0 – 2 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร และลำดับสามมีประสบการณ์การทำงาน 3 – 4 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร

นำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



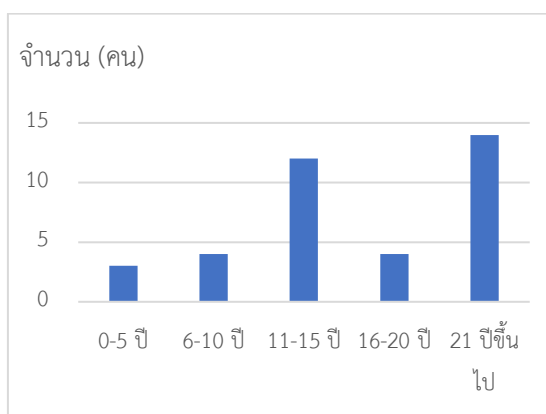
ภาพที่ 7 แผนภูมิประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งผู้บริหารรวมทุกโรงเรียนที่ผ่านมา ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร ลำดับสามมีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และ 16 – 20 ปี กลุ่มละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 และ 10.80 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร และลำดับ



สื่มีประสบการณ์การทำงาน 0 – 5 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
กลุ่มผู้บริหาร

นำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 8 แผนภูมิประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารในโรงเรียนรวมทุกโรงเรียนที่ผ่านมา

ผลการตอบแบบสอบถามเรื่องสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เรื่องประสบการณ์  
การทำงานของหัวหน้าจิตตาศาสนาและครู มีรายละเอียดดังนี้

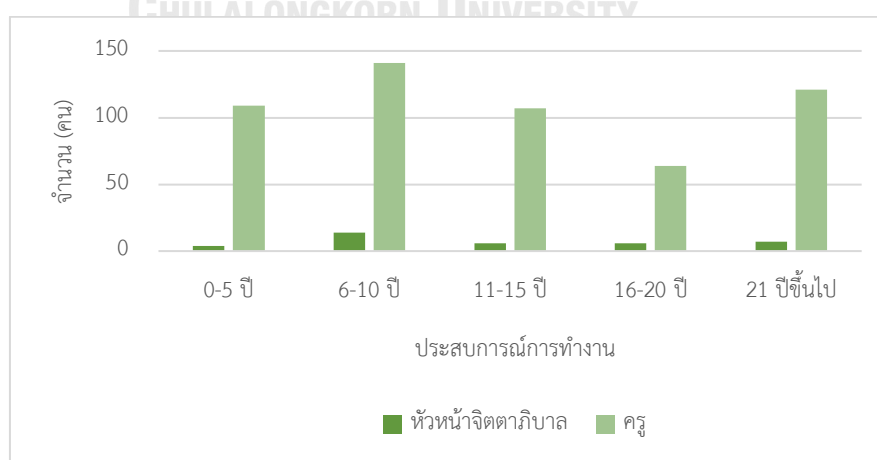
ตารางที่ 9 ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้าจิตตาศาสนาและครูในโรงเรียนปัจจุบัน

จำนวนปีที่ ทำงาน	ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน			
	หัวหน้าจิตตาศาสนา		ครู	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	4	10.81	109	20.11
6-10 ปี	14	37.84	141	26.01
11-15 ปี	6	16.22	107	19.74
16-20 ปี	6	16.22	64	11.81
21 ปีขึ้นไป	7	18.92	121	22.32
รวม	37	100.00	542	100.00

จากตารางที่ 9 ประสิทธิภาพการทำงานของหัวหน้าจิตตาศาลในโรงเรียนปัจจุบัน หัวหน้าจิตตาศาลส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 37.84 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาล รองลงมามีประสิทธิภาพการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาล ลำดับสามมีประสิทธิภาพการทำงาน 11 – 15 ปี และ 16 – 20 ปี จำนวนอย่างละ 6 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.22 และ 16.22 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาล ลำดับสุดท้ายมีประสิทธิภาพการทำงาน 0 – 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาล

ในขณะที่ ครูส่วนมากมีประสิทธิภาพการทำงานโรงเรียนปัจจุบัน 6 – 10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู รองลงมามีประสิทธิภาพการทำงาน 21 ปีขึ้นไป 121 คน คิดเป็นร้อยละ 22.32 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู ลำดับที่สามมีประสิทธิภาพการทำงาน 0 – 5 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู ลำดับสี่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 19.74 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู และลำดับห้ามีประสิทธิภาพการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 ของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู

นำเสนอเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



ภาพที่ 9 แผนภูมิ ประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนปัจจุบันของหัวหน้าจิตตาศาลและครู

#### 4.2 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตาศาสนา และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 616 คน จำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร 37 คน หัวหน้าจิตตาศาสนา 37 คน และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 542 คน มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตาศาสนา และครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ								
	ในความคิดเห็นของผู้บริหาร			ในความคิดเห็นของ จิตตาศาสนา			ในความคิดเห็นของ ครู		
	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล
1. การดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึง พระคริสต์	4.621	0.488	มากที่สุด	4.432	0.525	มาก	4.319	0.641	มาก
2. การตระหนัก และทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู	4.554	0.500	มากที่สุด	4.567	0.525	มากที่สุด	4.499	0.605	มาก
3. การร่วมงานกับ ส่วนต่าง ๆ ของ ชุมชน	4.459	0.601	มาก	4.324	0.526	มาก	4.473	0.603	มาก
4. การเตรียมตัว และพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	4.202	0.596	มาก	4.351	0.534	มาก	4.276	0.600	มาก
5. การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอน คำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และ ศาสนา	4.351	0.850	มาก	4.310	0.617	มาก	3.804	0.830	มาก

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ								
	ในความคิดเห็นของผู้บริหาร			ในความคิดเห็นของ จิตตาศาสนิก			ในความคิดเห็นของ ครู		
	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล	สภาพ ปัจจุบัน	SD	แปล ผล
6. การเป็นผู้มี ความสามารถใน การสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	4.594	0.594	มาก ที่สุด	4.513	0.555	มาก ที่สุด	4.357	0.682	มาก
7. การเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล	4.364	0.609	มาก	4.324	0.551	มาก	4.319	0.638	มาก

จากตารางที่ 10 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร จิตตาศาสนิก และครู มีรายละเอียดดังนี้

ในภาพรวม พบว่าผู้บริหาร จิตตาศาสนิก และครูต่างมีความเห็นว่าสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยผู้บริหารมองว่าครูมีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกอยู่ในระดับดีเกือบหมดทุกประการ ยกเว้นอัตลักษณ์ที่ 1 อัตลักษณ์ที่ 2 และอัตลักษณ์ที่ 6 ซึ่งอยู่ในระดับ “ดีมาก” เช่นเดียวกับผู้บริหารที่มีความคิดเห็นว่าครูในปัจจุบันมีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกอยู่ในระดับดีเกือบทุกประการ ยกเว้นอัตลักษณ์ที่ 2 และอัตลักษณ์ที่ 6 อย่างไรก็ตามครูมีความคิดเห็นว่าตนเองมีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกทุกประการอยู่ในระดับดี ซึ่งน้อยกว่าความคิดเห็นจากกลุ่มอื่น

สำหรับรายละเอียดความคิดเห็น จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นดังนี้

**อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.621 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตาศาสนิกมีความคิดเห็นว่าครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.432 ส่วนครูมี

ความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 1 ของตนเองในปัจจุบันมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.319 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่  
อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.554 กลุ่มหัวหน้า  
จิตตภาบาลมีความเห็นในทิศทางเดียวกันคือว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ  
มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.567 แต่กลุ่มครูกิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 2 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ย 4.499 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่  
อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.459 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้า  
จิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
4.324 และกลุ่มครูกิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 3 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.473  
โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่ 3 ของครูอยู่ในระดับ  
มาก

**อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก** กลุ่มผู้บริหารมีความ  
คิดเห็นว่อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.202 ในขณะที่กลุ่ม  
หัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มี  
ค่าเฉลี่ย 4.351 และกลุ่มครูกิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 4 ของตนเองในปัจจุบัน มีมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับ  
มาก มีค่าเฉลี่ย 4.276 โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่  
4 ของครูอยู่ในระดับมาก

**อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา** กลุ่ม  
ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูในมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย  
4.351 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่อัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่  
ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.310 ส่วนครูกิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 5 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่

ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.804 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม และค่าเฉลี่ยนี้น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของอีก 2 กลุ่มอย่างเห็นได้ชัด

**อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครุมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.594 เช่นเดียวกันกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาสตรบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครุมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.513 ต่างกับกลุ่มครูที่มีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 6 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.357 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครุมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.364 เช่นเดียวกันกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาสตรบัณฑิตมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครุมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.324 ซึ่งมีไม่ต่างกับกลุ่มครูที่มีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 7 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.319 โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่ 7 ของครูอยู่ในระดับมาก

#### 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

##### 4.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหาร

จากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และมีความต้องการจำเป็นตามรายละเอียดดังตารางนี้

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหาร

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
<b>อัตลักษณ์ที่ 1</b> การดำเนินชีวิตเพื่อเป็น พยานถึงพระคริสต์	3.681	0.860	มาก	4.465	0.683	มาก	0.213	3
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครู ดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยาน ถึงพระคริสต์	3.676	0.883	มาก	4.459	0.691	มาก	0.213	5
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูดำเนิน ชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.676	0.815	มาก	4.514	0.650	มากที่สุด	0.228	2
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.946	0.848	มาก	4.568	0.647	มากที่สุด	0.158	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์คุณธรรมที่โรงเรียน กำหนด	3.595	0.96	มาก	4.405	0.724	มาก	0.225	3

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์	3.514	0.768	มาก	4.378	0.720	มาก	0.246	1
<b>อัตลักษณ์ที่ 2 การ ตระหนักและทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู</b>	<b>3.719</b>	<b>0.785</b>	<b>มาก</b>	<b>4.416</b>	<b>0.718</b>	<b>มาก</b>	<b>0.187</b>	<b>5</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.595	0.896	มาก	4.297	0.776	มาก	0.195	1
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.676	0.818	มาก	4.351	0.715	มาก	0.184	3
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.838	0.687	มาก	4.568	0.647	มากที่สุด	0.190	2
การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.730	0.693	มาก	4.459	0.691	มาก	0.195	1



อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.757	0.830	มาก	4.405	0.762	มาก	0.172	4
<b>อัตลักษณ์ที่ 3 การ ร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</b>	<b>3.746</b>	<b>0.804</b>	<b>มาก</b>	<b>4.432</b>	<b>0.825</b>	<b>มาก</b>	<b>0.183</b>	<b>6</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.703	0.811	มาก	4.432	0.834	มาก	0.197	1
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.703	0.740	มาก	4.378	0.828	มาก	0.182	3
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.838	0.866	มาก	4.541	0.802	มากที่สุด	0.183	2
การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.784	0.854	มาก	4.432	0.834	มาก	0.171	4
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.703	0.776	มาก	4.378	0.861	มาก	0.182	3

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
<b>อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก</b>	<b>3.903</b>	<b>0.854</b>	<b>มาก</b>	<b>4.481</b>	<b>0.773</b>	<b>มาก</b>	<b>0.148</b>	<b>7</b>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.946	0.779	มาก	4.541	0.730	มากที่สุด	0.151	3
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.838	0.866	มาก	4.514	0.731	มากที่สุด	0.176	1
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	4.081	0.721	มาก	4.541	0.802	มากที่สุด	0.113	5
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.757	0.954	มาก	4.378	0.794	มาก	0.165	2
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูมีการเตรียมตัวและ พัฒนาการสอนวิชาการ ทางโลก	3.892	0.936	มาก	4.432	0.834	มาก	0.139	4

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
<u>อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา</u>	<u>3.578</u>	<u>0.935</u>	มาก	<u>4.562</u>	<u>0.508</u>	มาก ที่สุด	<u>0.275</u>	<u>1</u>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.595	0.864	มาก	4.568	0.502	มาก ที่สุด	0.271	3
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.622	0.953	มาก	4.514	0.506	มาก ที่สุด	0.246	5
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.622	0.981	มาก	4.595	0.497	มาก ที่สุด	0.269	4
<u>การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนิน การ พัฒนาครูเพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา</u>	<u>3.486</u>	<u>0.960</u>	ปาน กลาง	<u>4.541</u>	<u>0.502</u>	มาก ที่สุด	<u>0.303</u>	<u>1</u>

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.568	0.586	มาก	4.595	0.550	มากที่สุด	0.288	2
<b>อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต</b>	<b>3.595</b>	<b>1.059</b>	<b>มาก</b>	<b>4.389</b>	<b>0.714</b>	<b>มาก</b>	<b>0.221</b>	<b>2</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.595	1.183	มาก	4.270	0.838	มาก	0.188	5
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตศาสนา	3.541	1.144	มาก	4.297	0.776	มาก	0.213	2
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.757	0.983	มาก	4.486	0.650	มาก	0.194	4

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.595	1.039	มาก	4.351	0.715	มาก	0.210	3
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.486	0.960	มาก	4.541	0.557	มากที่สุด	0.303	1
<b>อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล</b>	<b>3.719</b>	<b>0.812</b>	<b>มาก</b>	<b>4.470</b>	<b>0.691</b>	<b>มาก</b>	<b>0.202</b>	<b>4</b>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล	3.811	0.844	มาก	4.486	0.731	มาก	0.177	5
การศึกษาค้นคว้าจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล	3.784	0.786	มาก	4.541	0.650	มากที่สุด	0.200	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.703	0.811	มาก	4.405	0.724	มาก	0.190	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.622	0.828	มาก	4.568	0.602	มากที่สุด	0.261	1
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเจริญชีวิตจิตกับ นักเรียนโดยตรงและต่อ รายบุคคล	3.676	0.818	มาก	4.378	0.758	มาก	0.191	3

จากตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของผู้บริหารพบว่า ลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่จะต้องได้รับการพิจารณา ลำดับที่ 1 – 7 เรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.275 ลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.221 ลำดับสาม คือ อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.213 ลำดับสี่ คือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.202 ลำดับห้า คือ

อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.187 ลำดับหก คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.183 และอัตลักษณ์ที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับสุดท้าย คือ อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.148

สำหรับรายละเอียดในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกจำเป็นต้องพัฒนา คือ การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.303 ลำดับที่สอง คือ การสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.288 ลำดับสาม คือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.271 ลำดับสี่ คือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.269 และลำดับสุดท้าย คือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.246

และรายละเอียดในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกจำเป็นต้องพัฒนา คือ การสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.303 ลำดับที่สอง คือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.213 ลำดับสาม คือ การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.210 ลำดับสี่ คือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.194 และลำดับสุดท้าย คือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.188

ผลของแบบสอบถามแสดงถึงความคิดเห็นของผู้บริหารต่อวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษา  
คาทอลิก เป็นต้นดังนี้

ตารางที่ 12 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก  
ในความคิดของผู้บริหาร (มีได้มากกว่า 1 คะแนน, N = 37)

วิธีการ	อัตลักษณ์ที่ 1		อัตลักษณ์ที่ 2		อัตลักษณ์ที่ 3		อัตลักษณ์ที่ 4		อัตลักษณ์ที่ 5		อัตลักษณ์ที่ 6		อัตลักษณ์ที่ 7	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การอบรม	34	97.89	35	94.59	25	67.57	36	97.30	34	91.82	30	81.08	35	94.59
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	23	62.16	25	67.57	32	86.47	20	54.05	22	59.46	29	78.38	18	48.65
การศึกษาดูงาน	23	62.16	20	54.05	26	70.27	25	67.57	22	59.46	22	59.46	22	59.46
การลงมือปฏิบัติจริง	34	97.89	35	94.59	33	89.19	31	83.78	31	83.78	31	83.78	29	78.38
การศึกษาต่อ	9	24.32	10	27.03	6	16.22	20	54.05	13	35.14	8	21.62	9	24.32
อื่น ๆ	2	5.41	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	2.70	0	0.00	1	2.70



จากตารางที่ 12 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของผู้บริหาร ผลปรากฏว่า วิธีการที่เหมาะสมแก่การพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูแต่ละประการเป็นดังนี้

อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ วิธีการที่เหมาะสมที่สุดมี 2 ประการ คือ การอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 97.89 เท่ากัน) รองลงมาคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 เท่ากัน) และลำดับสามคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32) และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ (มีผู้เลือกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41)

อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู วิธีการที่เหมาะสมที่สุดมี 2 ประการ คือ การอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 94.59 เท่ากัน) รองลงมาคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05) ลำดับสุดท้ายคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือก 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03)

อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 89.19) ลำดับสองคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 86.47) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 70.02) ลำดับสี่คือ การอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57) การศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22)

อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 97.30) รองลงมาคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 83.78) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57) และลำดับสุดท้ายคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 20 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 54.05 เท่ากัน)

อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 91.89) รองลงมาคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 83.78) ลำดับสามได้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46 เท่ากัน) ลำดับสี่คือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14) และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ (มีผู้เลือกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71)

อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 83.78) รองลงมาคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 81.08) ลำดับสามคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38) ลำดับสี่คือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46) และลำดับสุดท้ายคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 21.62)

อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 94.59) รองลงมาคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 78.38) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46) ลำดับสี่คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65) ลำดับห้าคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 24.32) และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ (มีผู้เลือกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70)

#### 4.3.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของหัวหน้าจิตตานิบาล

จากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม หัวหน้าจิตตานิบาลโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และมีความต้องการจำเป็นตามรายละเอียดดังตารางนี้

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก  
ในความคิดของหัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียน

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็น พยานถึงพระคริสต์	3.638	0.628	มาก	4.432	0.596	มาก	0.218	7
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครู ดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยาน ถึงพระคริสต์	3.486	0.606	ปาน กลาง	4.297	0.570	มาก	0.233	3
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูดำเนิน ชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.486	0.650	ปาน กลาง	4.354	0.529	มาก	0.249	1
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.919	0.546	มาก	4.541	0.605	มาก ที่สุด	0.159	5
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์คุณธรรมที่โรงเรียน กำหนด	3.622	0.594	มาก	4.514	0.650	มาก ที่สุด	0.246	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์	3.676	0.668	มาก	4.486	0.606	มาก	0.220	4
<b>อัตลักษณ์ที่ 2 การ ตระหนักและทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู</b>	<b>3.470</b>	<b>0.651</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.400</b>	<b>0.618</b>	<b>มาก</b>	<b>0.268</b>	<b>4</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.405	0.685	ปาน กลาง	4.324	0.668	มาก	0.270	3
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.514	0.692	มาก	4.324	0.626	มาก	0.231	5
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.568	0.647	มาก	4.514	0.606	มากที่สุด	0.265	4
การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.432	0.602	ปาน กลาง	4.459	0.605	มาก	0.299	1

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.432	0.647	ปานกลาง	4.378	0.594	มาก	0.276	2
<b>อัตลักษณ์ที่ 3 การ ร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</b>	<b>3.416</b>	<b>0.646</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>4.346</b>	<b>0.642</b>	<b>มาก</b>	<b>0.272</b>	<b>2</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.351	0.633	ปานกลาง	4.243	0.596	มาก	0.266	3
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.514	0.692	มาก	4.324	0.626	มาก	0.231	5
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.649	0.587	มาก	4.595	0.643	มากที่สุด	0.259	4
การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.216	0.629	ปานกลาง	4.297	0.661	มาก	0.336	1
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.351	0.633	ปานกลาง	4.270	0.651	มาก	0.274	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
<b>อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก</b>	<b>3.616</b>	<b>0.728</b>	<b>มาก</b>	<b>4.449</b>	<b>0.624</b>	<b>มาก</b>	<b>0.230</b>	<b>6</b>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.459	0.802	ปาน กลาง	4.405	0.599	มาก	0.273	1
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.541	0.691	มาก	4.459	0.605	มาก	0.259	2
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.811	0.659	มาก	4.541	0.605	มาก ที่สุด	0.192	5
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.622	0.720	มาก	4.432	0.647	มาก	0.224	3
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูมีการเตรียมตัวและ พัฒนาการสอนวิชาการ ทางโลก	3.649	0.753	มาก	4.405	0.685	มาก	0.207	4

