

โครงการวิจัย ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบไปด้วย

1. ชื่อโครงการภาษาไทย

โครงการวิจัย ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564.

2. ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ

A Research of Monitoring and Evaluation for Teachers and Schools Development of Border Patrol Police in 2021

ส่วนที่ 2 รายละเอียดโครงการ

1. ที่มาและความสำคัญของโครงการ

ตามที่กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้สนับสนุนให้ดำเนินการจัด “โครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564” ซึ่งเป็นโครงการต่อยอดจากโครงการนำร่องการพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2563 ที่ผ่านมา โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดารอย่างต่อเนื่อง และที่มุ่งสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

ผลการดำเนินการของโครงการในปี 2563 พบว่า องค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จ คือ กลไกในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ความพร้อมและการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน 2) การออกแบบกิจกรรมสำหรับการพัฒนาครูต้องเกิดจากความต้องการจำเป็นของโรงเรียน และจิตสำนึกของครูในการเป็นส่วนหนึ่งของงาน และสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สังคมและวัฒนธรรมที่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตั้งอยู่ 3) การทำงานประสานงานของผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ทีมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาผู้พัฒนา ทีมบุคลากรในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนผู้รับการพัฒนา ทีมโค้ชพื้นที่ทำหน้าที่หนุนเสริม 4) การพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ต้องพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และยังพบว่า การดำเนินงานพัฒนาโจทย์ “การขับเคลื่อนการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อศิษย์สู่การเป็นโรงเรียน ดชด. พัฒนาคุณภาพตนเอง” ต้องพัฒนาต่อไปให้ครูก้าวถึงระดับขั้นการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาครูที่ยั่งยืน ที่กล่าวถึงการพัฒนาครู 4 ระดับ คือ ระดับ A1: Awareness (การตระหนักรู้บทบาทหน้าที่ในการสอน) ระดับ A2: Attempt (ความพยายาม) ระดับ A3:

(สพฐ.) ในพื้นที่ร่วมดำเนินการ และการทำงานร่วมกับต้นสังกัดทั้งในระดับส่วนกลาง และระดับพื้นที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนทั้งระบบ

การประเมินโครงการ “การพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564” ในครั้งนี้ใช้รูปแบบการประเมินเชิงพัฒนา เป็นกลไกในการสะท้อนความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยดำเนินการในรูปแบบการวิจัยติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมโครงการเพื่อรับฟังเสียงสะท้อนผล ทั้งด้านผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานโครงการ ข้อมูลที่ได้จากกิจกรรมดังกล่าว จะนำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนต่อไป

ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัย ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการทำงานพัฒนาครู และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่อื่นต่อไป ซึ่งเป็นการช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในพื้นที่ห่างไกล และเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในถิ่นทุรกันดาร

2. เป้าประสงค์

เพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 โดยใช้รูปแบบการประเมินเชิงพัฒนา (Development Evaluation) และสะท้อนผลความสำเร็จของกระบวนการดำเนินงาน ในมิติประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ของโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจ เพื่อให้สามารถเป็นต้นแบบ ผ่านการบริหารจัดการและหนุนเสริมของสถาบันอุดมศึกษา 11 แห่งและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่จำนวน 70 แห่งที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ จากข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลที่คาดประมาณผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการ ด้วยวิธีการประเมินระหว่างดำเนินงาน (Formative Assessment) และประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ (Summative Evaluation) และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนซึ่งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) และบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

3. วัตถุประสงค์

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

3.1 จัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูเชิงบูรณาการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนร่วมกันระหว่างโรงเรียนและโครงการ ด้วยการหนุนเสริมและติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูด้วยวิธีการประเมินเชิงพัฒนา

3.2 จัดทำข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาโรงเรียนและครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จากการศึกษาผลการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ครู และนักเรียนของโรงเรียนเป้าหมายทั้งระบบ

3.3 ประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาสมรรถนะครูและโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ในมิติของเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาที่ร่วมสนับสนุนฯ และโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

3.4 จัดทำข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ส่งต่อให้กับหน่วยงานต้นสังกัด ผ่านกิจกรรมการถอดบทเรียน และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสะท้อนปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อความสำเร็จหรือข้อจำกัดในการดำเนินงานของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