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.638	0.717	มาก	4.535	0.589	มากที่สุด	0.247	5
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.514	0.692	มาก	4.459	0.505	มาก	0.269	2
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.649	0.715	มาก	4.432	0.538	มาก	0.215	5
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.811	0.776	มาก	4.649	0.484	มากที่สุด	0.220	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนิน การ พัฒนาครูเพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.649	0.715	มาก	4.649	0.803	มากที่สุด	0.274	1

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.568	0.688	มาก	4.486	0.823	มาก	0.257	3
<b>อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต</b>	<b>3.503</b>	<b>0.866</b>	<b>มาก</b>	<b>4.447</b>	<b>0.608</b>	<b>มาก</b>	<b>0.269</b>	<b>3</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.351	0.823	ปานกลาง	4.378	0.545	มาก	0.306	2
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตศาสนา	3.432	0.834	ปานกลาง	4.514	0.558	มากที่สุด	0.315	1
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.784	0.821	มาก	4.568	0.554	มากที่สุด	0.207	5



อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.432	0.929	ปาน กลาง	4.432	0.554	มาก	0.291	3
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.514	0.901	มาก	4.459	0.802	มาก	0.269	4
<b>อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล</b>	<b>3.476</b>	<b>0.722</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.519</b>	<b>0.571</b>	<b>มาก ที่สุด</b>	<b>0.300</b>	<b>1</b>
<u>การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล</u>	<u>3.297</u>	<u>0.701</u>	<u>ปาน กลาง</u>	<u>4.405</u>	<u>0.550</u>	<u>มาก</u>	<u>0.336</u>	<u>1</u>
การศึกษาค้นคว้าจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล	3.373	0.720	ปาน กลาง	4.486	0.558	มาก	0.330	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.676	0.668	มาก	4.679	0.587	มากที่สุด	0.273	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.514	0.731	มาก	4.459	0.605	มาก	0.269	5
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเจริญชีวิตจิตกับ นักเรียนโดยตรงและต่อ รายบุคคล	3.514	0.768	มาก	4.595	0.550	มากที่สุด	0.308	3

จากตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของหัวหน้าจิตตาศาสตรจารย์โรงเรียน พบว่า ลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูที่จะต้องได้รับการพัฒนา เรียงลำดับ 1 – 7 ดังนี้ ลำดับแรก อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 0.300 ลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 0.272 ลำดับสาม คือ อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 0.269 ลำดับสี่ คือ อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู มีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 0.268 ลำดับห้า คือ อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น

ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.247 ลำดับหก คือ คือ อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาก่อนสอบวิชาการทางโลก มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.230 และลำดับสุดท้ายคือ อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.218

ในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกที่จำเป็นต้องพัฒนาคือการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.336 ลำดับสอง คือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.330 ลำดับสาม คือ การสรุปและประเมินผล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.308 ลำดับสี่ คือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.273 และลำดับสุดท้าย คือ การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.269

และรายละเอียดในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกที่จำเป็นต้องพัฒนาคือการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.336 ลำดับสอง คือ การสรุปและประเมินผล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.274 ลำดับสาม คือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.266 ลำดับสี่ คือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.259 และลำดับสุดท้าย คือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.231

ผลของแบบสอบถามแสดงถึงความคิดเห็นของหัวหน้าจิตตภาวิบาลโรงเรียนเกี่ยวกับวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ  
 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ดังนี้

ตารางที่ 14 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกความเห็นของ

หัวหน้าจิตตภาวิบาลโรงเรียน (มีเดิมากกว่า 1 คะแนน, N = 37)

วิธีการ	อัตลักษณ์ที่ 1		อัตลักษณ์ที่ 2		อัตลักษณ์ที่ 3		อัตลักษณ์ที่ 4		อัตลักษณ์ที่ 5		อัตลักษณ์ที่ 6		อัตลักษณ์ที่ 7	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การอบรม	27	72.97	25	67.57	15	40.54	22	59.46	27	72.97	15	40.54	25	67.57
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	18	48.65	15	40.54	27	72.97	16	43.24	18	48.65	20	54.05	17	45.95
การศึกษาดูงาน	18	48.65	20	54.05	21	56.76	13	35.14	20	54.05	18	48.65	16	43.24
การลงมือปฏิบัติจริง	28	75.68	26	70.27	24	64.86	23	62.16	21	56.76	23	62.16	24	64.86
การศึกษาค้นคว้า	6	16.22	3	8.11	4	10.81	11	29.73	5	13.51	1	2.70	4	10.81
อื่น ๆ	1	2.70	0	0.00	0	0.00	1	2.70	0	0.00	0	0.00	0	0.00

จากตารางที่ 14 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของหัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียนปรากฏว่า วิธีการที่เหมาะสมแก่การพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูแต่ละประการเป็นดังนี้

อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68) รองลงมาคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97) ลำดับสามได้แก่ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 เท่ากัน) ลำดับสี่คือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22) และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ (มีผู้เลือกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70)

อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู วิธีการที่เหมาะสมที่สุด คือ การลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 70.27 เท่ากัน) รองลงมา คือ การอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57) ลำดับสาม คือ การศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05 เท่ากัน) ลำดับสี่ คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54) ลำดับสุดท้าย คือ การศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.11)

อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97) รองลงมา คือ การลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86) ลำดับสาม คือ การศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76) ลำดับสี่ คือ การอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54) ลำดับห้า คือ การศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81)

อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16) รองลงมาคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 59.46) ลำดับสามคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24) ลำดับสี่คือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14) ลำดับห้าคือการการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73) และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ (มีผู้เลือกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70)

อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 72.97) รองลงมาคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05) ลำดับสี่คือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65) และลำดับสุดท้ายคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51)

อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16) รองลงมาคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 54.05) ลำดับสามคือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65) ลำดับสี่คือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54) และลำดับสุดท้ายคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70)

อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล วิธีการที่เหมาะสมที่สุดคือการอบรม (มีผู้เลือกจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57) รองลงมาคือการลงมือปฏิบัติจริง (มีผู้เลือกจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86) ลำดับสามคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (มีผู้เลือกจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 45.95) ลำดับสี่คือการศึกษาดูงาน (มีผู้เลือกจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 43.24) และลำดับสุดท้ายคือการศึกษาต่อ (มีผู้เลือกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81)

#### 4.3.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดเห็นของครู

จากการสำรวจความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม ครูโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และมีความต้องการจำเป็นตามรายละเอียดดังตารางนี้

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน  
อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของครู

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
<b>อัตลักษณ์ที่ 1</b> การดำเนินชีวิตเพื่อเป็น พยานถึงพระคริสต์	3.570	0.845	มาก	4.246	0.705	มาก	0.189	6
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครู ดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยาน ถึงพระคริสต์	3.598	0.781	มาก	4.232	0.723	มาก	0.176	5
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูดำเนิน ชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.542	0.858	มาก	4.229	0.687	มาก	0.194	2
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์	3.640	0.882	มาก	4.301	0.709	มาก	0.181	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระ คริสต์คุณธรรมที่โรงเรียน กำหนด	3.511	0.848	มาก	4.221	0.719	มาก	0.202	1

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาคู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูดำเนินชีวิตเพื่อเป็น พยานถึงพระคริสต์	3.559	0.846	มาก	4.247	0.684	มาก	0.193	3
<b>อัตลักษณ์ที่ 2 การ ตระหนักและทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู</b>	<b>3.577</b>	<b>0.842</b>	<b>มาก</b>	<b>4.255</b>	<b>0.686</b>	<b>มาก</b>	<b>0.189</b>	<b>6</b>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาคู เพื่อให้ครู ตระหนักและทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู	3.576	0.823	มาก	4.218	0.709	มาก	0.180	5
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาคู เพื่อส่งเสริมให้ครู ตระหนักและทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู	3.563	0.868	มาก	4.229	0.732	มาก	0.187	3
การดำเนินการพัฒนาคู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูตระหนัก และทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.635	0.874	มาก	4.339	0.663	มาก	0.194	2
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา คูเพื่อให้ครูตระหนักและ ทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.531	0.819	มาก	4.242	0.660	มาก	0.201	1



อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.579	0.825	มาก	4.245	0.661	มาก	0.186	4
<b>อัตลักษณ์ที่ 3 การ ร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</b>	<b>3.456</b>	<b>0.829</b>	<b>ปาน กลาง</b>	<b>4.254</b>	<b>0.699</b>	<b>มาก</b>	<b>0.231</b>	<b>1</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.496	0.813	ปาน กลาง	4.266	0.714	มาก	0.220	5
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.461	0.817	ปาน กลาง	4.232	0.699	มาก	0.223	4
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู	3.500	0.851	มาก	4.314	0.705	มาก	0.232	3
<u>การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</u>	<u>3.375</u>	<u>0.839</u>	<u>ปาน กลาง</u>	<u>4.201</u>	<u>0.695</u>	<u>มาก</u>	<u>0.245</u>	<u>1</u>
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	3.450	0.823	ปาน กลาง	4.258	0.677	มาก	0.234	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.645	0.866	มาก	4.396	0.653	มาก	0.206	3
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.699	0.822	มาก	4.465	0.609	มาก	0.207	5
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีการ เตรียมตัวและพัฒนาการ สอนวิชาการทางโลก	3.629	0.888	มาก	4.456	0.618	มาก	0.228	1
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.677	0.869	มาก	4.450	0.620	มาก	0.210	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูมีการเตรียม ตัวและพัฒนาการสอน วิชาการทางโลก	3.581	0.879	มาก	4.376	0.651	มาก	0.222	2
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูมีการเตรียมตัวและ พัฒนาการสอนวิชาการ ทางโลก	3.642	0.867	มาก	4.426	0.633	มาก	0.215	3

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.523	0.854	มาก	4.314	0.675	มาก	0.225	2
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.590	0.857	มาก	4.317	0.684	มาก	0.202	5
การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.539	0.837	มาก	4.314	0.670	มาก	0.219	3
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.594	0.832	มาก	4.365	0.668	มาก	0.215	4
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนิน การ พัฒนาครูเพื่อให้ครูเป็น ผู้เชี่ยวชาญการสอนคำ สอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.408	0.839	ปาน กลาง	4.284	0.661	มาก	0.257	1

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครูแล้ว มีการสรุปและประเมินผลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการส่งเสริมให้ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	3.482	0.893	ปานกลาง	4.292	0.690	มาก	0.233	2
<b>อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต</b>	<b>3.600</b>	<b>0.855</b>	<b>มาก</b>	<b>4.320</b>	<b>0.687</b>	<b>มาก</b>	<b>0.200</b>	<b>4</b>
การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู เพื่อให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.616	0.838	มาก	4.268	0.675	มาก	0.180	5
การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิตศาสนา	3.579	0.862	มาก	4.303	0.717	มาก	0.202	3
การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	3.644	0.849	มาก	4.352	0.671	มาก	0.194	4

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.566	0.852	มาก	4.315	0.697	มาก	0.210	2
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และ ชีวิต	3.594	0.871	มาก	4.363	0.671	มาก	0.214	1
<b>อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล</b>	<b>3.669</b>	<b>0.811</b>	<b>มาก</b>	<b>4.378</b>	<b>0.663</b>	<b>มาก</b>	<b>0.193</b>	<b>5</b>
การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความต้องการ พัฒนาครู เพื่อให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล	3.664	0.775	มาก	4.325	0.650	มาก	0.180	5
การศึกษาค้นคว้าจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อส่งเสริมให้ครูเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล	3.638	0.787	มาก	4.363	0.668	มาก	0.199	2

อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล	ค่าเฉลี่ย	SD	แปล ผล		
การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ ส่งเสริมให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.707	0.788	มาก	4.446	0.649	มาก	0.200	1
การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการพัฒนา ครูเพื่อให้ครูเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียนโดยตรง และต่อรายบุคคล	3.685	0.859	มาก	4.393	0.679	มาก	0.192	4
เมื่อเสร็จสิ้นการพัฒนาครู แล้ว มีการสรุปและ ประเมินผลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริม ให้ครูเจริญชีวิตจิตกับ นักเรียนโดยตรงและต่อ รายบุคคล	3.649	0.844	มาก	4.363	0.662	มาก	0.196	3

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

จากตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในความคิดของครู พบว่าลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูที่จะต้องได้รับการพัฒนา เรียงลำดับ 1 – 7 ดังนี้ ลำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.231 ลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.225 ลำดับสาม คือ อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.206 ลำดับสี่ คือ อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น

ในการพัฒนา (PNImodified) 0.200 ลำดับห้า คือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อรายบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.193 และลำดับสุดท้าย อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ และอัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.189 เท่ากัน

ในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้เกิด อัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.245 ลำดับสองคือ การสรุปและประเมินผล ซึ่งมีค่าความจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.234 ลำดับสามคือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.232 ลำดับสี่ คือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.223 และลำดับสุดท้ายคือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.220

และรายละเอียดในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูลำดับสอง คือ อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ลำดับขั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ดังกล่าวมีลำดับดังนี้ ลำดับแรกที่จำเป็นต้องพัฒนา คือ การตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.257 ลำดับสองคือ การสรุปและประเมินผล ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.233 ลำดับสามคือ การศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.219 ลำดับสี่ คือ การดำเนินการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.215 และลำดับสุดท้ายคือ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู มีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.202

ผลของแบบสอบถามแสดงถึงความคิดเห็นของครูต่อวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก  
เป็นดังนี้

ตารางที่ 16 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัตลักษณ์การศึกษาตามความคิดเห็นของครู  
(มีได้มากกว่า 1 คะแนน, N = 37)

วิธีการ	อัตลักษณ์ที่ 1		อัตลักษณ์ที่ 2		อัตลักษณ์ที่ 3		อัตลักษณ์ที่ 4		อัตลักษณ์ที่ 5		อัตลักษณ์ที่ 6		อัตลักษณ์ที่ 7	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การอบรม	326	60.15	349	64.39	278	51.29	375	69.19	394	72.69	289	53.32	342	63.10
ชุมชนแห่งการเรียนรู้	213	39.30	187	34.50	303	55.90	150	27.66	196	36.16	257	47.42	178	32.84
การศึกษาดูงาน	287	52.95	277	51.11	267	49.26	318	58.67	247	45.57	244	45.02	240	44.28
การลงมือปฏิบัติจริง	412	76.01	395	72.88	390	71.96	407	75.09	374	69.00	414	76.38	414	76.38
การศึกษาค้นคว้า	97	17.90	103	19.00	74	13.65	137	25.28	83	15.31	59	10.89	69	12.73
อื่น ๆ	17	3.14	3	0.55	6	1.11	5	0.92	5	0.92	0	0.00	5	0.92



จากตารางที่ 16 วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษา ตามความคิดเห็นของครู มีรายละเอียดดังนี้

อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 412 คน คิดเป็นร้อยละ 76.01 รองลงมาคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 60.15 ลำดับสามคือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 287 คน คิดเป็นร้อยละ 52.95 ลำดับสี่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ มีผู้เลือกจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 3.14

อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 72.88 รองลงมาคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 ลำดับสามคือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 51.11 ลำดับสี่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ มีผู้เลือกจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และลำดับสุดท้ายคือวิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.55

อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 71.96 รองลงมาคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 55.90 ลำดับสามคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 51.29 ลำดับสี่คือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 49.26 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ มีผู้เลือกจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 13.65 และลำดับสุดท้ายคือ วิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11

อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 407 คน คิดเป็นร้อยละ 75.09 รองลงมาคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 69.19 ลำดับสามคือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 318 คน คิดเป็น 58.67 ลำดับสี่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 150

คน คิดเป็นร้อยละ 27.66 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ ผู้เลือกจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 25.28 และลำดับสุดท้ายคือ วิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92

อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 72.69 รองลงมาคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 ลำดับสามคือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 45.57 ลำดับสี่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 36.16 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ ผู้เลือกจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 15.31 และลำดับสุดท้ายคือ วิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92

อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38 รองลงมาคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 53.32 ลำดับสามคือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 47.42 ลำดับสี่คือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 45.02 และลำดับสุดท้ายคือ การศึกษาต่อ ผู้เลือกจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 10.89

อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล วิธีการที่มีความเหมาะสมลำดับแรกสุดคือ การลงมือปฏิบัติจริง มีผู้เลือกจำนวน 414 คน คิดเป็นร้อยละ 76.38 รองลงมาคือ การอบรม มีผู้เลือกจำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 63.10 ลำดับสามคือ การศึกษาดูงาน มีผู้เลือกจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 44.28 ลำดับสี่คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีผู้เลือกจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 ลำดับห้าคือ การศึกษาต่อ ผู้เลือกจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และลำดับสุดท้ายคือ วิธีการอื่น ๆ มีผู้เลือกจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.92

#### 4.3.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ในการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยปกติต้องใช้วิธีการรวมผลค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู (PNImodified) จากทุกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก แล้วทำการจัดลำดับจากมากไปหาน้อยตามผลรวมของค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified)

อย่างไรก็ตาม ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบว่า การจัดลำดับด้วยวิธีการข้างต้น และด้วยวิธีการอื่น คือ การจัดลำดับโดยพิจารณาความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 อัตลักษณ์ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จะให้ผลลัพธ์ที่แตกต่างหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจึงดำเนินการ ดังนี้

4.3.4.1 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาผลรวมค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) ของผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผลเป็นดังนี้

ตารางที่ 17 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาผลรวมค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) ของผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

อัตลักษณ์ ที่	ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ตามอัตลักษณ์การศึกษา จากความคิดเห็นของแต่ละกลุ่ม			ค่า PNImodified รวม	ลำดับ ความสำคัญ ในการพัฒนา
	ผู้บริหาร	หัวหน้าจิตตภิบาล	ครู		
1	0.213	0.218	0.189	0.620	6
2	0.187	0.268	0.189	0.644	5
3	0.183	0.272	0.231	0.686	4
4	0.148	0.230	0.206	0.584	7
5	0.275	0.247	0.225	0.747	1
6	0.221	0.269	0.200	0.690	3
7	0.202	0.300	0.193	0.695	2

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาผลรวมค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) ของทั้งสามกลุ่ม จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.747  
อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา

ลำดับที่ 2 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.695  
อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล

ลำดับที่ 3 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.690  
อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต

ลำดับที่ 4 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.686  
อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน

ลำดับที่ 5 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.644  
 อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู

ลำดับที่ 6 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.620  
 อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์

ลำดับที่ 7 ค่าความต้องการจำเป็นรวมในการพัฒนารวม PNImodified 0.584  
 อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการ พิจารณาผลรวมค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) ของผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม จำแนกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผลลัพธ์ที่ปรากฏมีสัดส่วนความคิดเห็นของกลุ่มครูมากกว่ากลุ่มผู้บริหารและหัวหน้าจิตตภาล อันเนื่องมาจากจำนวนครูซึ่งมีมากกว่า

**4.3.4.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์คาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 ประการ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล**

ผู้วิจัยยังได้ทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์คาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 ประการ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม นำมาจัดลำดับเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) โดยเลือกเพียง 7 อัตลักษณ์ หากอัตลักษณ์ใดถูกเลือกจัดลำดับไปแล้ว จะไม่สามารถนำอัตลักษณ์นั้นมาพิจารณาจัดลำดับได้อีก

ซึ่งวิธีการดังกล่าวนี้ ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์คาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 ประการ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม

พบว่า ลำดับแรกคือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาล มีค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) สูงสุด คือ 0.300 และเนื่องจากหัวหน้าจิตตภาลคือบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก เป็นผู้ออกแบบและวางแผนการพัฒนาครู รวมไปถึงการลงมือพัฒนาครูด้วยตนเอง อีกทั้งหัวหน้าจิตตภาลมักเป็นบาทหลวงผู้มีความรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกและเชี่ยวชาญการสอนหลักศาสนาซึ่งเป็นที่มาของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์คาทอลิกโดยพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 อัตลักษณ์ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งจะได้ผลที่เป็นการให้ความสำคัญเป็นพิเศษแก่ความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้า จิตตภาล

ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ  
ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ลำดับ ความ จำเป็น ในการ พัฒนา	ผู้บริหาร				หัวหน้าจิตตภิบาล				ครู			
	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำ ร้อยละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และ ค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำ ร้อยละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำ ร้อยละ	กระบวนการ ที่ต้องเน้น และค่า PNImodified
1	อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	0.275*	การอบรม 91.89%	- การ ตรวจสอบ และแก้ไข ระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู(ค่า PNImodified 0.303)	อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล	0.300*	การอบรม 67.57%	- การวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และความ ต้องการพัฒนา ครู (ค่า PNImodified 0.336)	อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงาน กับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	0.231	การลงมือ ปฏิบัติจริง 71.96%	- การ ตรวจสอบและ แก้ไขระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified 0.245)
2	อัตลักษณ์ที่ 6 การ เป็นผู้มี ความสามารถใน การสังเคราะห์ หลอมรวมความ เชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต	0.221	การลงมือ ปฏิบัติจริง 83.78%	- การสรุป และ ประเมินผล (ค่า PNImodified 0.303)	อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับ ส่วนต่าง ๆ ของ ชุมชน	0.272*	ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ทาง วิชาชีพ 72.97%	- การตรวจสอบ และแก้ไข ระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.336)	อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญ การสอนคำ สอนจริยธรรม ศีลธรรม และ ศาสนา	0.225	การอบรม 72.69%	- การ ตรวจสอบและ แก้ไขระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.257)

ลำดับ ความเป็น จำเป็น ในการ พัฒนา	ผู้บริหาร			หัวหน้าจิตตภาล			ครู		
	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำร้อย ละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และ ค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำร้อย ละ	ค่า PNI modified	กระบวนการที่ ต้องเน้น และค่า PNImodified
3	อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อ เป็นพยานถึงพระ คริสต์	0.213	การอบรม 97.89% การลงมือ ปฏิบัติจริง 97.89%	- การสรุป และ ประเมินผล (ค่า PNImodified 0.246)	อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มี ความสามารถใน การสังเคราะห์ หลอมรวมความ เห็น วัฒนธรรม และชีวิต	0.269*	การลงมือ ปฏิบัติจริง 62.16%	0.206	- การศึกษา ข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified 0.315)
4	อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล	0.202	การอบรม 94.59%	- การ ตรวจสอบ และแก้ไข ระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified 0.261)	อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนัก และทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู	0.268*	การลงมือ ปฏิบัติจริง 70.27%	0.200	- การตรวจสอบ และแก้ไข ระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (PNImodified 0.299)
									- การศึกษา ข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการ พัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.228)
									- การสรุปและ ประเมินผล (ค่า PNImodified 0.214)



ลำดับ ความเป็น จำเป็น ในการ พัฒนา	ผู้บริหาร				หัวหน้าจิตตภาล				ครู			
	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำร้อย ละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และ ค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำร้อย ละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และคำ ร้อยละ	กระบวนการ ที่ต้งเน้น และค่า PNImodified
5	อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและ ทุ่มเทให้กับหน้าที่ ครู	0.187	การอบรม 94.59% การลงมือ ปฏิบัติจริง 94.59%	-การวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และความ ต้องการ พัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.195)	อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการ สอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และ ศาสนา	0.247	การอบรม 72.97%	- การตรวจสอบ และแก้ไข ระหว่าง ดำเนินการ พัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.274)	อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิต จิตร่วมกับ นักเรียน โดยตรงและ ต่อรายบุคคล	0.193	การลงมือ ปฏิบัติจริง 76.38%	- การ ดำเนินการ พัฒนาครูใน รูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified 0.200)
6	อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับ ส่วนต่าง ๆ ของ ชุมชน	0.183	การลงมือ ปฏิบัติจริง 89.19%	- การ วิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และความ ต้องการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified 0.197)	อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัว และพัฒนากการ สอนวิชาการทาง โลก	0.230*	การลงมือ ปฏิบัติจริง 62.16%	- การวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน และความ ต้องการพัฒนา ครู (ค่าPNImodified 0.273)	6.1 อัตลักษณ์ ที่ 1 การ ดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยาน ถึงพระคริสต์ 6.2 อัตลักษณ์ ที่ 2 การ ตระหนักและ ทุ่มเทให้กับ หน้าที่ครู	0.189	6.1 การ ลงมือ ปฏิบัติจริง 76.01%  6.2 การ ลงมือ ปฏิบัติจริง 72.88%	6.1 – การตรวจ สอบและแก้ไข ระหว่างดำเนิน การพัฒนาครู (ค่าPNImodified 0.202)  6.2 – การตรวจ สอบและแก้ไข ระหว่างดำเนิน การพัฒนาครู (ค่า PNImodified 0.201)

ลำดับ ความ จำเป็น ในการ พัฒนา	ผู้บริหาร			หัวหน้าจิตตาคิบาล			ครู		
	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และค่าร้อยละ	กระบวนการที่ ต้องเน้น และ ค่า PNImodified	อัตลักษณ์	ค่า PNI modified	วิธีการที่ เหมาะสม และค่าร้อยละ	ค่า PNI modified	กระบวนการ ที่ต้องเน้น และค่า PNImodified
1	อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญ การสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	0.275*  <							

จากตารางที่ 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์คาทอลิก เมื่อจัดลำดับด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการ จำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์ทั้ง 7 ประการ และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม เป็นดังนี้

ลำดับที่ 1 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.300 อัตลักษณ์ ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับ แรกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล

ลำดับที่ 2 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา(PNImodified) 0.275 อัตลักษณ์ ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ซึ่งเป็นความต้องการ จำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร

ลำดับที่ 3 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา(PNImodified) 0.272 อัตลักษณ์ ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสองจากความคิดเห็น ของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากกลุ่มครู

ลำดับที่ 4 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.269 อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ซึ่งเป็นความจำเป็นลำดับที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นความต้องการ จำเป็นลำดับที่สองจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่สี่จากกลุ่มครู

ลำดับที่ 5 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.268 อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากความ คิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับห้าจากกลุ่มผู้บริหารและครู

ลำดับที่ 6 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.230 อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับ

หกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากกลุ่มครู และเป็นความจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มผู้บริหาร

ลำดับที่ 7 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.218  
 อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้าย  
 จากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาล เป็นความต้องการจำเป็นลำดับสามจากกลุ่มผู้บริหาร  
 และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่ห้าจากกลุ่มครู

#### 4.3.4.3 การเปรียบเทียบผลของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการ พัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ด้วยการจัดลำดับ ด้วย 2 วิธีการ

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียน  
 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วย 2 วิธีการ จึงนำผลลัพธ์มา  
 เปรียบเทียบกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบผลของการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู  
 โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก 2 วิธีการ

ลำดับ ความต้องการ จำเป็นในการ พัฒนา	การจัดลำดับด้วยวิธีการพิจารณา ผลรวมค่า PNImodified ของ ผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่ม จำแนก ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก		การจัดลำดับด้วยวิธีการพิจารณาค่า PNImodified จำแนกตามอัตลักษณ์และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล		
	อัตลักษณ์ที่	ค่า PNImodified	อัตลักษณ์ที่	ความคิดเห็นจากกลุ่ม	ค่า PNImodified
1	5	0.747	7	หัวหน้าจิตตภิบาล	0.300
2	7	0.695	5	ผู้บริหาร	0.275
3	6	0.690	3	หัวหน้าจิตตภิบาล/ครู	0.272
4	3	0.686	6	หัวหน้าจิตตภิบาล	0.269
5	2	0.644	2	หัวหน้าจิตตภิบาล	0.268
6	1	0.620	4	หัวหน้าจิตตภิบาล	0.230
7	4	0.584	1	หัวหน้าจิตตภิบาล	0.218

จากตารางที่ 19 ผู้วิจัยพบว่า ลำดับของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกจากการจัดลำดับทั้ง 2 วิธีที่กล่าวมาแล้ว มีลำดับการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์แต่ละประการใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยพบความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อยโดยมีการสลับลำดับที่อยู่ข้างเคียงกัน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จากทั้ง 2 วิธีการ พบว่าผลแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย เมื่อพิจารณาร่วมกับสำคัญของหัวหน้าจิตตภาลผู้มีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาครูด้วยการเชื่อมโยงเข้ากับหลักศาสนาคาทอลิก รับผิดชอบในการทำให้บุคลากรในโรงเรียนอัครสังฆมณฑลมีอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกตามที่พระศาสนจักรกำหนด รวมถึงมีลักษณะการทำงานที่ใกล้ชิดกับครู สามารถรับรู้สภาพของการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกได้โดยตรง ดังนั้น ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

#### 4.4 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

##### 4.4.1 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกประการต่าง ๆ

ผู้วิจัยได้นำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก วิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม และกระบวนการพัฒนาครูที่ต้องได้รับความสำคัญ จากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 616 คน ด้วยวิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNImodified) จำแนกตามอัตลักษณ์และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มาจัดทำร่างแนวทาง

ใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกนี้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.300 อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล

ลำดับที่ 2 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.275 อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร

ลำดับที่ 3 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.272 อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสองจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากกลุ่มครู

ลำดับที่ 4 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.269 อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล และเป็นต้องการความจำเป็นลำดับที่สองจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากกลุ่มครู

ลำดับที่ 5 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.268 อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล เป็นความต้องการจำเป็นลำดับห้าจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มครู

ลำดับที่ 6 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.230 อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับหกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาภิบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากกลุ่มครู และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มผู้บริหาร

ลำดับที่ 7 ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.218 อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล เป็นความต้องการจำเป็นลำดับสามจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มครู



ตารางที่ 20 (ร่าง) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูในอัตลักษณ์ต่าง ๆ  
และวิธีการพัฒนาครู

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
1	อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ รายบุคคล (PNImodified = 0.300)  (จากกลุ่มหัวหน้า จิตตาสถาบัน)	1. การอบรม (Training)  67.57%	- การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.336)	การพัฒนาครูตาม อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิก ด้านการเจริญ ชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน โดยตรงและต่อ  รายบุคคล จากผลการ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นลำดับที่ 1 โดยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนที่จำเป็นต้อง พัฒนา ก่อน ได้แก่ ขั้นตอน การวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู และ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล เพื่อวางแผนการพัฒนา ครู เมื่อได้ผลขั้นตอนการ พัฒนาครูแล้ว ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลยัง ชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายในการพัฒนา ครูตามอัตลักษณ์ที่ 7 วิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ การอบรม (Training) และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)
		การลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning)  64.86%	การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนา ครู (ค่า PNImodified = 0.330)	
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)  45.95%	การสรุปและประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.308)	
		การศึกษาดูงาน (Study Tours)  43.24%	การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.273)	
		การศึกษาต่อ (Further Education)  10.81%	การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.269)	



ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
2	อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็น ผู้เชี่ยวชาญการ สอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และ ศาสนา (PNImodified = 0.275) (จากกลุ่ม ผู้บริหาร)	การอบรม (Training) 91.89%	- การตรวจสอบและ แก้ไขระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.303)	พัฒนาครูตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกด้าน การเป็นผู้เชี่ยวชาญการ สอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา จากผลการวิเคราะห์ ข้อมูลพบว่า ได้รับการ จัดลำดับความสำคัญเป็น ลำดับที่ 2 โดยขั้นตอน หลัก 2 ขั้นตอนที่ จำเป็นต้องพัฒนามาก่อน ได้แก่ ขั้นตอนการ ตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู และขั้นตอน การสรุปและประเมินผล เมื่อได้ผลขั้นตอนการ พัฒนาครูแล้ว ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลยัง ชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายในการพัฒนา ครูตามอัตลักษณ์ที่ 5 วิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ การอบรม (Training) และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)
		การลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning) 83.78%	การสรุปและประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.288)	
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ (PLC) 59.46%	การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.271)	
		การศึกษาดูงาน (Study Tours) 59.46%	การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.269)	
		การศึกษาต่อ (Further Education) 35.14%	การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนา ครู (ค่า PNImodified = 0.246)	

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
3	อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับ ส่วนต่าง ๆ ของ ชุมชน (PNImodified = 0.272)  (จากกลุ่มหัวหน้า จิตตาศาภิบาล)	ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 72.97%	การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.336)	พัฒนาครูตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกด้าน การร่วมงานกับส่วน ต่าง ๆ ของชุมชน จากผล การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นลำดับที่ 3 โดยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนที่จำเป็นต้อง พัฒนา ก่อน ได้แก่ ขั้นตอนการตรวจสอบ และแก้ไขระหว่าง ดำเนินการพัฒนาครู และขั้นตอนการสรุปและ ประเมินผล เมื่อได้ผล ขั้นตอนการพัฒนาครู แล้ว ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูตาม อัตลักษณ์ที่ 3 วิธีการที่ เหมาะสม ได้แก่ ชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) และการ ลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning)
		การลงมือ ปฏิบัติจริง (Action Learning) 64.86%	การสรุปและ ประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.274)	
		การศึกษาดู งาน (Study Tours) 56.76%	การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.266)	
		การอบรม (Training) 40.54%	การดำเนินการ พัฒนาครูในรูปแบบ ต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.259)	
		การศึกษาต่อ (Further Education) 10.81%	การศึกษาข้อมูลจาก ครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.231)	

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
4	อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มี ความสามารถในการ สังเคราะห์ หลอมรวมความ เชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต (PNImodified = 0.269) (จากกลุ่มหัวหน้า จิตตภาบาล)	การลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning) 62.16%	การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนา ครู (ค่า PNImodified = 0.315)	พัฒนาครูตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกด้าน การเป็นผู้มีความสามารถ ในการสังเคราะห์ หลอม รวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต จากผลการ วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 โดยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนที่จำเป็นต้อง พัฒนาก่อน ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล จากครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครูและขั้นตอน การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู เมื่อ ได้ผลขั้นตอนการพัฒนา ครูแล้ว ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูตามอัต ลักษณ์ที่ 6 วิธีการที่ เหมาะสม ได้แก่ การลง มือปฏิบัติจริง (Action Learning) และชุมชน แห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC)
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 54.05%	การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.306)	
		การศึกษาดูงาน (Study Tours) 48.65%	การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.291)	
		การอบรม (Training) 40.54%	การสรุปและประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.269)	
		การศึกษาต่อ (Further Education) 2.70%	การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.207)	

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
5	อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนัก และทุ่มเท ให้กับหน้าที่ครู (PNImodified = 0.268)  (จากกลุ่ม หัวหน้า จิตตภาบาล)	การลงมือ ปฏิบัติจริง (Action Learning) 70.27%	- การตรวจสอบและ แก้ไขระหว่าง ดำเนินการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.299)	พัฒนาครูตาม อัตลักษณ์การศึกษา คาทอลิกด้าน การตระหนักและทุ่มเท ให้กับหน้าที่ครู จากผล การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้รับการ จัดลำดับความสำคัญ เป็นลำดับที่ 5 โดย ขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอน ที่จำเป็นต้องพัฒนาก่อน  ได้แก่ ขั้นตอนการ ตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู และขั้นตอนการสรุปและ ประเมินผล เมื่อได้ผล ขั้นตอนการพัฒนาครู แล้ว ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูตาม อัตลักษณ์ที่ 2 วิธีการที่ เหมาะสม ได้แก่ การ ลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการ อบรม (Training)
		การอบรม (Training) 67.57%	การสรุปและ ประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.276)	
		การศึกษาดู งาน (Study Tours) 54.05%	การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.270)	
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 40.54%	การดำเนินการ พัฒนาครูในรูปแบบ ต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.265)	
		การศึกษาต่อ (Further Education) 8.11%	การศึกษาข้อมูลจาก ครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.231)	

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครูฯ
6	อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัว และ พัฒนาการ สอนวิชาการ ทางโลก (PNImodified = 0.230)  (จากกลุ่ม หัวหน้า จิตตภาบาล)	การลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning) 62.16%	- การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.273)	พัฒนาครูตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกด้าน การเตรียมตัวและ พัฒนาการสอนวิชาการ ทางโลกจากผลการ
		การอบรม (Training) 59.46%	การศึกษาข้อมูลจากครู เพื่อวางแผนการพัฒนา ครู (ค่า PNImodified = 0.259)	วิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นลำดับที่ 6 โดยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนที่จำเป็นต้อง
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 43.24%	การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.224)	พัฒนาก่อน ได้แก่ ขั้นตอนการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครูและ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล
		การศึกษาดูงาน (Study Tours) 35.14%	การสรุปและประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.207)	จากครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครู เมื่อได้ผล ขั้นตอนการพัฒนาครู
		การศึกษาต่อ (Further Education) 29.73%	การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.192)	แล้ว ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูตามอัต ลักษณ์ที่ 4 วิธีการที่ เหมาะสม ได้แก่ การลง มือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการ อบรม (Training)

ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	อัตลักษณ์ การศึกษา คาทอลิก	วิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาครู (เลือก 2 วิธีการ)	ขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา ที่ต้องเน้น (เลือก 2 ขั้นตอน)	ร่างแนวทางใหม่ในการ พัฒนาครู
7	อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึง พระคริสต์ (PNImodified = 0.218)  (จากกลุ่มหัวหน้า จิตตภาบาล)	การลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning) 75.68%	- การศึกษาข้อมูลจาก ครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.249)	พัฒนาครูตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกด้าน การดำเนินชีวิตเพื่อเป็น พยานถึงพระคริสต์จาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ได้รับการจัดลำดับ ความสำคัญเป็นลำดับที่ 7 โดยขั้นตอนหลัก 2 ขั้นตอนที่จำเป็นต้อง พัฒนา ก่อน ได้แก่ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูล จากครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครู และขั้นตอน การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู เมื่อได้ผล ขั้นตอนการพัฒนาครู แล้ว ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาครูตามอัต ลักษณ์ที่ 1 วิธีการที่ เหมาะสม ได้แก่ การลง มือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการ อบรม (Training)
		การอบรม (Training) 72.97%	การตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.246)	
		ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) 48.65%	การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู (ค่า PNImodified = 0.233)	
		การศึกษาดูงาน (Study Tours) 48.65%	การสรุปและประเมินผล (ค่า PNImodified = 0.220)	
		การศึกษาต่อ (Further Education) 16.22%	การดำเนินการพัฒนาครู ในรูปแบบต่าง ๆ (ค่า PNImodified = 0.159)	

4.4.2 ร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

จากตารางร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก ผู้วิจัยได้นำมาเขียนเป็นร่างแนวทางโดยละเอียด ดังต่อไปนี้ พร้อมทั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางดังกล่าว

ตารางที่ 21 ร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางที่ 1 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล</b>				
1. การพัฒนาด้วยวิธีการอบรม (Training) และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) โดยเน้นขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูและขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู	<p>ในการพัฒนาครูด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล มีรายละเอียดดังนี้</p> <p><b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b></p> <p>สำรวจข้อมูลจากครูเป็นรายบุคคลถึงวิธีการ สภาพปัจจุบัน ปัญหาที่ประสบ สิ่งจำเป็นและความต้องการในการแก้ไขในการเจริญชีวิตจิตกับนักเรียนนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาลำห้หรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ร่างแนวทางที่ 1 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกันกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล</p>	<p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและเพื่อนำไปสู่หัวข้อในการฝึกอบรม</li> <li>2) ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูและเพื่อนำไปสู่หัวข้อในการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริงเพื่อพัฒนาครูด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน</li> <li>3) วางแผนการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริงสำหรับครูเป็นรายบุคคล โดยจัดให้มีการอบรมด้วยการบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเดือนละ 2 ครั้ง เป็นระยะเวลา 3 เดือน</li> </ol>	✓	✓	



วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ร่างแนวทางที่ 1 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล</p> <p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b></p> <p>การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม</p> <p>1) สำหรับครูที่เน้นการพัฒนาฝึกอบรม ภาคเข้าคือการอบรมด้วยการบรรยายตามหัวข้อที่ได้จากความรู้ที่เน้นการพัฒนาฝึกอบรม ภาคเข้าจะมีความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ทดลองนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในแต่ละครั้งมาใช้ลงมือปฏิบัติจริง</p> <p>2) สำหรับครูที่ต้องการพัฒนาการอบรมในภาคปฏิบัติจริง ให้ฟังบรรยายในภาคเช้า ไม่ต้องฝึกปฏิบัติกับสถานการณ์จำลองระหว่างการพัฒนาอบรมในภาคบ่าย แต่หลังการพัฒนาอบรมแต่ละครั้ง ผู้เชี่ยวชาญจะมอบหมายการบ้านสำหรับครูให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนมาช่วยย่อยของการอบรมครั้งนี้</p> <p>ๆ ไปสอดแทรกในเนื้อหาวิชาที่สอนและปฏิบัติจริงนอกเวลาเรียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะคอยให้คำปรึกษาและแนะนำโดยตลอด</p>	<p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b></p> <p>การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม</p> <p>1) สำหรับครูที่เน้นการพัฒนาฝึกอบรม ภาคเข้าคือการอบรมด้วยการบรรยายตามหัวข้อที่ได้จากความรู้ที่เน้นการพัฒนาฝึกอบรม ภาคเข้าจะมีความร่วมมือกับโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ทดลองนำความรู้ที่ได้จากการอบรมในแต่ละครั้งมาใช้ลงมือปฏิบัติจริง</p> <p>2) สำหรับครูที่ต้องการพัฒนาการอบรมในภาคปฏิบัติจริง ให้ฟังบรรยายในภาคเช้า ไม่ต้องฝึกปฏิบัติกับสถานการณ์จำลองระหว่างการพัฒนาอบรมในภาคบ่าย แต่หลังการพัฒนาอบรมแต่ละครั้ง ผู้เชี่ยวชาญจะมอบหมายการบ้านสำหรับครูให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนมาช่วยย่อยของการอบรมครั้งนี้</p> <p>ๆ ไปสอดแทรกในเนื้อหาวิชาที่สอนและปฏิบัติจริงนอกเวลาเรียน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะคอยให้คำปรึกษาและแนะนำโดยตลอด</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ร่างแนวทางที่ 1 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตธรรมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล</p>	<p><b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>เมื่อกลุ่มครูที่เน้นการพัฒนาด้วยการทดลองลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลองแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของความเข้าใจที่ครูได้รับ และสำหรับครูที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงในโรงเรียนให้นำส่งการบ้านตามเวลาที่กำหนดเป็นระยะ ๆ และกลับมาฝึกอบรมด้วยการฟังบรรยายเฉพาะภาคเข้าในแต่ละครั้ง ตรวจสอบความถูกต้องของความรู้เข้าใจที่ครูได้รับจากการอบรม</p>	✓	✓	
	<p><b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b></p> <p>สำหรับครูที่เน้นการฝึกอบรม เมื่อได้ทดลองลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จำลองแล้ว ให้ทำการสรุปและประเมินผลหลังเสร็จสิ้นในภาคบ่าย และสำหรับครูที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงในโรงเรียนให้นำส่งการบ้านตามเวลาที่กำหนดเป็นระยะ ๆ และกลับมาฝึกอบรม ด้วยการฟังบรรยายเฉพาะภาคเข้าในแต่ละครั้ง ครูผู้เข้าร่วมอบรมต้องสรุปสิ่งที่ได้ลงมือปฏิบัติ และผลที่ได้ รวมถึงได้รับการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ อภิปรายถึงข้อดีและข้อที่ควรปรับปรุง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่น ๆ ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญต้องติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เห็นการพัฒนาของครูในด้านการเจริญชีวิตจิตธรรมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคลต่อไปในอนาคต</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา</b>				
2. การพัฒนาด้วยวิธีการ อบรม (Training) และ การลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) โดย เน้นขั้นตอน การตรวจสอบและ แก้ไขระหว่างดำเนินการ พัฒนาครูและการ วิเคราะห์	<p>ในการพัฒนาครูด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา มีรายละเอียดดังนี้</p> <p><b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b></p> <p>ทำแบบสำรวจระดับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอน คำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ของครูว่าในปัจจุบันมีการดำเนินการในรูปแบบใด อยู่ในส่วนใดใด ตรวจสอบปัญหาที่ครูประสบ และสัมภาษณ์ครูเป็นรายบุคคลถึงทัศนคติ เป้าหมาย และความต้องการของครูเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกการพัฒนา</p> <p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b></p> <p>ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการสอน คำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดหัวข้อสำหรับการพัฒนา ร่วมกันวางแผนพัฒนา ลงรายละเอียดเป็นรายสัปดาห์</p>	✓	✓	
สภาพปัจจุบันและ ขั้นตอนการสรุปผลและ ประเมินผลการพัฒนา		✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 2 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิกด้านการเป็นผู้ช่วยการสอน ศีลธรรม ศีลธรรม และศาสนา				
	<p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b></p> <p>จัดให้มีการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริงโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ในระยะ 3 เดือนแรก ให้ครูทั้งหมดเข้ารับการอบรมในทุกวันอาทิตย์ และให้มีการฝึกปฏิบัติจริงกับนักเรียนในวันธรรมดาทั้งในและนอกชั่วโมงเรียน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตาม ปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ</p> <p><b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>ระหว่างการพัฒนาครู เมื่อครบ 3 เดือนแล้ว วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินครูเป็นรายบุคคลเพื่อจำแนกครูออกเป็น 3 กลุ่ม ตามลักษณะความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา โดยครูกลุ่มแรกต้องการการฝึกอบรมเป็นพิเศษ กลุ่มที่สองต้องการการลงมือปฏิบัติจริงเป็นพิเศษ และกลุ่มที่สามต้องการพัฒนาด้วยสองวิธีการในระดับเท่ากัน</p>	✓	✓	
		✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 2 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา	<p><b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ (ต่อ)</b></p> <p>จัดให้มีการพัฒนาครูทั้ง 3 กลุ่ม ด้วย 3 วิธีการต่อไป โดย</p> <p>1) กลุ่มที่ต้องการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม จัดให้มีการฝึกอบรมต่อเนื่องกันทุกสัปดาห์เป็นระยะเวลา 3 เดือน ระหว่างการฝึกอบรมเน้นการตรวจสอบความเข้าใจ และดำเนินการแก้ไขความเข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์ความรู้สำหรับการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา</p> <p>2) กลุ่มที่ต้องการพัฒนาด้วยการลงมือปฏิบัติจริง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญวางแผนการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ในระยะเวลา 3 เดือน ระบุสิ่งที่พึงปฏิบัติเป็นรายครั้งแก่ครู แนะนำวิธีปฏิบัติแก่ครูและวิธีแก้ไขความผิดพลาดอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>3) กลุ่มที่ต้องการพัฒนาด้วยสองวิธีการในระดับเท่ากัน ทำการพัฒนาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยวิทยากรเข้ามอบรมแก่ครูในระยะเวลาสั้น ๆ ครั้งละ 2 – 3 ชั่วโมง ในวันธรรมดา ในช่วงเวลาที่ครูไม่มีการเรียนการสอน จากนั้นให้ครูนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในวันเดียวกัน</p>			
	<p><b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b></p> <p>ครูผู้เข้ารับพัฒนาทุกคนทำการสรุปผล ประเมินตนเอง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินผลการพัฒนาของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำเสนอและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างพัฒนาครูที่ 3 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการรวมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</b>				
3. การพัฒนาด้วยวิธี ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) และการลงมือปฏิบัติ จริง (Action Learning โดยเน้น ขั้นตอนการตรวจสอบ และแก้ไขระหว่าง ดำเนินการพัฒนาครู และขั้นตอนการสรุป และประเมินผล	<p>ในการพัฒนาครูด้านการรวมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน มีรายละเอียดดังนี้</p> <p><b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b> ทำการสำรวจปัญหาต่าง ๆ ของครู สอบถามความคิดเห็นของครูโดยรวม</p> <p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b> ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ลักษณะและแนวทางการแก้ปัญหาเบื้องต้น และ ค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันวางแผนการ พัฒนาครู</p> <p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b> 1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน โดย กำหนดให้ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็กจากหลากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผู้อำนวยการคอย อำนวยความสะดวก รับฟัง ประสานงาน และช่วยขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่ม เน้นให้มีการ รวมกลุ่มกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และให้ครูสมาชิกทุกคนเข้าร่วมกลุ่มทุกครั้ง</p> <p>2) กำหนดปัญหาร่วมกัน โดยอาจเป็นปัญหาของนักเรียนที่ครูหลายคนประสบเหมือนกันหรือ แตกต่างกันก็ได้ กำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาคือช่วยกันวางแผนแก้ไขให้เสร็จสิ้นภายใน 1 เดือน ทุกคนช่วยกันแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยการหาความรู้ใหม่ แบ่งปันประสบการณ์ แบ่งปันอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาระดมความคิด ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน</p>	✓	✓	
		✓	✓	
		✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 3 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน	<p><b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>ในทุกครั้งของการรวมกลุ่ม ต้องมีการตรวจสอบเงื่อนไขของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการลงมือปฏิบัติจริงของครูแต่ละคน มีการตรวจสอบความถี่ในการเข้าร่วมกลุ่ม กระตุ้นให้เกิดการร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็นและการปฏิสัมพันธ์ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและทำให้ทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม รวมไปถึงความสำคัญของตนเอง ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อกลุ่ม ดอนักเรียน ต่อโรงเรียน และต่อชุมชนที่ใหญ่นอกจากนี้สมาชิกครูทุกคนต้องรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหากลุ่มที่ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นระยะ ๆ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน</p>	✓	✓	
	<p><b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b></p> <p>ให้ความสำคัญต่อการสรุปผลการรวมกลุ่มทุกครั้ง สมาชิกครูทุกคนจะต้องสรุปสิ่งที่ตนเองได้รับจากการรวมกลุ่ม ทั้งในด้านสาระความรู้ที่นำไปใช้ในการแก้ปัญหา และสิ่งที่ได้รับในเชิงความสัมพันธ์ ทำการประเมินผลและนำผลที่ได้มาพิจารณาอย่างจริงจัง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาครูด้วยการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการลงมือปฏิบัติจริงต่อไปภายใต้หัวข้อปัญหาใหม่</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทอลิกด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเสริมวัฒนธรรม และชีวิต</b>				
4. การพัฒนาด้วย วิธีการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) โดยเน้นขั้นตอน การศึกษาข้อมูลจาก ครูเพื่อวางแผนการ พัฒนาครูและขั้นตอน การวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาครู	<p>ในการพัฒนาครูด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเสริมวัฒนธรรม และชีวิต มีรายละเอียดดังนี้</p> <p><b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b></p> <p>สำรวจสภาพปัจจุบันของครูเกี่ยวกับความสามารถในการสร้างเสริมวัฒนธรรม และชีวิต ที่ครูประสบในโรงเรียน สอบถามความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะ และรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์และระบุปัญหาขั้นต้นในภาพรวม</p> <p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b></p> <p>ศึกษาข้อมูลจากครูเพิ่มเติมและค้นคว้าหาข้อมูลเรื่องการพัฒนาครูอย่างเหมาะสม โดยไม่ทำให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยก เน้นการปฏิบัติต่อกันอย่างสันติ นำข้อมูลที่ได้ร่วมกันวางแผนกับผู้เกี่ยวข้องโดยนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงและการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้เป็นหลักสำคัญในการดำเนินการแก้ไขปัญหา</p>	✓	✓	
		✓	✓	



วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแผนงานครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารที่ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต				
	<p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b></p> <p>1) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน โดยกำหนดให้ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็กละจากหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผู้อำนวยการคอยอำนวยความสะดวก รับฟัง ประสานงาน และช่วยขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่ม เน้นให้มีการรวมกลุ่มกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และให้ทุกคนเข้าร่วมกลุ่มทุกครั้ง</p> <p>2) ให้ความสำคัญกับการระบุปัญหาร่วมกันของกลุ่มเกี่ยวกับความสามารถของครูในการสื่อสารที่ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต และการวางแผนช่วยกันแก้ไข โดยสอบถามสมาชิกครูแต่ละคนอย่างละเอียดถึงที่มาของปัญหา ความคิดเห็น ความรู้สึก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา ปรึกษาหารือเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา ตรวจสอบความต้องการของสมาชิกครูแต่ละคนว่าต้องการให้แก้ปัญหาได้ก่อนหลังและตรวจสอบความพร้อมของสมาชิกครูแต่ละคนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนแก้ปัญหา</p> <p>3) เรียงลำดับปัญหาและวิธีการแก้ไขตามข้อมูลที่ได้จากครูและการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 4 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเสริมวัฒนธรรมและชีวิต	<b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b> ลงมือแก้ปัญหาตามลำดับขั้นตอน ติดตามผลและรายงานผลร่วมกันอย่างต่อเนื่องว่าครูแต่ละคน สามารถทำให้ตนเองเข้าใจและลงมือปฏิบัติตามขั้นตอนในการสร้างเสริมวัฒนธรรมเพื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ได้มากน้อยเพียงใด มีความเข้าใจในการอยู่ร่วมกันกับผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน หรือไม่ สามารถดำเนินชีวิตร่วมกันกับผู้ที่มีความเชื่อแตกต่างโดยไม่เกิดอุปสรรคหรือก่อให้เกิด ความสับสนอันติดมากน้อยเพียงใด โดยสมาชิกครูแต่ละคนต้องทำหน้าที่ของตนและลงมือ ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม	✓	✓	
	<b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b> ทุกคนต้องรายงานผล สรุปผล ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และให้ ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของสมาชิกครูอื่น ๆ แม้ว่าตนเองจะไม่ได้เผชิญหน้ากับปัญหา นั้นโดยตรงก็ตาม	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางที่ 5 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู</b>  5. การพัฒนาด้วย วิธีการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการอบรม (Training) โดยเน้น ขั้นตอนการตรวจสอบ และแก้ไขระหว่าง ดำเนินการพัฒนาครู และขั้นตอนการสรุป และประเมินผล	<b>ในการพัฒนาครูด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู มีรายละเอียดดังนี้</b> <b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b> 1) สสำรวจสภาพปัจจุบันของครูว่ามีความตระหนักและทุ่มเทให้กับการทำงานที่ครูมากน้อย เพียงใด โดยให้ครูประเมินตนเอง และผู้อำนวยการโรงเรียนทำการประเมินครู วิเคราะห์ผล ที่ได้	✓	✓	
	<b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b> 1) สอบถามครูเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนให้ตระหนักและทุ่มเทกับการทำ หน้าที่ครูมากขึ้น ให้ระบุปัญหา อุปสรรค และวิธีการแก้ไขที่ต้องการ ศึกษาข้อมูล เพิ่มเติมจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ร่วมลงมือวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ	✓	✓	
	<b>การดำเนินการพัฒนาครู</b> 1) จัดให้มีการอบรมและการลงมือปฏิบัติจริงสัปดาห์ละ 1 ครั้งเป็นระยะเวลา 3 เดือน ภายใต้วีธีของการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู อบรมผ่านการบรรยาย และให้ครู ฝึกปฏิบัติในโรงเรียนเพื่อแสดงออกถึงความตระหนักและทุ่มเทในหน้าที่	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	
<b>ร่างแนวทางที่ 5 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู</b>  <b>5. การพัฒนาด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการอบรม (Training) โดยเน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู</b>  <b>1) ในขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา</b> ให้เน้นการสังเกตความเปลี่ยนแปลงของครู โดยหลังจากการอบรมและฝึกปฏิบัติจริง 1 เดือน ให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินผลครูเป็นรายบุคคลและจำแนกครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นครูที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมด้วยวิธีการอบรมเพียงอย่างเดียว กลุ่มที่สองเป็นครูที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติจริงเพียงอย่างเดียว และกลุ่มที่สามเป็นครูที่ต้องได้รับการพัฒนาด้วยทั้งวิธีการและอบรมและลงมือปฏิบัติจริงต่อไป  <b>2) ทำการอบรมและลงมือปฏิบัติจริงจำแนกรายกลุ่ม</b> <b>5.1) กลุ่มอบรม</b> ผู้เชี่ยวชาญทำการอบรมอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ และทำการตรวจสอบระหว่างการอบรมแต่ละครั้งว่าครูมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ที่มากขึ้นเพียงใด โดยวัดผลจากการสอบวัดความรู้ การรวมกลุ่มอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ครู ผู้เชี่ยวชาญทำการพัฒนาทัศนคติและความคิดเห็นต่าง ๆ ของครูให้เกิดความรักและทุ่มเทในหน้าที่ของตน หากครูข้อสงสัย ไม่ผ่านการทดสอบในแต่ละครั้ง ให้ทำการแก้ไข อบรมเพิ่มเติมเป็นรายบุคคล และทำการทดสอบใหม่ รวมไปถึงการพูดคุยส่วนตัว และปรับเปลี่ยนความเข้าใจแก่ครู	✓	✓