4. ระยะเวลาการดำเนินงาน

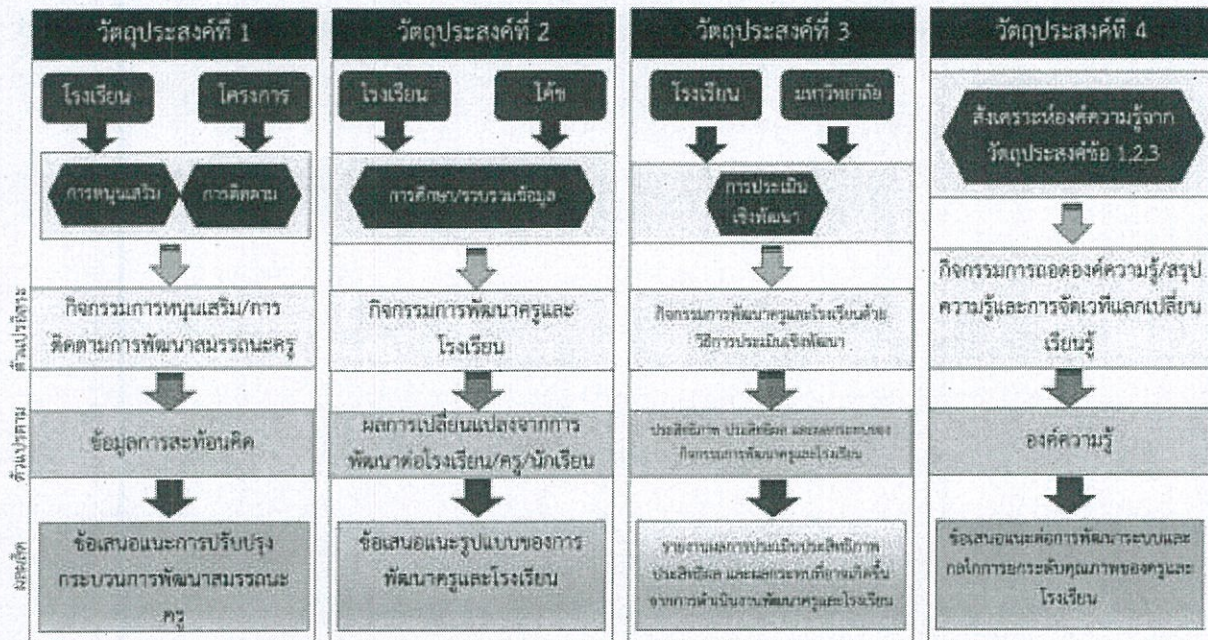
ระยะเวลา 11 เดือน

ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 26 สิงหาคม 2565

5. กรอบแนวคิดการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย

5.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการประเมินเชิงพัฒนา (Development Evaluation) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการดำเนินการวิจัย

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4 ข้อ ดำเนินการดังนี้

1) กรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การดำเนินงานตามโครงการวิจัยใช้วิธีการหนุนเสริมและการติดตามโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการการพัฒนาสมรรถนะครู ตัวแปรอิสระคือ กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครู ตัวแปรตามคือ ข้อมูลการสะท้อนคิด และผลผลิตของวัตถุประสงค์ที่ 1 คือ ข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู

2) กรอบแนวคิดการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การดำเนินงาน ผู้วิจัยจะศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งก่อนและหลังการดำเนินโครงการฯ ตัวแปรอิสระคือ กิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ด้วยวิธีการประเมินเชิงพัฒนา ตัวแปรตามคือ ผลการเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาต่อโรงเรียน ครูและนักเรียน และผลผลิตของวัตถุประสงค์ที่ 2 คือ ข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

3) กรอบแนวคิดการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยใช้การประเมินเชิงพัฒนา ตัวแปรอิสระคือ กิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และผลผลิตของวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ ผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

4) กรอบแนวคิดการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้จากวัตถุประสงค์ข้อ 1, 2 และ 3 ด้วยกิจกรรมถอดองค์ความรู้ สรุปลงความรู้ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวแปรอิสระ คือ กิจกรรมถอดองค์ความรู้/สรุปลงความรู้ และการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวแปรตาม คือ องค์ความรู้ที่ได้รับ และ ผลผลิตสำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของ โรงเรียนและสมรรถนะครู

5.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ในงานวิจัยนี้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยแยกตามวัตถุประสงค์ 4 ข้อ ดังนี้

5.2.1 ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 1 ในวัตถุประสงค์นี้ กำหนดกิจกรรมในการหนุนเสริม และติดตามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ มีการดำเนินการวิจัยใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ดังนี้

1.1) การหนุนเสริม เป็นกิจกรรมที่นักวิจัยร่วมกับทีมที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทีมพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ ดำเนินกิจกรรมจำนวน 1 ครั้ง ดังนี้

1.1.1) นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยจัดประชุมวางแผนการดำเนินการกิจกรรม