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<p>ร่างแนวทางที่ 5 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู</p>	<p><b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>5.2) กลุ่มลงมือปฏิบัติจริง ผู้เชี่ยวชาญกำหนดหัวหน้าในการลงมือปฏิบัติจริงต่าง ๆ ภายใต้เรื่องของการตระหนักและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ครู และให้ครูไปปฏิบัติดังกล่าวที่โรงเรียนในสถานการณ์จริง ระหว่างที่ครูลงมือปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญคอยสังเกต ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไข และทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องของครูเป็นระยะ และนำให้ครูเห็นว่าตนเองเกิดการตระหนักที่แท้จริงแล้วหรือไม่ และลงมือเต็มกับการทำหน้าที่ครูมากเพียงพอแล้วหรือยัง ซึ่งเห็นผลลัพธ์ข้อดี ข้อเสีย และแนะแนวทางเพื่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้น</p> <p>5.3) กลุ่มอบรมและลงมือปฏิบัติจริง ทำการพัฒนาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยวิทยากรเข้ามาอบรมแก่ครูในระยะเวลาสั้น ๆ ครั้งละ 2 – 3 ชั่วโมง ในวันธรรมดา ในช่วงเวลาที่ครูไม่มีการเรียนการสอน จากนั้นให้ครูนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปปฏิบัติจริงกับนักเรียนในวันเดียวกัน วิทยากรทำการติดตามสังเกตดูอย่างใกล้ชิด ช่วยแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ดีขึ้น ทำให้ครูเห็นข้อบกพร่องและวิธีการแก้ไขอย่างทันที่ขณะที่ครูลงมือปฏิบัติจริง</p> <p>ทั้งนี้ต้องสังเกตว่าครูมีความเข้าใจที่ถูกต้องมากน้อยเพียงใดในกระบวนการดำเนินการพัฒนา หากพบปัญหาการแก้ไข เสริมความรู้ เพิ่มพูนทัศนคติ และให้คำแนะนำ ติดตามความเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู				
	<p><b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b></p> <p>ทั้งสามกลุ่มทำการสรุปและประเมินผลการอบรมและลงมือปฏิบัติอย่างเข้มข้น โดยทำการประเมินตนเอง ประเมินโดยผู้อำนวยความสะดวกและวิทยากร แบ่งการประเมินออกเป็นระยะพิจารณาความคืบหน้า อัตราการพัฒนา และสิ่งที่ครูได้รับ ให้ความสำคัญกับการสอบถาม ครูเป็นรายบุคคลว่าครูมีทัศนคติและรู้สึกอย่างไรทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวม นำเสนอ และใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความตระหนักและทุ่มเทในการทำหน้าที่ครูต่อไป</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก</b>				
6. การพัฒนาด้วย วิธีการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการอบรม (Training) โดยเน้น ขั้นตอนการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและ ความต้องการพัฒนา ครูและทันตอน	<p>ในการพัฒนาครูด้านการเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก มีรายละเอียดดังนี้</p> <p><b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b></p> <p>สอบถามครูรายบุคคลเกี่ยวกับวิธีการเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาต่าง ๆ ว่าครูมีการเตรียมตัวก่อนสอนหรือไม่ อย่างไร ความถี่ในการเตรียมสอน และวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนวิชาการ รวมไปถึงทัศนคติในการเตรียมตัวสอนและการพัฒนาวิธีการสอน ผู้เชี่ยวชาญและผู้ช่วยผู้อำนวยการทำการประเมินผลเบื้องต้นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของครูในการเตรียมตัวและพัฒนาการสอน</p> <p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b></p> <p>สอบถามครูถึงจุดแข็ง จุดด้อย และความช่วยเหลือที่ต้องได้รับการได้รับในการเตรียมตัวสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอยู่และปัจจัยที่ต้องทำการที่จะทำให้การเตรียมตัวสอนของครูและการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมสำหรับครูแต่ละคนและแต่ละรายวิชา ทำการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูและข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ช่วยราชการ และผู้เชี่ยวชาญ โดยทำการวางแผนพัฒนาครูด้านการเตรียมตัวและพัฒนาการเรียนการสอนวิชาการทางโลกสำหรับครูแต่ละคนเป็นรายบุคคลด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติจริงและการอบรม โดยทำการประเมินเบื้องต้นเพื่อให้ครูแต่ละคนทราบว่าตนเองเหมาะสมสำหรับการพัฒนาด้วยวิธีการใด</p>	✓	✓	
ครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู		✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 6 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก	<b>การดำเนินการพัฒนาครู</b> ลงมือพัฒนาครูด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติจริงและการอบรม โดยจัดให้ผู้เชี่ยวชาญสองกลุ่ม และ ประกาศตารางหัวข้อการอบรมย่อยและการลงมือปฏิบัติจริงอย่างล่วงหน้า และแต่ละหัวข้อนั้น จะต้องใช้เวลาไม่ทับซ้อนกัน เพื่อให้ครูแต่ละคนสามารถเลือกได้อย่างอิสระว่าจะเข้ารับการ อบรมในหัวข้อย่อยใด หรือจะลงมือปฏิบัติจริงในหัวข้อย่อยใด	✓	✓	
	<b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b> ระหว่างดำเนินการดำเนินการพัฒนาครู ให้ตรวจสอบว่าครูได้ลงมือปฏิบัติจริงหรือไม่ เข้ารับการอบรม ครบถ้วนหรือไม่ มีความคิดเห็น ความรู้สึก ที่ตนคิด และแนวทางปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงอย่างไร หาก พบจุดที่มีปัญหา ให้รีบดำเนินการแก้ไข โดยทำการสอบถามและแก้ไขเป็นระยะ ๆ ที่สม่ำเสมอ	✓	✓	
	<b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b> ทำการสรุปและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก ตามหัวข้อย่อยต่าง ๆ ที่ครูแต่ละคนเลือกเอง ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีการเตรียมตัว และพัฒนาการสอนวิชาการ	✓	✓	



วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
<b>ร่างแนวทางที่ 7 การพัฒนาครู</b> 7. การพัฒนาด้วย วิธีการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) และการอบรม (Training) โดยเน้น ขั้นตอนการศึกษา ข้อมูลจากครูเพื่อวาง แผนการพัฒนาครู และขั้นตอนการ ตรวจสอบและแก้ไข ระหว่างดำเนินการ พัฒนาครู	<b>การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์</b> ในการพัฒนาครูด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ มีรายละเอียดดังนี้ <b>การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู</b> ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตเป็นพยานถึงพระคริสต์ของครู สำนวนสภาพปัจจุบันของความคิดและการลงมือกระทำ รวมไปถึงผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์สภาพ ปัญหาเบื้องต้น <b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู</b> แบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูคาทอลิก และกลุ่มครูที่มีใช้คาทอลิก 2.1) สอดถามครูเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติตน การดำเนินชีวิต เพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ โดยกลุ่มครูคาทอลิก เน้นการสอบถามด้านความเชื่อ การปฏิบัติตน ตามความเชื่อ ความดีในการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ทัศนคติ และความตั้งใจในการดำเนิน ชีวิตตามคำสอนและการเล่นแบบวิถีปฏิบัติของพระคริสต์เจ้า ว่าครูเชื่อหรือกระทำตามมาก น้อยเพียงใด มีความคิดเห็นอย่างไร ทัศนคติ ปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจปฏิบัติตน ตามหลักคำสอน ทำการประเมินโดยให้ครูประเมินตนเอง ผู้อำนวยการประเมินครู จิตตภาบาล ประเมินครู และผู้เกี่ยวข้องประเมินครู เป็นรายบุคคล	✓	✓	
		✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างแนวทางที่ 7 การพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์	<p><b>การศึกษาข้อมูลและวางแผนการพัฒนาครู (ต่อ)</b></p> <p>กลุ่มครูที่ไม่มีใช้คาทอลิก สอบถามเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาของเขา เน้นด้าน การประกอบกิจการดี และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความรักและสันติ สอบถามระดับและความคิด ของการปฏิบัติตน ทศนคติ ปัญหา และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ทำการ ประเมินโดยให้ครูประเมินตนเอง ผู้อำนวยการประเมินครู จิตตภาภิบาลประเมินครู และ ผู้เชี่ยวชาญประเมินครู เป็นรายบุคคล</p> <p>2.2) นำข้อมูลที่ได้มาวางแผนสำหรับการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมและลงมือปฏิบัติจริง ทำ การพัฒนาครู โดยแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่มดังเดิม</p>	✓	✓	
	<p><b>การดำเนินการพัฒนาครู</b></p> <p>1) ให้ดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้</p> <p>3.1) ในระยะแรก ทุกคนเข้ารับการอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มครูคาทอลิกจะเน้น ความเชื่อ เฉพาะคาทอลิกมากเป็นพิเศษ ในขณะที่กลุ่มครูผู้นับถือศาสนาอื่นจะอบรมในเชิงคุณธรรม จริยธรรมทั่วไป และสอดแทรกความเชื่อและหลักปฏิบัติของคาทอลิกไว้บ้างเพื่อทำให้เกิด ความเข้าใจและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในโรงเรียนคาทอลิก</p>	✓	✓	

วิธีการพัฒนาครู	(ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิก	ความ เหมาะสม	ความ เป็นไปได้	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ
ร่างพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาทออลิกด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์	<b>การดำเนินการพัฒนาครู (ต่อ)</b>  3.2) ระยะเวลาที่สอง ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินครูแต่ละคนเป็นรายบุคคลและแบ่งกลุ่มย่อยลงไปในแต่ละกลุ่ม เป็นกลุ่มครูที่เน้นการพัฒนาด้วยวิธีการอบรม กลุ่มครูที่เน้นการพัฒนาด้วยวิธีการลงมือปฏิบัติจริง  ให้แต่ละกลุ่มเข้ารับการอบรมร่วมกันในช่วงเช้าของวันที่มีการอบรม ในภาคบ่าย กลุ่มที่ต้องการการอบรมเพิ่มเติมรับการอบรมในเชิงลึกขึ้น และกลุ่มที่ต้องการลงมือปฏิบัติจริง ให้กลับไปยังโรงเรียนและลงมือปฏิบัติจริงตามหัวข้อที่กำหนด	✓	✓	
	<b>การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาครูระหว่างดำเนินการ</b> ติดตามผลการอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง มีการประเมินระหว่างการอบรมและลงมือปฏิบัติจริงแต่ละครั้ง ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข	✓	✓	
	<b>การสรุปผลและประเมินผลการพัฒนาครู</b> สรุปและประเมินผลการพัฒนาว่าครูมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดเพื่อผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในระดับสูงขึ้นต่อไป	✓	✓	

สรุปการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งห้าท่านได้ประเมินว่าร่างฯ ดังกล่าวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่จะนำไปใช้จริง แต่ยังมีจุดที่ต้องปรับปรุงอยู่เล็กน้อย และแนะนำให้ทำการปรับปรุงร่างดังกล่าว ในรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ด้านการใช้คำ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าข้อความบางประการที่ผู้วิจัยเลือกใช้เป็นคำที่ไม่เป็นทางการ ไม่เหมาะสมกับบริบทของการเขียนแผนงาน หรือไม่ได้ใส่คำต้นฉบับจากภาษาอังกฤษ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจง่าย ได้แก่ อบรมฟังบรรยายเพิ่มเติม การบ้าน ทดลองลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง การทำแบบสำรวจก่อนและหลังการพัฒนา จุดแข็ง จุดด้อย เป็นต้น ผู้ทรงคุณวุฒิอาจเห็นว่าข้อความเหล่านี้อาจสื่อความหมายไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ นำไปสู่ความเข้าใจผิด รวมถึงอาจทำให้ผู้อ่านเกิดความรู้สึกในเชิงลบ จึงได้เสนอให้เปลี่ยนข้อความต่าง ๆ ดังนี้

#### ข้อความเดิม

#### ข้อความใหม่

อบรมฟังบรรยายเพิ่มเติม

อบรมฟังบรรยายขั้นสูง

การบ้าน หรือ งาน

การทบทวนย้อนกลับ

ทดลองลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง

กลุ่มห้องเรียนนาร่อง หรือ กลุ่มตัวอย่าง

จุดแข็ง จุดด้อย

ผลการทดสอบ

การลงมือปฏิบัติ

การลงมือปฏิบัติ (Action Learning)

การทำแบบสำรวจก่อนและหลัง

การทำแบบสำรวจก่อนและหลัง (Pre-test  
และ Post-test)

แบ่งกลุ่มครูตามรูปแบบความต้องการ

แบ่งกลุ่มครูตามระดับความจำเป็นในการ  
พัฒนา

2) การปรับปรุงกระบวนการเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่าร่างฯ ที่ผู้วิจัยเขียน ขาดรายละเอียดที่จำเป็นบางประการ ทำให้ไม่เหมาะสมหรือก่อให้เกิดประโยชน์ไม่ครบถ้วนหากนำไปปฏิบัติจริง ผู้ทรงคุณวุฒิจึงแนะนำให้มีการเพิ่มเติมข้อความต่าง ๆ ต่อไปนี้ลงในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงร่างฯ ให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพมากขึ้น ได้แก่ การระบุเกณฑ์วัดผล การระบุความถี่ของการเข้ารับการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้ประเมินและเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เช่น ครูต้องเข้าร่วมการฝึกอบรมเกินร้อยละ 50 ของจำนวนชั่วโมงการอบรมทั้งหมด จึงจะถือว่าผ่านการฝึกอบรม การเพิ่มรายละเอียดเพื่อความชัดเจนของรูปแบบการดำเนินการหรือก่อให้เกิดประโยชน์มากขึ้น ได้แก่

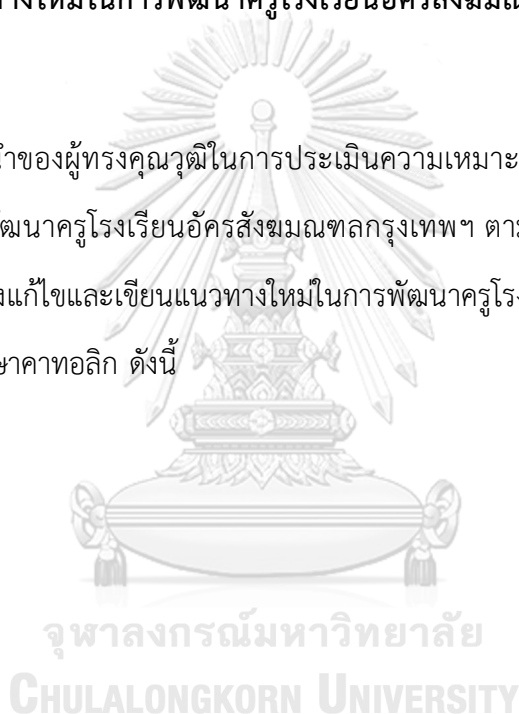
กระบวนการขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และขั้นตอนที่ 2 การศึกษาข้อมูลและการวางแผนพัฒนาครู การสำรวจสภาพปัจจุบันของครู ให้สอบถามครูเกี่ยวกับกระบวนการและความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูล และแผนการจัดประสบการณ์เด็กและตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ สำหรับการเก็บข้อมูล ให้ระบุว่าใช้วิธีการใดเป็นต้น การสังเกต การสัมภาษณ์ รวมถึงระบุความถี่ในการเก็บข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การระบุวิธีการย่อยในการฝึกอบรม เช่น SWOT, PDCA และระบุหัวข้อสำหรับการฝึกอบรม เช่น ภาวะผู้นำ จริยธรรม ศาสนา และหลักศาสนสัมพันธ์ ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบและแก้ไขการพัฒนาระหว่างดำเนินการพัฒนา ให้ครูร่วมกันอภิปรายในห้องหรือสถานที่ฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 5 การสรุปผลและการประเมินผลการพัฒนาครู ให้ผู้อำนวยการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นผู้ประเมินผลทดสอบด้วย ผู้ประเมินผลสังเกตการเปลี่ยนแปลงของครูผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีการจัดลำดับของการเปลี่ยนแปลง

3) การเปลี่ยนแปลงวิธีการเขียนร่างแนวทางในภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนมากมีความเห็นตรงกันว่าร่างแนวทางยังขาดความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงอยู่ นั้นมีสาเหตุมาจากการที่ผู้วิจัยลงรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมากเกินไปในทุกร่าง ทำให้ไม่ยืดหยุ่นสำหรับการนำไปปฏิบัติ และมีข้อความที่ไม่จำเป็น รวมถึงการอธิบายที่ทำให้เกิดความสับสนในการนำไปปฏิบัติจริง เป็นต้นเรื่องระยะเวลาในการฝึกอบรมซึ่งผู้วิจัยระบุลงในร่างแนวทางฯ สอดคล้องกับที่ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านให้ความเห็นโดยรวมว่าลงรายละเอียดในการปฏิบัติในแนวทางที่น่าจะไม่

สอดคล้องกับตารางเวลา กฎระเบียบ เงื่อนไข งบประมาณ และธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงแนะนำว่า สามารถคงกระบวนการขั้นตอน 5 ประการตามที่ผู้วิจัยออกแบบไว้ได้ และควรปรับปรุงร่างแนวทางฯ ให้มีความเป็นกลยุทธ์มากขึ้น กล่าวคือเป็นข้อความขนาดสั้น กระชับ ครอบคลุมเนื้อความและวัตถุประสงค์ในภาพรวม และไม่จำเป็นต้องลงรายละเอียดเชิงลึก เพื่อให้ง่ายต่อการสื่อสาร สามารถอ่านแล้วนำไปปฏิบัติตามได้ทันที หรือสามารถนำไปประยุกต์ปรับใช้ร่วมกับแผนงานและความสะดวกของแต่ละโรงเรียนได้

#### 4.4.3 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก

จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและเขียนแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ดังนี้



ตารางที่ 22 แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ  
ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	
<b>แนวทางที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล</b>	
จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้ด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และเน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้	
1.1)	มุ่งเน้นการสำรวจข้อมูลจากครูเป็นรายบุคคลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน วิธีการ ปัญหาที่ประสบ สิ่งจำเป็นและความต้องการในการแก้ไขการเจริญชีวิตจิตกับนักเรียน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง
1.2)	มุ่งเน้นการสัมภาษณ์ครูในเชิงลึก ค้นหาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตระหว่างครูกับนักเรียน วางแผนและออกแบบการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเรื่องการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนด้วยวิธีการฝึกอบรม และการลงมือปฏิบัติจริง
1.3)	ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ตรงแก่ครูเกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนผ่านการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง
1.4)	ติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของความเข้าใจที่ครูได้รับจากการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง
1.5)	จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนา และประเมินระดับความสำเร็จของการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน

<p style="text-align: center;"><b>แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ</b> <b>ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก</b></p>	
<p><b>แนวทางที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา</b></p>	
<p>จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้ด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และการสรุปผลและประเมินผลการพัฒนา โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้</p>	
2.1)	มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครู ผ่านการทำแบบสำรวจ และแบบทดสอบก่อนการปฏิบัติ (pre-test) วัดระดับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนาของครูในปัจจุบัน ออกแบบแบบสำรวจ และแบบทดสอบให้ครอบคลุมและดีเยี่ยม
2.2)	สัมภาษณ์ครูเชิงลึกเป็นรายบุคคลถึงทัศนคติ เป้าหมาย วิธีการที่ใช้อยู่ และความต้องการของครูเพื่อเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดหัวข้อสำหรับการพัฒนา ร่วมกันวางแผนพัฒนา และกำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2.3)	มุ่งเน้นการจัดให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมสลับกับการลงมือปฏิบัติการจริงหลังการฝึกอบรมเพื่อสร้างประสบการณ์ตรง
2.4)	วิทยากรผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสังเกตการณ์การอบรมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้ง ติดตามความก้าวหน้าอย่างเคร่งครัด และให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเร่งด่วน
2.5)	มุ่งเน้นให้ครูผู้เข้ารับพัฒนาทุกคนทำการสรุปผล ประเมินตนเอง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารทำการประเมินผลการพัฒนาของครู (post-test) เป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในการวิเคราะห์แบบประเมิน ประมวลผลอย่างรอบคอบ เพื่อนำเสนอและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป



<p style="text-align: center;"><b>แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ</b> <b>ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก</b></p>	
<p><b>แนวทางที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน</b></p>	
<p>ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู และการสรุปและประเมินผลในการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้</p>	
3.1)	ทำแบบสำรวจอัตราการตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชนและอัตราการเข้าร่วมจริงของครูในปัจจุบัน
3.2)	สัมภาษณ์ครูอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวในการสอนและการไม่เข้าร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติม ปรัชญาผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันวางแผนการพัฒนาครู
3.3)	สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผสานกับการนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็ก มีผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวก รับฟังประสานงาน และช่วยขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่ม กำหนดปัญหาส่วนตัวของครูแต่ละคนให้เป็นปัญหาร่วมรวม วางแผนแก้ไข ครูทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แบ่งปันประสบการณ์ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ทำให้ทุกคนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อกลุ่ม ต่อนักเรียน ต่อโรงเรียน และต่อชุมชนที่ใหญ่ขึ้น และสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริง
3.4)	มุ่งเน้นการตรวจสอบความถี่ในการเข้าร่วมกลุ่ม รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาของกลุ่มที่ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นระยะ ๆ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน
3.5)	มุ่งเน้นให้ครูทุกคนต้องสรุปสิ่งที่ตนเองได้รับจากการรวมกลุ่มในทุกครั้ง เอาใจใส่ในการประเมินผลและนำผลที่ได้มาพิจารณาอย่างจริงจัง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาครูด้วยการทำชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการลงมือปฏิบัติจริงต่อไปภายใต้หัวข้อปัญหาใหม่

<p style="text-align: center;"><b>แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ</b> <b>ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก</b></p>
<p><b>แนวทางที่ 4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต</b></p>
<p>ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู และการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4.1) มุ่งเน้นการสำรวจสภาพปัจจุบันของครูเกี่ยวกับความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ที่ครูประสบในโรงเรียน อย่างละเอียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล</li> <li>4.2) มุ่งเน้นการสอบถามความเข้าใจ ความคิดเห็น ทศนคติของครูแต่ละคน วิเคราะห์และระบุปัญหาขั้นต้นในภาพรวม และค้นคว้าหาข้อมูลเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ภายใต้ความแตกต่างและการบูรณาการความเชื่อให้เข้ากับกิจกรรมภายในโรงเรียน วางแผนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>4.3) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน โดยกำหนดให้ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็ก ร่วมกันระบุปัญหาด้านการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต และการวางแผนช่วยกันแก้ไข ลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญติดตามระดับความเข้าใจ ระดับการเข้าร่วมกลุ่ม และระดับความมีส่วนร่วมของครู</li> <li>4.4) แก้ไขข้อผิดพลาดและให้คำแนะนำเพิ่มเติมระหว่างดำเนินการ</li> <li>4.5) ครูรายงานผล สรุปผล ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับ ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารนำผลที่ได้ไปประเมินและวางแผนพัฒนาต่อไปในอนาคต</li> </ol>

**แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**  
**ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก**

**แนวทางที่ 5 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก**  
**ด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ครู และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ครูอย่างแท้จริง เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู และการสรุปและการประเมินผล โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 5.1) สำรวจสภาพปัจจุบันของครูว่ามีความตระหนักและทุ่มเทให้กับการทำหน้าที่ครูมากน้อยเพียงใด โดยให้ครูประเมินตนเอง และผู้บริหารโรงเรียนทำการประเมินครูวิเคราะห์ผลที่ได้
- 5.2) สอบถามครูเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ตระหนักและทุ่มเทกับการทำหน้าที่ครูมากขึ้น ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ร่วมลงมือวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
- 5.3) จัดให้มีการอบรมพร้อมการลงมือปฏิบัติจริงท้ายการอบรม ภายใต้วีธีการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู
- 5.4) มุ่งเน้นให้วิทยากรทำการติดตามสังเกตอย่างใกล้ชิด ช่วยแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ดีขึ้น แนะนำครูเกี่ยวกับข้อบกพร่องและวิธีการแก้ไขอย่างทันที และจริงจังขณะที่ครูลงมือปฏิบัติจริง
- 5.5) มุ่งเน้นการสรุปและประเมินผลการอบรมและลงมือปฏิบัติอย่างเข้มข้น ด้วยการประเมินตนเองของครู ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยวิทยากร ให้ความสำคัญกับการสอบถามครูเป็นรายบุคคลว่าตนเองมีทัศนคติและความรู้สึกอย่างไรทั้งก่อนระหว่าง และหลังการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวม นำเสนอ และใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูต่อไป

**แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**  
**ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก**

**แนวทางที่ 6 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก**  
**ด้านการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการทางโลก**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมและพัฒนการสอนวิชาการ และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) โดยเน้นขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 6.1) มุ่งเน้นการออกแบบแบบสำรวจสภาพปัจจุบันของการเตรียมการสอนและการพัฒนาการสอนวิชาการทางโลกของครู โดยให้แบบสำรวจมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และสามารถเก็บข้อมูลได้ตรงประเด็น มุ่งเน้นการเก็บแบบสำรวจคืนให้ครบถ้วนและนำไปวิเคราะห์อย่างละเอียด
- 6.2) มุ่งเน้นสอบถามครูถึงจุดแข็ง จุดด้อย และความช่วยเหลือที่ต้องการ วิเคราะห์ปัจจัยวางแผนโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูและข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ โดยวางแผนสำหรับครูแต่ละคนเป็นรายบุคคล ทำการประเมินเบื้องต้นเพื่อให้ครูแต่ละคนทราบว่าตนเองเหมาะสำหรับการพัฒนาด้วยวิธีการใด
- 6.3) ส่งเสริมความรู้ผ่านการอบรมบรรยายและประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริงแก่ครูรายบุคคลเกี่ยวกับการเตรียมและพัฒนการสอนวิชาการ
- 6.4) ระหว่างการดำเนินการพัฒนาครู ให้ตรวจสอบว่าระดับการเข้าร่วม ความคิดเห็น ความรู้สึก ทักษะ และแนวทางปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร หากพบจุดที่มีปัญหาให้รีบดำเนินการแก้ไข โดยทำการสอบถามและแก้ไขเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ
- 6.5) ทำการสรุปและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการทางโลก ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการอย่างไร

<p style="text-align: center;"><b>แนวทางใหม่ในการพัฒนาสำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ</b> <b>ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก</b></p>
<p><b>แนวทางที่ 7 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์</b></p>
<p>จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) ตามคำสอนของพระคริสต์ เน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู และการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7.1) ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตเป็นพยานถึงพระคริสต์ของครูเพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของความคิดและการลงมือกระทำ รวมไปถึงผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์สภาพปัญหาเบื้องต้น</li> <li>7.2) มุ่งเน้นการสอบถามข้อมูลจากครูอย่างจริงจัง โดยแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครูคาทอลิก สอบถามครูเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติตน การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ 2) กลุ่มครูที่มีใจคาทอลิก สอบถามเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลักศาสนาของแต่ละคน นำข้อมูลที่ได้มาวางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละกลุ่ม</li> <li>7.3) ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับคำสอนของพระคริสต์ คุณธรรม จริยธรรมทั่วไป และการให้ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ด้วยการลงมือทำจริงในโรงเรียน</li> <li>7.4) มุ่งเน้นการทำประเมินระหว่างการอบรมและลงมือปฏิบัติจริงแต่ละครั้ง ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข อย่างจริงจัง</li> <li>7.5) สรุปและประเมินผลการพัฒนาว่าครูมีความก้าวหน้ามากขึ้นน้อยเพียงใดเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูในระดับสูงขึ้นไป</li> </ol>

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรกคือ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ประการที่สองคือ เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์ การศึกษาคาทอลิก และประการสุดท้ายคือ เพื่อนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

งานวิจัยนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 แห่ง โดยในแรกเริ่ม ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยนี้ทั้งหมด 629 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน หัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียน อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน ทั้งสองกลุ่มเลือกแบบเจาะจง และครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โรงเรียนละ 15 คน จาก 37 โรงเรียน รวมครูทั้งหมดเป็น 555 คน กลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มครูเกิดจากการสุ่มประชากรครูทั้งหมด 3,672 คน โดยหาจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างขั้นต่ำด้วยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผู้วิจัยยอมให้เกิดความ คลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จำนวนของกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู จึงควรมีทั้งหมด 361 คน แต่ใน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 555 คน อย่างไรก็ตาม แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครู โรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ที่ได้รับคืนมาและความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้ ประกอบด้วย แบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน จากหัวหน้าจิตตาศาสนาโรงเรียนอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ จำนวน 37 คน จาก 37 โรงเรียน ทั้งสองกลุ่มเลือกแบบเจาะจง และจากครูโรงเรียนอัคร

สังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 542 คน ซึ่งยังสูงกว่าจำนวนขั้นต่ำเมื่อเทียบกับประชากรครูทั้งหมดรวมแล้วมีจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยนี้ทั้งสิ้น 616 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชุด เครื่องมือชุดแรกคือ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีจำนวนทั้งหมด 4 ตอน ประกอบไปด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก และตอนที่ 4 คือ ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม และเครื่องมือชุดที่สองคือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีจำนวน 7 ข้อ โดยแต่ละข้อประกอบไปด้วย 5 ข้อย่อย ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ในบทนี้ประกอบด้วย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

สภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร จิตตภาบาล และครู มีรายละเอียดดังนี้

**อัตลักษณ์ที่ 1 การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.621 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่าครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.432 ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 1 ของตนเองในปัจจุบันมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.319 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 2 การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.554 กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความเห็นในทิศทางเดียวกันคือว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.567 แต่กลุ่มครูกคิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 2 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.499 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.459 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.324 และกลุ่มครูกคิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 3 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.473 โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่ 3 ของครูอยู่ในระดับมาก

**อัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.202 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.351 และกลุ่มครูกคิดว่าว่าอัตลักษณ์ที่ 4 ของตนเองในปัจจุบัน มีมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.276 โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่ 4 ของครูอยู่ในระดับมาก

**อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูในมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.351 ในขณะที่กลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.310 ส่วนครูกมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 5 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.804 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม และค่าเฉลี่ยนี้น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของอีก 2 กลุ่มอย่างเห็นได้ชัด



**อัตลักษณ์ที่ 6 การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.594 เช่นเดียวกันกลุ่มหัวหน้าจิตตาศึกษาบาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.513 ต่างกับกลุ่มครูที่มีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 6 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.357 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดใน 3 กลุ่ม

**อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล** กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.364 เช่นเดียวกันกลุ่มหัวหน้าจิตตาศึกษาบาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.324 ซึ่งมีไม่ต่างกับกลุ่มครูที่มีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 7 ของตนเองมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.319 โดยรวมแล้ว ทุกกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ที่ 7 ของครูอยู่ในระดับมาก

#### 5.1.2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูในความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าจิตตาศึกษาบาลโรงเรียน และครู แล้วนำผลที่ได้มาหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการของแต่ละกลุ่ม ซึ่งพบว่าแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องลำดับความจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์แต่ละประการ ผู้วิจัยจึงนำผลที่ได้จากทั้งสามกลุ่มมาเปรียบเทียบและจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้วยวิธีการพิจารณาค่าความต้องการจำเป็น (PNI modified) จำแนกตามอัตลักษณ์และจำแนกตามกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ลำดับความจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครู ในภาพรวมเป็นดังนี้

**ลำดับที่ 1 อัตลักษณ์ที่ 7** การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.300 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล

**ลำดับที่ 2 อัตลักษณ์ที่ 5** การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.275 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร

**ลำดับที่ 3 อัตลักษณ์ที่ 3** การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.272 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสองจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นต้องการความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากกลุ่มครู

**ลำดับที่ 4 อัตลักษณ์ที่ 6** การเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ค่าต้องการความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.269 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่สามจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับแรกจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับที่สี่จากกลุ่มครู

**ลำดับที่ 5 อัตลักษณ์ที่ 2** การตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.268 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล เป็นความต้องการจำเป็นลำดับห้าจากกลุ่มผู้บริหาร และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มครู

**ลำดับที่ 6 อัตลักษณ์ที่ 4** การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลก โดยมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.230 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับหกจากความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภาบาล และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสี่จากกลุ่มครู และเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มผู้บริหาร

**และลำดับที่ 7 อัตลักษณ์ที่ 1** การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ ค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.218 ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจาก

ความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาล เป็นความต้องการจำเป็นลำดับสามจากกลุ่มผู้บริหาร และ เป็นความต้องการจำเป็นลำดับสุดท้ายจากกลุ่มครู

### 5.1.3 การนำเสนอแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่าแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด แต่ละแนวทางมีรายละเอียด ดังนี้

#### แนวทางที่ 1 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้ด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียน และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และเน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) มุ่งเน้นการสำรวจข้อมูลจากครูเป็นรายบุคคลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน วิธีการ ปัญหาที่ประสบ สิ่งจำเป็นและความต้องการในการแก้ไขในการเจริญชีวิตจิตกับนักเรียน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริง

2) มุ่งเน้นการสัมภาษณ์ครูในเชิงลึก ค้นหาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตระหว่างครูกับนักเรียน วางแผนและออกแบบการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลเรื่องการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนด้วยวิธีการฝึกอบรม และการลงมือปฏิบัติจริง

3) ส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ตรงแก่ครูเกี่ยวกับการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนผ่านการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง

4) ติดตามและตรวจสอบความถูกต้องของความเข้าใจที่ครูได้รับการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติจริง

5) จัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนา และประเมินระดับความสำเร็จของการเจริญชีวิตจิต ร่วมกับนักเรียน

## **แนวทางที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้าน การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้ด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และการสรุปผลและประเมินผลการพัฒนา โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นของครู ผ่านการทำแบบสำรวจและแบบทดสอบก่อนการปฏิบัติ (pre-test) วัดระดับความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนาของครูในปัจจุบัน ออกแบบแบบสำรวจและแบบทดสอบให้ครอบคลุมและดีเยี่ยม

2) สัมภาษณ์ครูเชิงลึกเป็นรายบุคคลถึงทัศนคติ เป้าหมาย วิธีการที่ใช้อยู่ และความต้องการของครูเพื่อเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเรื่องการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดหัวข้อสำหรับการพัฒนา ร่วมกันวางแผนพัฒนา และกำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมและการลงมือปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน

3) มุ่งเน้นการจัดให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมสลับกับการลงมือปฏิบัติการจริงหลังการฝึกอบรม เพื่อสร้างประสบการณ์ตรง

4) ให้วิทยากรผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสังเกตการณ์การอบรมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้ง ติดตามความก้าวหน้าอย่างเคร่งครัด และให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องอย่างเร่งด่วน

5) มุ่งเน้นให้ครูผู้เข้ารับพัฒนาทุกคนทำการสรุปผล ประเมินตนเอง วิทยากรผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารทำการประเมินผลการพัฒนาของครู (post-test) เป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในการวิเคราะห์แบบประเมิน ประมวลผลอย่างรอบคอบ เพื่อนำเสนอและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาต่อไป

**แนวทางที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน**

ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู และการสรุปและประเมินผลในการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ทำแบบสำรวจอัตราการตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน และอัตราการเข้าร่วมจริงของครูในปัจจุบัน

2) สัมภาษณ์ครูอย่างละเอียดเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวในการสอนและการไม่เข้าร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ค้นหาหาข้อมูลเพิ่มเติม ปรัชญาผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกันวางแผนการพัฒนาครู

3) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพผสานกับการนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็ก มีผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวก รับฟัง ประสานงาน และช่วยขับเคลื่อนการทำงานของกลุ่ม กำหนดปัญหาส่วนตัวของครูแต่ละคนให้เป็นปัญหาส่วนรวม วางแผนแก้ไข ครูทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น แบ่งปันประสบการณ์ อุปกรณ์หรือเทคโนโลยี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีการแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ทำให้ทุกคนตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนที่มีต่อกลุ่ม ต่อนักเรียน ต่อโรงเรียน และต่อชุมชนที่ใหญ่ขึ้น และสนับสนุนให้ครูทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริง

4) มุ่งเน้นการตรวจสอบความถี่ในการเข้าร่วมกลุ่ม รายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาของกลุ่มที่ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นระยะ ๆ หากพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไขอย่างเร่งด่วน

5) มุ่งเน้นให้ครูทุกคนต้องสรุปสิ่งที่ตนเองได้รับจากการรวมกลุ่มในทุกครั้ง เอาใจใส่ การประเมินผลและนำผลที่ได้มาพิจารณาอย่างจริงจัง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาครูด้วยการทำ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการลงมือปฏิบัติจริงต่อไปภายใต้หัวข้อปัญหาใหม่

**แนวทางที่ 4 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครู ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการเป็นผู้มีความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวมความ เชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต**

ดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และส่งเสริมให้ครูลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู และการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) มุ่งเน้นการสำรวจสภาพปัจจุบันของครูเกี่ยวกับความสามารถในการสังเคราะห์ หลอมรวม ความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต ที่ครูประสบในโรงเรียน อย่างละเอียด วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายบุคคล

2) มุ่งเน้นการสอบถามความเข้าใจ ความคิดเห็น ทักษะคติของครูแต่ละคน วิเคราะห์และระบุ ปัญหาขั้นต้นในภาพรวม และค้นคว้าหาข้อมูลเรื่องการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขภายใต้ความแตกต่าง และการบูรณาการความเชื่อให้เข้ากับกิจกรรมภายในโรงเรียน วางแผนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

3) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำวิธีการลงมือปฏิบัติจริงมาใช้ร่วมกัน โดย กำหนดให้ครูจับกลุ่มกันขนาดเล็ก ร่วมกันระบุปัญหาด้านการสังเคราะห์ หลอมรวมความเชื่อ วัฒนธรรม และชีวิต และการวางแผนช่วยกันแก้ไข ลงมือปฏิบัติจริง ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญติดตาม ระดับความเข้าใจ ระดับการเข้าร่วมกลุ่ม และระดับความมีส่วนร่วมของครู

4) แก้ไขข้อผิดพลาดและให้คำแนะนำเพิ่มเติมระหว่างดำเนินการ

5) ครูรายงานผล สรุปผล ประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับ ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารนำผลที่ได้ไป ประเมินและวางแผนพัฒนาต่อไปในอนาคต

### **แนวทางที่ 5 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ครู และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ครูอย่างแท้จริง เน้นขั้นตอนการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู และการสรุปและการประเมินผล โดยแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) สำรวจสภาพปัจจุบันของครูว่ามีความตระหนักและทุ่มเทให้กับการทำหน้าที่ครูมากน้อยเพียงใด โดยให้ครูประเมินตนเอง และผู้บริหารการโรงเรียนทำการประเมินครู วิเคราะห์ผลที่ได้
- 2) สอบถามครูเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองให้ตระหนักและทุ่มเทกับการทำหน้าที่ครูมากขึ้น ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งอื่นเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนา ร่วมลงมือวางแผนกับผู้เชี่ยวชาญ และกำหนดสัดส่วนการฝึกอบรมและการ ลงมือปฏิบัติให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
- 3) จัดให้มีการอบรมพร้อมการลงมือปฏิบัติจริงท้ายการอบรม ภายใต้วหัวข้อการตระหนักและทุ่มเทให้กับหน้าที่ครู
- 4) มุ่งเน้นให้วิทยากรทำการติดตามสังเกตดูอย่างใกล้ชิด ช่วยแนะนำ แก้ไข ปรับปรุงในสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ดีขึ้น แนะนำครูเกี่ยวกับข้อบกพร่องและวิธีการแก้ไขอย่างทันที่และจริงจังขณะที่ครูลงมือปฏิบัติจริง
- 5) มุ่งเน้นการสรุปและประเมินผลการอบรมและลงมือปฏิบัติอย่างเข้มข้น ด้วยการประเมินตนเองของครู ประเมินโดยผู้บริหาร และประเมินโดยวิทยากร ให้ความสำคัญกับการสอบถามครูเป็นรายบุคคลว่าตนเองมีทัศนคติและความรู้สึกอย่างไรทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา นำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวม นำเสนอ และใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูต่อไป

## **แนวทางที่ 6 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ด้านการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการทางโลก**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมและการพัฒนาการสอนวิชาการ และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) โดยเน้นขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู โดยแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) มุ่งเน้นการออกแบบแบบสำรวจสภาพปัจจุบันของการเตรียมการสอนและการพัฒนาการสอนวิชาการทางโลกของครู โดยให้แบบสำรวจมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และสามารถเก็บข้อมูลได้ตรงประเด็น มุ่งเน้นการเก็บแบบสำรวจคืนให้ครบถ้วนและนำไปวิเคราะห์อย่างละเอียด
- 2) มุ่งเน้นสอบถามครูถึงจุดแข็ง จุดด้อย และความช่วยเหลือที่ต้องการ วิเคราะห์ปัจจัยวางแผนโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากครูและข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้บริหาร และผู้เชี่ยวชาญ โดยวางแผนสำหรับครูแต่ละคนเป็นรายบุคคล ทำการประเมินเบื้องต้นเพื่อให้ครูแต่ละคนทราบว่าตนเองเหมาะสำหรับการพัฒนาด้วยวิธีการใด
- 3) ส่งเสริมความรู้ผ่านการอบรมบรรยายและประสบการณ์ตรงด้วยการปฏิบัติจริงแก่ครูรายบุคคลเกี่ยวกับการเตรียมและการพัฒนาการสอนวิชาการ
- 4) ระหว่างการดำเนินการพัฒนาครู ให้ตรวจสอบว่าระดับการเข้าร่วม ความคิดเห็น ความรู้สึก ทักษะคติ และแนวทางปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร หากพบจุดที่มีปัญหา ให้รีบดำเนินการแก้ไข โดยทำการสอบถามและแก้ไขเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ทำการสรุปและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการทางโลก ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูว่ามีการเตรียมตัวและพัฒนการสอนวิชาการอย่างไร