1.1.2) นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเข้าร่วมประชุมก่อนดำเนินการในพื้นที่ (BAR) โดยจัดประชุมทีมงานนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกับทีมพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางในการทำกิจกรรม

1.1.3) การลงพื้นที่เก็บข้อมูล ทีมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ลงพื้นที่พร้อมกับทีมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสังเกตการณ์ แล้วรวบรวมสรุปผลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ

1.1.4) การเสนอการสะท้อนคิด (Reflection) หลังจากทีมนักวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปผล และกำหนดข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้ว คณบดีนักวิจัยและทีมที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ครูกลุ่มตัวอย่างผ่านกระบวนการสะท้อนคิดและบันทึกข้อเสนอการสะท้อนคิด

1.1.5) จัดประชุมหลังการดำเนินการ (AAR) หลังจากดำเนินการตามข้อ 1.1.1 ถึง 1.1.4 เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการจัดประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินการร่วมกับทีมที่เกี่ยวข้อง

1.1.6) ประชุมปฏิบัติการจัดทำรายงานการหนุนเสริม

1.2) การติดตาม เป็นกิจกรรมที่นักวิจัยร่วมกับทีมที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทีมพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ ดำเนินกิจกรรมจำนวน 1 ครั้ง เพื่อติดตามผลการทำกิจกรรมหนุนเสริม ดังนี้

1.2.1) นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยจัดประชุมวางแผนการดำเนินการกิจกรรม

1.2.2) นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเข้าร่วมประชุมก่อนดำเนินการในพื้นที่ (BAR) โดยจัดประชุมทีมงานนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยร่วมกับทีมพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษา เพื่อกำหนดกรอบและแนวทางในการทำกิจกรรม

1.2.3) การลงพื้นที่เก็บข้อมูล ทีมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ลงพื้นที่พร้อมกับทีมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ และแบบบันทึกการสังเกตการณ์ เพื่อมุ่งเน้นติดตามประเด็นการให้ข้อเสนอแนะและการสะท้อนคิด แล้วรวบรวมสรุปผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2.4) การเสนอการสะท้อนคิด (Reflection) หลังจากทีมนักวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อติดตามประเด็นการให้ข้อเสนอแนะและการสะท้อนคิดจากกิจกรรมการหนุนเสริม และสรุปผล พร้อมทั้งกำหนดข้อเสนอแนะต่าง ๆ แล้ว คณะนักวิจัยและทีมที่เกี่ยวข้อง ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ครูกลุ่มตัวอย่าง ตามประเด็นการสะท้อนคิดที่ผ่านมาและประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด และบันทึกข้อเสนอการสะท้อนคิด

1.2.5) จัดประชุมหลังการดำเนินการ (AAR) หลังจากดำเนินการตามข้อ 1.2.1 ถึง 1.2.4 เรียบร้อยแล้ว ดำเนินการจัดประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินการร่วมกับทีมที่เกี่ยวข้อง

1.2.6) ประชุมปฏิบัติการจัดทำรายงานการติดตาม

1.3) จัดทำรายงานข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู โดยดำเนินการดังนี้

1.3.1) จัดประชุมปฏิบัติการเพื่อจัดทำรายงาน ประกอบด้วยนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย และจัดทำรายงาน

1.3.2) ตรวจสอบรายงานโดยผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของรายงาน

1.3.3) ประชุมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงรายงานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรายงานข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูฉบับสมบูรณ์

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดประชากรออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

2.1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนเป้าหมายของการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนน่านร่องทั้งหมด 70 โรงเรียน จากทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ตามหลักการสุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากรอยู่ในระดับหลักร้อยควรเลือกกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 15-30% ในงานวิจัยนี้กำหนดให้เลือกกลุ่มตัวอย่างมาจำนวนร้อยละ 15 คิดเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 11 โรงเรียน เมื่อพิจารณาจากสัดส่วนของประชากร สามารถแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภูมิภาคได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

| ภาค | จำนวนโรงเรียน(โรงเรียน) | |
|--------------------|-------------------------|---------------|
| | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
| เหนือ | 18 | 3 |
| ตะวันออกเฉียงเหนือ | 15 | 2 |
| ภาคใต้ | 23 | 4 |
| รวม | 14 | 2 |
| | 70 | 11 |

2.2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาครู ประชากรนี้เป็นครูที่อยู่ในโรงเรียนที่สุ่มตัวอย่างมาจากข้อ (1) และร่วมกิจกรรมพัฒนาครู โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจะเลือกมาร้อยละ 100 ของครูผู้ร่วมกิจกรรมพัฒนาครูในโรงเรียนนั้น ซึ่งโดยทั่วไปจะมีจำนวนประมาณ 3-5 คนต่อโรงเรียน

3) เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 1 นี้จะใช้วิธีการประเมินเชิงพัฒนาเทคนิคการหนุนเสริมและการติดตาม ประกอบไปด้วยเครื่องมือดังนี้

3.1) แบบบันทึกการสังเกต เพื่อสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในพื้นที่จริง

3.2) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยสร้างคำถามและแบบบันทึกการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้นำเอาแบบสังเกตและสัมภาษณ์ที่ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยนำไปทำการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อสร้างความมั่นใจในเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลว่ามีประเด็นคำถามและภาษาของแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ที่เที่ยงตรงและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัย โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหากับเครื่องมือในงานวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสัมภาษณ์เข้าไปสอบถามและถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามและการวิจัย ทั้งนี้การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญนั้น ผู้วิจัยใช้วิธี คำนวณความสอดคล้องระหว่างคำถาม ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล กับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อเครื่องมือในงานวิจัย โดยถ้าหาก

ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าประเด็นคำถามมีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจะให้คะแนน 1 คะแนน ในประเด็นคำถามนั้น ๆ แต่ถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถามดังกล่าวสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนน 0 คะแนน ในขณะที่ถ้าผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าประเด็นคำถามนี้ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย คะแนนจะเป็น -1 ในข้อปัจจัยนั้น ๆ ซึ่งถ้าหากดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือผลออกมาอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 1 แสดงว่าประเด็นคำถามเป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าผลออกมาน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าประเด็นคำถามไม่เหมาะสม ผู้วิจัยจำเป็นต้องทำการปรับแก้ประเด็นเนื้อหา ภาษาของแบบสังเกตและแบบสัมภาษณ์ และทำการตรวจสอบอีกครั้งจนกว่าค่าดัชนีจะมีความสอดคล้อง โดยมีสูตรการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย (IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (1)$$

เมื่อ $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสังเกต/แบบสัมภาษณ์ข้างต้น เมื่อทำการปรับแก้ตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยได้ทดลองใช้แบบสังเกต/แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่ตรงกันกับประชากรของการวิจัยแล้วตรวจสอบดูผลการใช้แบบสังเกต/แบบสัมภาษณ์แล้ว จึงทำการปรับแต่งแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงและถูกต้องมากที่สุด เพื่อให้พร้อมต่อการนำไปใช้เพื่อการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 1 นี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีสังเกตและการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วยการดำเนินการดังนี้

4.1) การสังเกตโดยใช้แบบบันทึกการสังเกต ทีมวิจัยนัดหมายกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู โดยนักวิจัยเข้าสังเกตการสอนของครูและบันทึกสิ่งที่สังเกตได้

4.2) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ ทีมวิจัยนัดหมายครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์

5) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

5.2.2 ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 2 ในวัตถุประสงค์นี้ จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และสร้างรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีรายละเอียดดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบไปด้วยกิจกรรมหลัก 2 กิจกรรม ดังนี้

1.1) การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อสรุปถึงประเด็นการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเน้นที่การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน จากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน แล้วจัดพิมพ์อย่างเป็นระบบ

1.2) ประชุมปฏิบัติการจัดทำแบบสำรวจข้อมูลและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน

1.3) ประชุมวางแผนการลงพื้นที่ นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการดำเนินการต่าง ๆ ในการลงพื้นที่เก็บข้อมูลตามแบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ที่ออกแบบไว้ ในพื้นที่ที่กำหนด

1.4) การลงพื้นที่เก็บข้อมูล ทีมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ลงพื้นที่พร้อมกับทีมโค้ชในพื้นที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจและแบบสัมภาษณ์ โดยการลงพื้นที่จะกำหนดผู้เก็บข้อมูลไว้ 2 กลุ่ม คือ

1.4.1) กลุ่มที่ 1 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่จะมีการใช้กิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.4.2) กลุ่มที่ 2 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง หลังจากการใช้กิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.5) จัดทำรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยดำเนินการดังนี้

1.5.1) ประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่างนักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลข้อมูล

1.5.2) ประชุมปฏิบัติการจัดทำรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ระหว่างนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย

1.5.3) ตรวจสอบรายงานโดยผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของรายงาน

1.5.4) ประชุมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงรายงานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรายงานข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูฉบับสมบูรณ์

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ซึ่งปรากฏรายละเอียดในหัวข้อ 5.2.1 (2)

3) เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 2 นี้จะใช้วิธีการสำรวจข้อมูลและการสัมภาษณ์ ประกอบไปด้วยเครื่องมือดังนี้

3.1) แบบบันทึกการสำรวจข้อมูล เป็นแบบสำรวจที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน

3.2) แบบบันทึกการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยสร้างคำถามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยนั้นผู้วิจัย ทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนที่ปรากฏในหัวข้อ 5.2.1(3)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 2 นี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจและการสัมภาษณ์ มีวิธีการดำเนินการดังนี้

4.1) การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ ที่มติดำเนินการศึกษากับโรงเรียน ครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเข้าสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ครู และนักเรียน โดยแบ่งชุดผู้ดำเนินการออกเป็น 2 ชุด ชุดที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลก่อนการดำเนินการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และชุดที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลหลังการดำเนินการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

4.2) การสัมภาษณ์โดยใช้แบบบันทึกการสัมภาษณ์ จะดำเนินการไปพร้อม ๆ กันกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตามข้อ (4.1)

5) การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการวิเคราะห์ 2 อย่างตามวิธีการรวบรวมข้อมูล

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยแบบสำรวจ ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม วิธีนี้จะมีหลายลักษณะซึ่งจะใช้วิธีการวิเคราะห์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

5.1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบรายการ (Checklist) เช่น ข้อมูลลักษณะบุคคล ข้อมูลลักษณะโรงเรียน เป็นต้น สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ

5.1.2) ข้อมูลลักษณะรายการข้อมูลและข้อมูลที่จัดกระทำไว้เป็นตัวเลข สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.3) ข้อมูลระดับคะแนน เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาในลักษณะการให้น้ำหนักค่าข้อมูล 1 ถึง 5 การวิเคราะห์จะใช้ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการให้ความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

| | |
|-----------------------|-----------------|
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | ระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | ระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | ระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | ระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | มากที่สุด |

5.2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

5.2.3 ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 3 ในวัตถุประสงค์นี้ จะดำเนินการประเมินเชิงพัฒนา จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียนและสมรรถนะครู มีรายละเอียดดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดำเนินกิจกรรมการประเมินเชิงพัฒนา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.1) การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อสรุปถึงประเด็นการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเน้นที่การวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน แล้วจัดพิมพ์อย่างเป็นระบบ

1.2) ประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรม นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการดำเนินการเพื่อประเมินเชิงพัฒนา โดยกำหนดกิจกรรมเป็น 3 กิจกรรม คือ

1.2.1) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับภูมิภาค โดยมีภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมกิจกรรม ได้แก่ ทีมวิจัย (Team R) ทีมบริหารโครงการ (Team D) ทีมพัฒนาในพื้นที่ ทีมโค้ช ครูใหญ่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นายตำรวจนิเทศ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กิจกรรมนี้มุ่งเน้นค้นหาตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.2.2) กิจกรรมการลงพื้นที่เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจและ/หรือการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ที่อาจจะยังไม่ครบถ้วน พื้นที่ละ 1 ครั้ง

1.2.3) กิจกรรมแนวปฏิบัติที่ระดับภูมิภาค โดยนำเสนอข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ได้จากการศึกษาวิจัยแก่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ทีมวิจัย (Team R) ทีมบริหารโครงการ (Team D) ทีมพัฒนาในพื้นที่ ทีมโค้ช ครูใหญ่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นายตำรวจนิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กิจกรรมนี้มุ่งเน้นการนำเสนอรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.3) การดำเนินกิจกรรม ทีมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย ประสานภาคส่วนต่าง ๆ ดำเนินกิจกรรม ข้อ 1.2.1, 1.2.2 และ 1.2.3 โดยกิจกรรม 1.2.1 และ 1.2.3 ดำเนินการในระดับภูมิภาค ๆ ละ 1 ครั้ง โดยกิจกรรม 1.2.1 จัดประมาณเดือนกุมภาพันธ์ และ 1.2.3 จัดประมาณปลายเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายน

1.4) จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โดยดำเนินการดังนี้

1.4.1) ประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่างนักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลข้อมูล

1.4.2) ประชุมปฏิบัติการจัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ระหว่างนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย

1.4.3) ตรวจสอบรายงานโดยผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบ ความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของรายงาน

1.4.4) ประชุมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงรายงานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดดังนี้

2.1) ประชากรผู้ร่วมกิจกรรมแนวปฏิบัติที่ระดับภูมิภาค แสดงให้เห็นดังตาราง

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามภูมิภาค

| กลุ่มตัวอย่าง | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคตะวันออก/ ภาคตะวันตก | ภาคใต้ |
|---|----------|-----------------------|----------------------------|--------|
| 1. ทีมมหาวิทยาลัย | 9 | 9 | 12 | 6 |
| 2. ตัวแทนครูใหญ่แต่ละโรงเรียน ๆ ละ 1 คน | 18 | 23 | 15 | 14 |
| 3. ตัวแทนครูโรงเรียน ตชด.แห่งละ 2 คน | 36 | 46 | 30 | 28 |
| 4. ผู้แทน กก ตชด. ของแต่ละภูมิภาค กก. ตชด./และนายตำรวจนิเทศ | 7 | 7 | 7 | 5 |
| 5. ตัวแทนครู สพฐ. | 5 | 5 | 5 | 5 |

| กลุ่มตัวอย่าง | ภาคเหนือ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ภาคตะวันออก/ ภาคตะวันตก | ภาคใต้ |
|---|----------|-----------------------|----------------------------|--------|
| 6. ทีมบริหารจัดการโครงการ (กสศ.) 4 คน +1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7. ทีมคณบดีวิจัย | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 8. ทีมโค้ช | 6 | 6 | 6 | 4 |
| รวม | 92 | 107 | 86 | 67 |

2.2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับภูมิภาค ประชากรของการศึกษานี้ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามตารางที่ 3 เลือกมาแบบเจาะจงจำนวน 8 คน

2.3) ประชากรโรงเรียนและครูสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จะใช้กลุ่มตัวอย่างเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ที่ 1 ตามข้อ 5.2.1 (2)

3) เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 2 นี้จะใช้แบบสำรวจข้อมูล และแบบบันทึกรายงานการทำ KM ประกอบไปด้วยเครื่องมือดังนี้

3.1) แบบบันทึกการสำรวจข้อมูล เป็นแบบสำรวจที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนสมรรถนะครูในพื้นที่

3.2) แบบบันทึกการทำ KM เป็นแบบบันทึกการให้ความคิดเห็นตามประเด็นการทำ KM ของผู้ร่วมกิจกรรม KM แต่ละคน และหลังจากกระบวนการ KM เสร็จสิ้นให้บันทึกลงในแบบฟอร์มสรุปกิจกรรม KM

3.3) แบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากคนที่เกี่ยวข้อง เช่น ครูใหญ่ ครู โค้ช และตัวแทนชุมชน เป็นต้น

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจ แบบบันทึกการทำ KM และแบบสรุปการทำ KM ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนที่ปรากฏในหัวข้อ 5.2.1 (3)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 3 นี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจและการจัดทำ KM มีวิธีการดำเนินการดังนี้

4.1) การสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจ ทีมวิจัยนัดหมายกับโรงเรียน ครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเข้าสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบจากการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

4.2) การดำเนินกิจกรรม KM ระดับภูมิภาค โดยจัดภูมิภาคละ 1 ครั้ง โดยมีผู้ร่วมกิจกรรมจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่กำหนดมาร่วมกิจกรรม ในการดำเนินกิจกรรมจะมีการบันทึกกิจกรรมด้วยแบบบันทึกกิจกรรม KM และหลังจากการดำเนินกิจกรรม KM เสร็จสิ้นก็จะมีการสรุปผลการทำกิจกรรม KM

4.3) การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำเสนอรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

5) การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการวิเคราะห์ 2 อย่างตามวิธีการรวบรวมข้อมูล

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยแบบสำรวจ ดำเนินการตามวิธีที่ระบุในข้อ 5.2.2 (5.1)

5.2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยการจัด KM วิเคราะห์โดยใช้แบบสรุปการจัดทำ KM

5.2.3 ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับวัตถุประสงค์ที่ 4 ในวัตถุประสงค์นี้ จะดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย (จากวัตถุประสงค์ข้อ 1,2,3) จัดนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีภาพรวมทั้งประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

1) ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดำเนินกิจกรรมการประเมินเชิงพัฒนา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.1) การศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อสรุปถึงประเด็นการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเน้นที่การจัดกิจกรรมเพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัยด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แล้วจัดทำเอกสารอย่างเป็นระบบ

1.2) ประชุมวางแผนการดำเนินกิจกรรม นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยประชุมร่วมกันเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมสังเคราะห์องค์ความรู้จากงานวิจัย โดยกำหนดกิจกรรมเป็น 3 กิจกรรม คือ