## **แนวทางที่ 7 การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ด้านการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์**

จัดให้มีการอบรม (Training) ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพยานถึงพระคริสต์ และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) ตามคำสอนของพระคริสต์ เน้นขั้นตอนการศึกษาข้อมูล จากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู และการตรวจสอบและแก้ไขระหว่างดำเนินการพัฒนาครู โดย แนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตเป็นพยานถึงพระคริสต์ของครู เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของความคิดและการลงมือกระทำ รวมไปถึงผลที่เกิดขึ้น วิเคราะห์สภาพ ปัญหาเบื้องต้น

2) มุ่งเน้นการสอบถามข้อมูลจากครูอย่างจริงจัง โดยแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มครู คาทอลิก สอบถามครูเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ วิธีการปฏิบัติตน การดำเนินชีวิตเพื่อ เป็นพยานถึงพระคริสต์ 2) กลุ่มครูที่ไม่มีใช้คาทอลิก สอบถามเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามหลัก ศาสนาของแต่ละคน นำข้อมูลที่ได้มาวางแผนพัฒนาตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละ กลุ่ม

3) ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับคำสอนของพระคริสต์ คุณธรรม จริยธรรมทั่วไป และการ ให้ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ด้วยการลงมือทำจริงในโรงเรียน

4) มุ่งเน้นการทำประเมินระหว่างการอบรมและลงมือปฏิบัติจริงแต่ละครั้ง ผู้เชี่ยวชาญให้ คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข อย่างจริงจัง

5) สรุปและประเมินผลการพัฒนาว่าครูมีความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใดเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ ในการวางแผนพัฒนาครูในระดับสูงขึ้นไป

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 กระบวนการพัฒนาครูที่มีความต้องการจำเป็นอันดับต้นในแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีมากถึง 4 แนวทางที่ต้องเน้นกระบวนการพัฒนาที่ขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู แสดงให้เห็นว่า การวางแผนอย่างรอบคอบและการตรวจสอบความต้องการของครูเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องได้รับการเอาใจใส่อย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่กลุ่มครูเลือกพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูมีความโดดเด่นจากการปฏิบัติงานและต้องการความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ดังนั้น ในการนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูไปปฏิบัติ จึงควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู และขั้นตอนการศึกษาข้อมูลจากครูเพื่อวางแผนการพัฒนาครู เพื่อให้ผลการพัฒนาครูออกมาถูกต้องและสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกดังที่พระศาสนจักรคาดหวัง

ขณะเดียวกัน แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกก็มี 3 แนวทางที่เน้นกระบวนการขั้นตอนการสรุปผลและประเมินผลการพัฒนา ซึ่งขัดแย้งต่อสภาพการที่ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไม่มีข้อมูลการสรุปผลการอบรมครูประจำเดือนที่ปฏิบัติอยู่ สะท้อนให้เห็นว่าอาจมีความต้องการให้สรุปผล ประเมินผล และทำการเผยแพร่ผลสรุปอย่างสาธารณะเพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นว่าครูมีความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาอย่างไร เพื่อที่จะวางแผนดำเนินการพัฒนาต่อไปให้ถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครู และตอบสนองต่อนโยบายการศึกษาของพระศาสนจักรคาทอลิก

## 5.2.2 ปัจจัยสนับสนุนการเลือกพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัคร สังฆมณฑลกรุงเทพฯ ลำดับแรก ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูแต่ละประการ พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุดในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูตามความเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าจิตตภาล และครู มีปัจจัยสนับสนุนดังนี้

5.2.2.1) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า ลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่จะต้องได้รับการพิจารณาให้พัฒนาเป็นลำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็น (PNI<sub>modified</sub>) 0.275) น่าจะเป็นผลมาจากค่านิยมหลักของสังคมไทยที่เชิดชูความเป็นเลิศทางวิชาการยังคงมีอิทธิพลดึงดูดให้กลุ่มผู้อำนวยการลงมือดำเนินการพัฒนาครูเพื่อตอบสนองต่อผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นหลัก ซึ่งในขณะเดียวกันก็เป็นการลดทอนความสำคัญที่มีต่อการพัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ให้น้อยลงอย่างมีนัยยะสำคัญ สอดคล้องกับที่สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทยได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนคาทอลิกกำลังสูญเสียความโดดเด่นในฐานะผู้นำทางการศึกษาอัตลักษณ์โดยมีสาเหตุสำคัญประการแรกคือ การจัดการศึกษาตามระบบการศึกษาไทยที่กำลังล้มเหลวและเคลื่อนไปตามกระแสของวิกฤตคุณค่าในสังคมไทย เน้นธุรกิจมากกว่างานอภิบาล เน้นการแข่งขันทางวิชาการมากกว่าการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2561) ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากการที่การวัดผลทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และการประพฤติตนตามหลักศาสนาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถกระทำได้อย่างมีมาตรฐาน หรือเห็นได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือมีความน่าเชื่อถือ อีกทั้งยังไม่มีผลต่อนักเรียนในการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ความสำเร็จทางด้านการพัฒนาครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนาจึงเป็นสิ่งที่ไม่น่าดึงดูดความสนใจจากผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานให้เข้าเรียนในโรงเรียนคาทอลิก ตรงกันข้าม ผลลัพธ์ทางวิชาการสามารถวัดผลได้ในรูปแบบของตัวเลขและสถิติ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบได้ง่ายและกว้างขวางในระดับประเทศ ผู้อำนวยการจึงเสี่ยงไม่ได้ที่

จะให้ความสำคัญของการพัฒนาครูเพื่อผลทางวิชาการก่อนเป็นลำดับแรก เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดและรวดเร็วต่อทั้งครู นักเรียน และโรงเรียน

ในทางตรงกันข้าม ผลการวิเคราะห์มีความขัดแย้งกับหลักการการศึกษาคาทอลิก ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา พ.ศ.2560-2564 โดยระบุว่ายุทธศาสตร์แรกคือการทำให้อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกปรากฏชัดเจนในภาพรวม และยุทธศาสตร์ที่ 2 คือการส่งเสริมให้สถานศึกษามีระบบการบริหารและการจัดการเรียนการสอนโดยยึดคุณค่าแห่งพระวรสารและวัฒนธรรมแบบคาทอลิก เจริญชีวิตเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีมาตรการ คือ พัฒนา การจัดการเรียนการสอนของครูโดยยึดคุณค่าแห่งพระวรสาร กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้รู้และเข้าหลักธรรมทางศาสนาคริสต์อย่างลึกซึ้ง รวมถึงจริยธรรม ศีลธรรมโดยทั่วไป และสามารถถ่ายทอดให้นักเรียนนำไปปฏิบัติจริงได้ในชีวิตประจำวันตามหน้าที่ของโรงเรียนคาทอลิก ดังที่อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551) กล่าวไว้ว่า โรงเรียนคาทอลิกเป็นโรงเรียนที่มีหลักการของการ “การประกาศข่าวดี” หมายถึง การประกาศข่าวดีของพระคริสต์เจ้าให้กับมนุษย์ทุกคน โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นสถานที่แห่งการปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยมีพื้นฐานอยู่บนแนวทางของพระวรสาร หลักคำสอนทางศาสนา โดยมีการวางแผนจัดหลักสูตรที่มุ่งเน้น คุณธรรมจริยธรรม จัดการศึกษาอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม บูรณาการคุณธรรมจริยธรรม จัดการศึกษาอบรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่หลักสูตร จัดบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการสร้างคุณธรรมจริยธรรม เน้นการอภิบาลโดยผ่านทางจิตตภาลประจำโรงเรียน มีมาตรฐานด้านคุณธรรม การจัดองค์การโดยมีคณะกรรมการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสังฆมณฑล ซึ่งมีผู้อำนวยการคือ พระสงฆ์ นักบวช และกำหนดกลุ่มงาน ที่เน้นงานจิตตภาล ผู้นำเป็นแบบ “ผู้อภิบาลที่ดี (Good shepherd) และตามทฤษฎีของนิตยาพร วรพรทัศน์า (2546,125-126) ที่เสนอแนะความคิดเกี่ยวกับงานบริหารวิชาการว่าเป็นการจัดการเรียนการสอน เพื่อการนำคุณค่าชีวิตสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนกลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกายและจิตใจ ทั้งนี้การฝึกปฏิบัติเพื่อช่วยให้มนุษย์มุ่งสู่ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ควรได้รับการฝึกที่สานต่อทุกวิชา เพื่อช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนและปฏิบัติคุณค่าเพื่อชีวิตในด้านต่าง ๆ ได้ด้วยความเข้าใจสม่ำเสมอและเห็นคุณค่าอย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องมีการสอนและอบรมนักเรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม

ผลการวิเคราะห์จึงแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารยังปฏิบัติตามนโยบายการศึกษาคาทอลิกของ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ไม่เพียงพอในปัจจุบัน แต่ก็มีคามตระหนักรู้ว่าตนเองในปัจจุบันยังให้ความสำคัญต่อการผลักดันครูให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา น้อยกว่าด้านอื่น ๆ และแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการมีความกังวลใจ ความเอาใจใส่ และตระหนักรู้ที่จะเสริมสร้างและเร่งดำเนินการพัฒนาครูในด้านดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้นในอนาคต

5.2.2.2) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของหัวหน้าจิตตภิบาลโรงเรียนพบว่า ลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูที่จะต้องได้รับการพัฒnalำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล มีความต้องการจำเป็น (PNImodified) 0.300 ผลการวิเคราะห์ปรากฏเช่นนี้อาจมีสาเหตุมาจากการดำเนินนโยบายของโรงเรียนมุ่งเน้นคนละด้านกับสิ่งที่หัวหน้าจิตตภิบาลให้ความสำคัญ ในขณะที่หัวหน้าจิตตภิบาลมีหน้าที่หลักในการดูแลเอาใจใส่ด้านการเจริญชีวิตจิตของครูกับนักเรียน การสร้างความเข้าใจ ไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างเสริมครูให้มีความน่าเชื่อถือ สามารถให้คำปรึกษานักเรียนทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการเรียน เพื่อที่จะส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพ ความชอบ และความถนัดแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล หัวหน้าจิตตภิบาลจึงรู้สึกสับสนกับงานของตน แต่ผู้บริหารโรงเรียนกลับให้ความสำคัญกับการส่งเสริมอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูด้านวิชาการเป็นหลัก (ค่า PNImodified ต่ำสุด) จึงอาจนำมาซึ่งความไม่สะดวกหรืออุปสรรคสำหรับหัวหน้าจิตตภิบาลในการปฏิบัติงานด้านนี้ซึ่งเป็นงานเฉพาะทางของตน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังแสดงให้เห็นค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (ระดับปานกลาง) และสภาพที่พึงประสงค์ (ระดับมากที่สุด) ของอัตลักษณ์ดังกล่าว ซึ่งมีความแตกต่างกันมากถึง 2 ระดับ สะท้อนถึงความต้องการของหัวหน้าจิตตภิบาลที่คาดหวังให้ครูโรงเรียนคาทอลิกอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้รับการพัฒนาด้านการเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคลมากเป็นพิเศษและเร่งด่วน

ความคิดเห็นของกลุ่มหัวหน้าจิตตภิบาลยังสอดคล้องกับที่ ธวัช สิงห์สา (2559, 263) ได้กล่าวไว้ นั่นคือ จุดมุ่งหมายของโรงเรียนคาทอลิกส่วนใหญ่จะเน้นให้ความสำคัญกับงานทางด้านวิชาการ การแข่งขันทักษะในด้านวิชาหลัก เช่น ฟิสิกส์ เคมี หรือวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ โรงเรียนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเด็กกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษทางด้านอื่นๆ เช่น

ศิลปะ การขับร้อง กีฬา การรำไทย ฯลฯ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของเด็กนักเรียนบางคนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวที่แตกต่างจากคนอื่นและเป็นความสามารถที่ผู้เรียนควรมีสติธิได้รับการพัฒนาจากโรงเรียนอย่างจริงจัง เพราะเป็นการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและเป็นเจตนารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิกที่จะต้องพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคล ซึ่งนักเรียนจะได้รับการพัฒนาเช่นนี้ได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเริ่มต้นด้วยการเจริญชีวิตจิตกับนักเรียนโดยใช้หลักศาสนา ความเชื่อ และการแบ่งปันทางจิตวิญญาณเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน ทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีความเอาใจใส่กับนักเรียนโดยตรงและเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนการพัฒนาความสามารถของพวกเขาและให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

พระสมณสาส์นคาทอลิกเรื่องฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน (2556a, 91) ยังได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าครูมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียนและเป็นรายบุคคลไว้ว่า มันไม่ได้เป็นเพียงวิธีการที่ครูสามารถช่วยในการหล่อหลอมนักเรียนได้เท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ครูสามารถรับรู้เกี่ยวกับความต้องการหรือธรรมชาติของนักเรียนเพื่อที่จะช่วยแนะนำพวกเขาอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้ หัวหน้าจิตตภาลผู้มีหน้าที่เชื่อมประสานและปลูกฝังพฤติกรรมดังกล่าวให้แก่ครูจึงมีความกังวลใจต่อสภาพปัจจุบันของอัตลักษณ์ดังกล่าวของครูและแสดงความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาครูในด้านนี้อย่างมาก

5.2.2.3) จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู พบว่า ลำดับความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูที่จะต้องได้รับการพัฒnalำดับแรก คือ อัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งมีค่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNImodified) 0.231 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อาจจะกำลังประสบปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงลำพัง ไม่ว่าจะเป็นเพราะความกดดันจากสังคมที่เรียกร้องให้ครูผลิตนักเรียนที่มีความเป็นเลิศในทุกด้าน รวมไปถึงการสร้างผลงาน งานวิจัย และการเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินประกันคุณภาพทางการศึกษา สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูต้องการความช่วยเหลือจากส่วนต่าง ๆ ของสังคม จึงคาดหวังให้มีการรวมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน เรียกร้องให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้ปกครอง ผู้อำนวยการ ฯลฯ ผลจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นจะนำมาซึ่ง

ความช่วยเหลือ ความร่วมมืออย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การอำนวยความสะดวก การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ความคิดหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตในโรงเรียนของครูร่วมกับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชสิงห์สา (2559, 271) กล่าวสรุปไว้ว่า โรงเรียนฝึกฝนครูให้สามารถทำงานเป็นหมู่คณะร่วมกับผู้อื่นและชุมชน เสียสละ สามัคคี และเป็นหนึ่งเดียวกัน เช่นกับที่งานวิจัยของ วิณา อ่องแสงคุณ (2549, 453) ได้กล่าวไว้ในการพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุลสำหรับโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร ในเรื่องของความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน คือ โรงเรียนมีระบบภาคีเครือข่ายที่ดี โดยให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน หน่วยงานในสังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หรือหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ ได้มีส่วนในการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ผลของการดำเนินงานของโรงเรียนดีขึ้น และเป็นไปตามที่ปรากฏในพระสมณสาส์นคาทอลิกเรื่องฆราวาสคาทอลิกในโรงเรียน (สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก, 2556a, 91) ความว่า ครูฆราวาสคาทอลิกควรจะสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ พวกเขาควรจะทำางร่วมกันเป็นทีม และครูควรสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นชุมชนทางการศึกษา และยินดีจะเข้าร่วมในกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลายทั้งมวลซึ่งเป็นความมุ่งมั่นทำงานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษา

ดังนั้นผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าครูกำลังตระหนักรู้และมีความคิดเป็นไปในทิศทางเดียวกับหลักการการศึกษาคาทอลิก เห็นคุณค่าของการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน อีกทั้งยังแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของตนในตอนนี้จะช่วยให้เกิดประโยชน์ได้อย่างยิ่งยวดแก่ทุกฝ่าย

### 5.2.3 สาเหตุของความแตกต่างของการเลือกพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มี ความต้องการจำเป็นต้องพัฒนาเป็นลำดับแรกของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละกลุ่ม

ผลการวิจัยพบกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามกลุ่ม คือ ผู้บริหาร หัวหน้าจิตตภาบาล และครู มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันต่ออัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

ที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ต้องได้รับการพัฒนา น่าจะมีสาเหตุอันเนื่องมาจากพื้นฐานความรับผิดชอบ หน้าที่ และลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา มีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาสูงสุด เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการดำเนินนโยบายการศึกษาตามที่ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ กำหนด ซึ่งเรื่องสำคัญที่สุดคือ การปลูกฝังคุณธรรม คำสอนทางศาสนา การปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่มีคุณธรรมศีลธรรม ให้แก่นักเรียน แม้ว่าสภาพปัจจุบันจะแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการจะยังให้ความสนใจในการพัฒนาอัตลักษณ์ในด้านที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการก็ตาม

ในขณะที่หัวหน้าจิตตภาลซึ่งมีหน้าที่ดูแลเอาใจใส่ชีวิตจิตและสภาวะของสภาพจิตใจนักเรียน มักให้ความสำคัญกับการเจริญชีวิตจิต การดูแลเอาใจใส่ การพูดคุยทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อใจและไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน หัวหน้าจิตตภาลย่อมให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสม และเป็นไปอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตามคำสอนของพระคริสเจ้า ดังนั้น หัวหน้าจิตตภาลจึงคิดว่า อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล ยังได้รับการดำเนินการพัฒนาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ หรือยังไม่ดีเท่าที่ควร และเรียกร้องการพัฒนาอัตลักษณ์นี้ให้มากขึ้นในอนาคตอย่างเห็นได้ชัด

ครูเป็นผู้ทำหน้าที่สอนและมีความใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด สามารถระบุความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของตนเองได้จากประสบการณ์โดยตรงในการปฏิบัติงาน การสอนนักเรียน และการดูแลนักเรียน ครูประสบปัญหาต่าง ๆ และพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเองก่อนในขั้นแรก แต่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูมีความตระหนักรู้ว่าปัญหาบางประการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้เพียงลำพัง ต้องการให้มีการรวมกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมแรงร่วมใจระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูเอง หรือเพิ่มระดับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดียิ่งขึ้นต่อไป



### 5.2.4 ข้อสังเกต

ข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ อัตลักษณ์บางประการมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาใกล้เคียงกันในการคิดเห็นของบางกลุ่ม เป็นต้น การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ซึ่งนอกจากจะเป็นความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาเป็นลำดับแรกในการคิดเห็นของครูแล้ว ยังเป็นลำดับสองในการคิดเห็นของหัวหน้าจิตตาศาลอีกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การที่ครูตระหนักรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและมีบทบาทหน้าที่ต่อชุมชน ให้ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน และมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง หัวหน้าชุมชน และสมาชิกอื่นในชุมชน เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่หลายฝ่าย และน่าจะมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อระดับความสำเร็จของโรงเรียน และผู้อำนวยการก็พร้อมให้ความสำคัญสนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรอย่างเต็มที่

ในทำนองเดียวกัน การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ก็มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาใกล้เคียงกันในการคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับแรกของกลุ่มผู้บริหารและเป็นลำดับสองของครู แสดงให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญต่อการผลักดันให้ครูมีความสามารถในการสอนคำสอนและอบรมจริยธรรมแก่นักเรียน สอดคล้องต่อความต้องการของฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

อย่างไรก็ตาม มีความขัดแย้งอย่างชัดเจนระหว่างกลุ่มหัวหน้าจิตตาศาลและครู กล่าวคือ อัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล หัวหน้าจิตตาศาลมีความคิดเห็นว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ในขณะที่ครูมีความเห็นคิดว่าอัตลักษณ์ดังกล่าวมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นลำดับรองสุดท้าย สาเหตุของความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงนี้อาจมาจากทัศนคติที่หัวหน้าจิตตาศาลกับครูมีต่อการปฏิบัติตนตามอัตลักษณ์ดังกล่าวไม่เหมือนกันและอาจไม่มีการวัดผลที่ชัดเจนหรือเป็นรูปธรรมที่จะช่วยสื่อสารความเข้าใจของทั้งสองฝ่ายให้ตรงกันได้ ทั้งครูจำนวนมากก็ได้นับถือศาสนาคาทอลิก จึงอาจเป็นไปได้ว่าทั้งสองฝ่ายมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับอัตลักษณ์นี้ไม่เพียงพอ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า แนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี งานวิจัย และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเป็นไปอย่างก้าวหน้าและยั่งยืน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก บุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคาทอลิก และโรงเรียนคาทอลิกควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกแก่ครูในทุกด้านและควรดำเนินการอย่างจริงจัง โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามผลการวิจัยนี้ โดยกำหนดนำแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามลำดับ ซึ่งสามอันดับแรกคือแนวทางเพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ที่ 7 การเจริญชีวิตจิตร่วมกับนักเรียนโดยตรงและต่อรายบุคคล อัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา และอัตลักษณ์ที่ 3 การร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ดังนั้นฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรแนะนำให้ผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียนและยังอาจกำหนดเป็นระเบียบหรือข้อบังคับใช้ตามความเหมาะสมหรือตามความเร่งด่วน

2) สำหรับผู้บริหาร แนวทางที่ 2 เพื่อการพัฒนาอัตลักษณ์ที่ 5 การเป็นผู้เชี่ยวชาญการสอนคำสอน จริยธรรม ศีลธรรม และศาสนา ผู้บริหารจำเป็นต้องซื้อสัตย์ต่อความคิดเห็นต่อตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของพระศาสนจักร นั่นคือ การพัฒนาอัตลักษณ์ดังกล่าวก่อนอัตลักษณ์ที่ 4 การเตรียมตัวและพัฒนาการสอนวิชาการทางโลกซึ่งเป็นค่านิยมทางโลก โดยผู้บริหารร่วมดำเนินการกับหัวหน้าจิตตภาลในการนำแนวทางไปปรับใช้กับโรงเรียนของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาคาทอลิกในภาพรวมสูงสุดและสมบูรณ์ในทุกด้านอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารโรงเรียนควรปรับ

แนวทางของงานวิจัยนี้และประยุกต์ให้เข้ากับโรงเรียนคาทอลิกแต่ละแห่ง ศึกษาและวางแผนอย่างดี ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยเพื่อการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล พยายามวางแผนจัดการการพัฒนาโดยแบ่งครูออกเป็นกลุ่มย่อยให้ได้มากที่สุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

3) ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และผู้บริหารโรงเรียน ควรนำแนวทางที่ 3 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาครูตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกด้านการร่วมงานกับส่วนต่าง ๆ ของชุมชน ไปใช้พัฒนา โดยการส่งเสริมและให้ความร่วมมือในการรวมกลุ่มของครูในระดับหมวด ระดับโรงเรียน ระดับเขต และระดับสังฆมณฑล เพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทคโนโลยี อุปกรณ์เครื่องมือ ความช่วยเหลือ และประสบการณ์ตรงระหว่างครู ควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ครูมีเวลาสำหรับการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกของตนมากขึ้น

5) จากผลการวิจัยที่พบว่าวิธีการส่วนมากที่ใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบแนวทางใหม่ในการพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาของครู คือ การอบรม (Training) และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรนำแนวทางไปปรับใช้โดยยึดหลักการให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง และส่งเสริมให้ครูนำความรู้ ประสบการณ์ และสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง และเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังควรตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามเอกลักษณ์การศึกษาคาทอลิกอย่างครบถ้วนและเป็นประจำ ติดตามผล และกำหนดให้มีการพัฒนาปลีกย่อยในหัวข้อต่าง ๆ เป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และความกระตือรือร้นแก่ครู จำเป็นต้องมีการตรวจสอบความก้าวหน้าในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและความต่อเนื่องแก่ผู้ปฏิบัติ

6) สำหรับครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ก่อนการพัฒนา เมื่อมีการสำรวจความคิดเห็นหรือสัมภาษณ์เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ครูจะต้องให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น แจ่มแจ้งงานจังก์ และให้ข้อมูลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายมากที่สุด และเมื่อฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และผู้บริหารนำแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกมาปฏิบัติใช้แล้ว ครูจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ

และกระบวนการต่าง ๆ สำหรับครูที่มีได้นับถือศาสนาคาทอลิกจะต้องสอบถามหัวหน้าจิตตภิบาลอย่างละเอียดเกี่ยวกับหลักความเชื่อและการปฏิบัติตน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ เกิดอัตลักษณ์ในตนเอง และสามารถถ่ายทอดไปยังนักเรียนได้ตามความคาดหวังของพระศาสนจักร

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) จากผลการวิจัยที่พบว่าวิธีการส่วนมากที่ใช้เป็นพื้นฐานในการออกแบบแนวทางใหม่ในพัฒนาอัตลักษณ์การศึกษาของครู คือ การอบรม (Training) และการลงมือปฏิบัติจริง (Action Learning) นั้น แสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยอาจจะคัดเลือกวิธีการพัฒนาครูมาใช้ในแบบสอบถามและการออกแบบแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูน้อยเกินไป ทำให้ขาดความหลากหลายหรือการนำเสนอแนวทางเลือกใหม่ให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเพิ่มเติมเพื่อทำให้เกิดแนวทางใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและอาจส่งผลดีต่อการนำไปใช้จริงอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิจัยที่พบว่าอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกที่มีความจำเป็นสูงสุดที่จะต้องได้รับการพัฒนา มีความแตกต่างกันไปตามความเห็นของกลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าจิตตภิบาล และครู การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของครูโรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อประเมินความสอดคล้องกับอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก โดยเฉพาะ และควรศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ มุมมอง ความเข้าใจ ความต้องการและข้อเท็จจริงของนักเรียนโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่มีต่อครูและอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเพิ่มเติมด้วย เพื่อใช้ประกอบรวมกับการพัฒนาครูโรงเรียนอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในการกำหนดแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งครูและนักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตสำคัญที่สุดของการศึกษา

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กนิน แลงค์นิต. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

กมลพร อ่วมเพ็ง. (2560). แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ. (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). แนวทางการดำเนินงานปฏิรูปการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ "2549 ปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน". กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐาน.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สมพ.17 เข้าถึงจาก <http://www.sesa17.go.th/site/images/PLC-Sesa17-guide-2560.pdf> สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2562

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ. (2541). สังคมวิทยา มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: เสริมสุขพิมพ์.

เกรียงศักดิ์ แสงจันทร์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตติมา อัครดิพงษ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฉลองรัฐ สังขรัตน์. (2559). อัตลักษณ์โรงเรียนคาทอลิกในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่เป็นพลวัตตามนโยบายของสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชัยวัฒน์ จิวพานิชย์ และชัยวัฒน์ วารี. (2554). การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมการสร้างบทเรียนออนไลน์โดยใช้ LMS Model เพื่อการเตรียมความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นปีที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากเห็น. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และคณะ. (2554). แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ทิตินา แคมมณี. (2550). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิตินา แคมมณี. (2553). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธวัช สิงห์สา. (2559). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล แนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

นิตยาพร วรพรทัศน์. (2546). กระบวนการเรียนรู้เพื่อนำคุณค่าชีวิตสู่ความเป็นมนุษย์ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพ. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย, 33(สิงหาคม 2545 - กรกฎาคม 2546), 125-126.

นุชนาฏ เชียงชัย. (2558). การใช้อัตลักษณ์เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดลำปาง. (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

บุญชอบ จันทาพูน และคณะ. (2561). กลยุทธ์การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเทศบาล 1 ตำบล จังหวัดเชียงราย. วารสารวิจัยและพัฒนา วลัยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2561).

บุญฤทธิ ปิยะศรี. (2556). รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการสอนที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

ประพนธ์ ลิ้มธรรมมหิศร. (2545). ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยบูรพา

ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (2560). แผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา พ.ศ. 2560-2564 ของฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. เข้าถึงจาก <http://www.edbathai.com/Main/index.php/>. 2017-01-15-04-

17-08/35-2017-10-22-13-49-12/312-2560-2564 สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2562

ฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (2563). บุคลากรฝ่ายการศึกษา อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. Retrieved from <http://www.edbathai.com/Main2/%E0%B9%80%E0%B8%81%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9D%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%AF%E0%B8%9A%E0%B8%B8%E0%B8%84%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%A3> Accessed 24 กรกฎาคม 2564

พอล ที่ 6, สมเด็จพระสันตะปาปา, (1965). สมณกฤษฎีกาเรื่อง การอบรมเพื่อเป็นพระสงฆ์ “DECREE ON PRIESTLY TRAINING OPTATAM TOTIUS”.

พัชรिता เอี่ยมสุนทรชัย. (2559). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พัชรี ฤกษ์แก้ว และ ฉันทนา กล่อมจิต. (2554). ปัจจัยเชิงเหตุด้านจิตลักษณะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. *Journal of Education Khon Kaen University (Graduate Studies Research)*, 5(1).

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พเยาว์ ยินดีสุข. (2561). ทักษะ 7C ของครู 4.0 PLC & Log book (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ชรี รูประวีเชตร. (2549). การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มนตรี ศิริจันทร์ชื่น. (2554). การสอนนักเรียนกลุ่มใหญ่ในรายวิชา GSOC 2101 ชุมชมกับการพัฒนา โดยใช้การสอนแบบ Active Learning และการใช้บทเรียนแบบ e-learning เพื่อการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา การพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

เยาวเรศ รักดีจิตร. (2557). Active Learning กับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. เข้าถึงจาก [nsru.ac. th/ Act\\_ learn/myfile/27022015155130\\_article.docx](http://nsru.ac.th/Act_learn/myfile/27022015155130_article.docx) สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562

ระวีวรรณ สัมฤทธิ์. (2556). ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตำแหน่งบรรณารักษ์ในท้องถิ่นของวิทยาลัยของรัฐ. (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

รัตนารณ์ บุญสุข. (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2540). กฎหมาย ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการให้ไปศึกษา พ.ศ. 2540.

ราชกิจจานุเบกษา. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

ราชกิจจานุเบกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับแก้ไข พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

รุจิรา สืบสุข. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.

โรแบต โกสเต, บาทหลวง, (2549). ประวัติการเผยแพร่คริสต์ศาสนาในสยามและลาว. กรุงเทพฯ: สื่อมวลชนคาทอลิกประเทศไทย.

วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. (ปริญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

วิจิตร อวาทกุล. (2540). การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิภา บุญเสนอ. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเลือกสรรกับคุณภาพการสอนของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิวัฒน์ แพร่สิริ. (2543). วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศราวุธ ทาคำ. (2559). การศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข. In สรรสาระองค์กรแห่งความสุข เล่ม 1 กระบวนการเคลื่อนงานสร้างสุข. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนากลไกทางวิชาการ เพื่อสนับสนุนงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว และคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศุภย์มานุษยวิทยาสรินธร (องค์การมหาชน). (2547). วาทกรรมอัตลักษณ์. กรุงเทพมหานคร: ศุภย์มานุษยวิทยาสรินธร.

สฎายุ ธีระวิชิตระกุล. (2556). การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กราฟฟิคซี้.

สถาบันข้าราชการพลเรือน. (2533). การพัฒนาข้าราชการ : เรื่องเก่าที่ต้องเล่าอยู่เรื่อย ๆ. วารสารข้าราชการ, 2(35).



สถาบันวิจัยพุทธธรรมศาสตร์ มศว. (2558). PLC คืออะไร? สำคัญอย่างไร? Retrieved from <https://candmbsri.wordpress.com/2015/04/02/plc> e0%b8%ad%e0%b8%ad%e0% b8%b0%e0%b9%-84%e0% b8%a3%e0% b8%aa%e0% b8%b3%e0% b8%84%e0% b8% b1%e0% b8%-8d%e0%b8%ad%e0%b8%a2%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%87%e0%b9%84%e0%b8%a3/ Accessed

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2558a). ตลอดการนิตินันต์ 350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2558b). ประวัติการศึกษา. เข้าถึงจาก <http://catholic-haab.com/main/index.php/research-and-study/2015-10-20-02-05-21/582-2015-10-20-02-04-13> สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2561

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2558c). อัตลักษณ์การศึกษา. เข้าถึงจาก <http://www.catholic-education.or.th/home/index.php/about/identities.html> สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2561

สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2561). เมื่ออัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเข้าสู่ชีวิต. กรุงเทพฯ: อัสสัมชัญ.

สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2560). ภาษีกาสมัชชาใหญ่ของพระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทย คริสตศักราช 2015 "ศิษย์พระคริสต์เจริญชีวิตประกาศข่าวดีใหม่". กรุงเทพฯ: สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

สมชาย กิจยรรยง และ อรรถชัย ฤกษ์กุล. (2550). เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก. (2531). มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อัสสัมชัญ.

สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก. (2556a). ขบวนการคาทอลิกในโรงเรียน: พยานยืนยันความเชื่อ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อัสสัมชัญ.

สมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก. (2556b). โรงเรียนคาทอลิก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: เวสต์เทรต ประเทศไทย.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2561). "คู่มือ : การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำหรับคณะกรรมการจริยธรรม". สืบค้นเมื่อ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). รายงานการปฏิบัติการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). ก้าวอย่างมั่นใจ เพื่อแก้ทุกขั้วในสังคม. กรุงเทพมหานคร: ครูสภา ลาตพรวัว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). อภิธานศัพท์การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.
- สิทธิพงษ์ สุพรม. (2561). การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้เชิงรุกในศตวรรษที่ 21 สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี, 7(2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2561), 49-58.
- สีมาลา ลียงวา. (2554). แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว). (ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2561). กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา, 1(3), 82-85.
- สุรินทร์ จารย์อุปการะ. (2556). การจัดการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- เสน่ห์ จัยโต. (2550). การบริหารนวัตกรรมใหม่: โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งาร่า สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช
- เสนาะ ดีเยาว์. (2519). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ ขุนพล. (2557). การออกแบบและพัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนเกาะยอ. มหาวิทยาลัยทักษิณ. กรุงเทพมหานคร.
- อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครูโรงเรียนเอกชน. (ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. (ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต), สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสิทธิ์ อุคำ. (2563a). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิสิทธิ์ อุคำ. (2563b). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ

โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

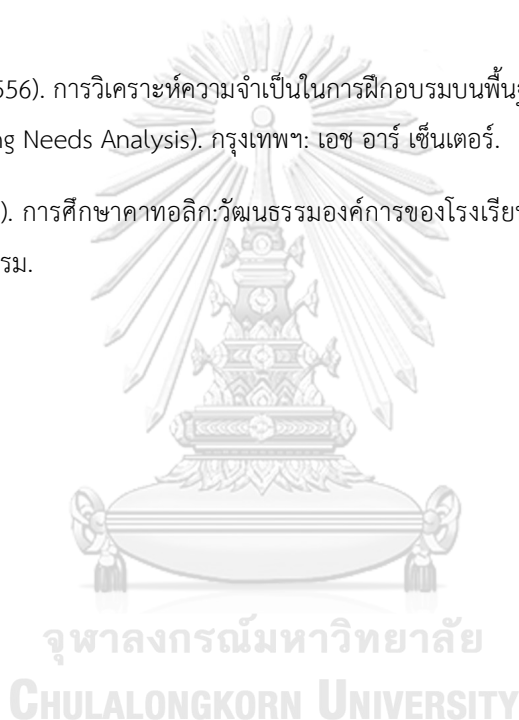
อ่องแสงคุณ, ว. (2549). การพัฒนารูปแบบการประเมินองค์การแบบสมดุสำหรับโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาภรณ์ ใจเที่ยง. (2546). หลักการสอน (พิมพ์ครั้งที่ 3 ed.). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2554). การจัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์รายบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4 ed.). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2556). การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบนพื้นฐาน COMPETENCY (Competency - Based Training Needs Analysis). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เอกชัย ชินโคตร. (2551). การศึกษาคาทอลิก:วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกในทศวรรษหน้า. นครปฐม: วิทยาลัยแสงธรรม.



## ภาษาอังกฤษ

Castetter, W. B. (1976). *The Personnel Function in Educational Administration*. New York: Macmillan.

Congregation for Catholic Education. (1965). *Gravissimum Educationis*. Retrieved from [http://www.vatican.va/archive/hist\\_councils/ii\\_vatican\\_council/documents/vat-ii\\_decl\\_19651028\\_gravissimum-educationis\\_en.html](http://www.vatican.va/archive/hist_councils/ii_vatican_council/documents/vat-ii_decl_19651028_gravissimum-educationis_en.html) Accessed September 2, 2018

Congregation for Catholic Education. (1977). *The Catholic School*. Retrieved from [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations) Accessed September 2, 2018

Congregation for Catholic Education. (1982). *Lay Catholic in Schools: Witness to Faith*. Retrieved from [https://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc\\_con\\_ccatheduc\\_doc\\_19821015\\_lay-catholics\\_en.html](https://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_19821015_lay-catholics_en.html) Accessed September 3, 2018

Congregation for Catholic Education. (1988). *The Religious Dimension of Education in a Catholic School*. Retrieved from [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents) Accessed September 2, 2018

Congregation for Catholic Education. (1997). *The Catholic School on the Threshold of the Third Millennium*. Retrieved from [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc\\_con\\_ccatheduc\\_doc\\_27041998\\_school2000\\_en.html](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_27041998_school2000_en.html) Accessed September 1, 2018

Congregation for Catholic Education. (2002). *Consecrated Persons and their Mission in School*. Retrieved from Available from [http://www.Vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents](http://www.Vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents) Accessed September 2, 2018

Congregation for Catholic Education. (2007). *Educating together in Catholic School*. Retrieved from [http://www.vatican.va/roman\\_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc\\_con\\_ccatheduc\\_doc\\_20070908\\_educare-insieme\\_en.html](http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/ccatheduc/documents/rc_con_ccatheduc_doc_20070908_educare-insieme_en.html) Accessed September 3, 2018

Heidermann. (1990). *Growth cone behavior and production of traction force*: Rockefeller University Press.

Hoban, P. A. R. E. a. G. (2009). *Action Learning in School: Refarming teacher's professional learning and development*. New York: Routledge.

Kenoyer, F. E. (2012). *Case Study of Professional Learning Community Characteristics in an Egyptian*

*Private School*. (Doctor's Dissertation), College of Education, Columbia International University.

Marquardt, M. J. (2004). *Optimizing the Power of Action Learning; Solving Problems and Building Leader in the Real Time*. London: David-Black Publishing.

Office of School Education. (2005). *Professional Learning in Effective Schools: The Principle of Highly Effective Professional Learning*. State of Victoria, Melbourne: Department of Education and Training.

Orlich, D. C. (1989). Education Reforms: Mistakes, Misconceptions Miscues. *Phil Delta Kappan*, 70:7(Mar, 1989), 12-17.

Revans, R. W. (1979). The Nature of Action Learning. *Management Education and Development*, 10(1), 3-23.



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

ดิษพล รุ่งโรจน์วรรณ

วุฒิการศึกษา

การศึกษา

- ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาปรัชญาและศาสนา

วิทยาลัยแสงธรรม (พ.ศ. 2550 – 2553)

- ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทววิทยาจริยธรรม

วิทยาลัยแสงธรรม (พ.ศ. 2555 – 2557)

การทำงาน

- จิตตภิบาลโรงเรียนโยนออฟอาร์ค สามเสน กรุงเทพฯ

(พ.ศ. 2557 – 2562)

- รองผู้อำนวยการโรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ สามพราน นครปฐม

(พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน)

ที่อยู่ปัจจุบัน

2 หมู่ 6 ต.ท่าข้าม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73110