1.2.1) กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับรวมทุกภูมิภาค โดยมีภาคส่วนต่าง ๆ มาร่วมกิจกรรมได้แก่ ทีมวิจัย (Team R) ทีมบริหารโครงการ (Team D) ทีมพัฒนาในพื้นที่ ทีมโค้ช ครูใหญ่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นายตำรวจนิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กิจกรรมนี้มุ่งเน้นค้นหาตัวชี้วัดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.2.2) การจัดทำสื่อเผยแพร่ โดยใช้ข้อมูลข้อสรุปที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามกิจกรรมในข้อ 1.2.1 ประกอบไปด้วยสื่อ 2 ชนิด คือ

(ก) สื่อหนังสือเล่มเล็ก

(ข) สื่อวีดิทัศน์

1.2.3) กิจกรรมแนวปฏิบัติที่ดีระดับรวมทุกภูมิภาค โดยนำเสนอข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้จากการศึกษาวิจัยแก่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้แก่ ทีมวิจัย (Team R) ทีมบริหารโครงการ (Team D) ทีมพัฒนาในพื้นที่ ทีมโค้ช ครูใหญ่ ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นายตำรวจนิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1.5) จัดทำข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและสมรรถนะครู โดยดำเนินการดังนี้

1.5.1) ประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล ระหว่างนักวิจัย และผู้ช่วยนักวิจัย เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลข้อมูล

1.5.2) ประชุมปฏิบัติการจัดทำข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและสมรรถนะครู ระหว่างนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัย

1.5.3) ตรวจสอบรายงานโดยผู้เชี่ยวชาญ กำหนดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความเรียบร้อยของรายงาน

1.5.4) ประชุมนักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อแก้ไขปรับปรุงรายงานตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรายงานข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและสมรรถนะครู

1.6) การจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ดำเนินการดังนี้

1.6.1) ประชุมกำหนดขอบเขตงานสำหรับการทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

1.6.2) ประชุมปฏิบัติการเขียนร่างรายงานวิจัยบทที่ 1 - 3 ในขอบเขตที่กำหนดตามข้อ 1.6.1

1.6.3) ประชุมปฏิบัติการปรับแก้ร่างรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

1.6.4) ประชุมปฏิบัติการเพื่อเขียนร่างรายงานวิจัยบทที่ 4 - 5 และองค์ประกอบอื่น ๆ จำนวน

4 ครั้ง

1.6.5) ผู้เชี่ยวชาญ หรือที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของร่างรายงานวิจัย

1.6.6) ประชุมแก้ไขปรับปรุงร่างรายงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ จำนวน 2 ครั้ง

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กำหนดดังนี้

2.1) ประชากรผู้ร่วมกิจกรรมแนวปฏิบัติที่ดีระดับรวมทุกภูมิภาค แสดงดังตาราง

ตารางที่ 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงานที่ร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทุกภูมิภาค

| หน่วยงาน | จำนวน(คน) |
|---|-----------|
| 1. ทีมมหาวิทยาลัย | 33 |
| 2. ผู้แทนครูใหญ่แต่ละโรงเรียน ๆ ละ 1 คน | 70 |
| 3. ผู้แทนครูโรงเรียน ตชด. แห่งละ 2 คน | 140 |

| หน่วยงาน | จำนวน(คน) |
|--|------------|
| 4. ตัวแทนนักเรียนโรงเรียนละ 2 คน | 140 |
| 5. ผู้แทนกองกำกับการ ตชด. ของแต่ละภูมิภาค | 26 |
| 6. ผู้แทนครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) | 20 |
| 7. ทีมบริหารจัดการโครงการ (กสศ.) | 5 |
| 8. ทีมวิจัย | 6 |
| 9. ผู้บัญชาการ ตชด.หรือผู้แทน และคณะ | 3 |
| 10. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสวนดุสิต | 5 |
| 11. ทีมบริหารจัดการการประชุม | 30 |
| 12. ทีมโค้ช | 22 |
| รวม | 500 |

2.2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับรวมทุกภูมิภาค ประชากรของการศึกษานี้ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ตามตารางที่ 4 เลือกมาแบบเจาะจง จำนวน 8 คน

3) เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 2 นี้จะใช้แบบสำรวจข้อมูล และแบบบันทึกรายงานการทำ KM ประกอบไปด้วยเครื่องมือดังนี้

3.1) แบบบันทึกการทำ KM เป็นแบบบันทึกการให้ความคิดเห็นตามประเด็นการทำ KM ของผู้ร่วมกิจกรรม KM แต่ละคน และหลังจากกระบวนการ KM เสร็จสิ้นให้บันทึกลงในแบบฟอร์มสรุปกิจกรรม KM

สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยนั้นผู้วิจัย ทั้งแบบสัมภาษณ์และแบบสำรวจ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามขั้นตอนที่ปรากฏในหัวข้อ 5.2.1(3)

4) การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการดำเนินกิจกรรมในวัตถุประสงค์ที่ 3 นี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจและการจัดทำ KM มีวิธีการดำเนินการดังนี้

4.2) การดำเนินกิจกรรม KM ระดับรวมทุกภูมิภาค 1 ครั้งเมื่อสิ้นสุดการรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้ร่วมกิจกรรมจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่กำหนดมาร่วมกิจกรรม ในการดำเนินกิจกรรมจะมีการบันทึกกิจกรรมด้วยแบบบันทึกกิจกรรม KM และหลังจากการดำเนินกิจกรรม KM เสร็จสิ้นก็จะมีสรุปผลการทำกิจกรรม KM

4.3) การดำเนินกิจกรรมแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนำเสนอรายงานข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและสมรรถนะครู

5) การวิเคราะห์ข้อมูล มีวิธีการวิเคราะห์ 2 อย่างตามวิธีการรวบรวมข้อมูล

5.1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมด้วยการจัด KM วิเคราะห์โดยใช้แบบสรุปการจัดทำ KM

6. ขอบเขตการดำเนินงานและกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษานี้มุ่งวิจัย ติดตาม และประเมินผล รวมทั้งถอดบทเรียนการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน

6.1 ขอบเขตเชิงพื้นที่ ประกอบด้วย

6.1.1 โรงเรียน จำนวน 70 แห่ง ที่เข้าร่วมดำเนินการพัฒนาครูและโรงเรียนทั้งระบบ (Whole School Approach) มาอย่างต่อเนื่องตามแนวทางและเป้าหมายของโครงการ โดยมีระยะเวลาระหว่างปีการศึกษา 2564-2565

6.1.2 สถาบันอุดมศึกษา จำนวน 11 สถาบัน ที่ดูแลโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 5 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและตราด
- 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 6 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดราชบุรีและกาญจนบุรี
- 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 4 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดเพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์
- 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 5 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีและอำนาจเจริญ
- 5) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 8 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดเลย
- 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 10 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีและบึงกาฬ
- 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 7 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์
- 8) มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 6 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดตาก
- 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 5 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดชุมพรและสุราษฎร์ธานี
- 10) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 5 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
- 11) มหาวิทยาลัยทักษิณ รับผิดชอบโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 9 โรงเรียน ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ตรัง สตูล และพัทลุง

6.2 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1) ครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 70 แห่ง ประกอบด้วย ครูตำรวจตระเวนชายแดน ครูพลเรือน ผู้ดูแลเด็ก และครูที่ได้รับค่าจ้างจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวนประมาณ 687 คน

2) นักเรียนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 70 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 69 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1 แห่ง จำนวนประมาณ 8,097 คน

3) ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 70 แห่ง

4) บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ รวม 11 สถาบัน

5) บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา รวม 67 โรงเรียน

6) ผู้รับผิดชอบระดับกองกำกับการและนายตำรวจนิเทศก์ รวม 11 กองกำกับการ

6.3 ขอบเขตการดำเนินงาน

ทีมวิจัยใช้รูปแบบการประเมินเชิงพัฒนา ซึ่งต้องทำงานพร้อมกับทีมบริหารจัดการโครงการ ทีมโครงการพัฒนาครู และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 ในการติดตามประเมินด้วยการลงพื้นที่ (Site-visit) พร้อมกับทีมมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในพื้นที่ ใค้เขตพื้นที่ เพื่อร่วมกันศึกษาปัญหา แนวทางการพัฒนาในรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งการสะท้อนคิดก่อนการดำเนินกิจกรรม (Before Action Reflection: BAR) การสะท้อนคิดระหว่างการดำเนินกิจกรรม (During Activity Reflection: DAR) และการสะท้อนคิดหลังการดำเนินกิจกรรม (After Action Reflection: AAR) เพื่อติดตามการพัฒนาระหว่างทาง อันจะนำไปสู่ทั้งการเก็บข้อมูลของนักวิจัยนำมาปรับปรุงพัฒนางานวิจัย

6.4 ขอบเขตแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

6.4.1 การประเมินเชิงพัฒนา (Development Evaluation)

1) ที่มาของการประเมินเชิงพัฒนา การประเมินเชิงพัฒนาคือรูปแบบการประเมินสมัยใหม่ ที่สร้างขึ้นตอบสนองความต้องการของแนวทางการพัฒนาที่ทันท่วงที ความเป็นปัจจุบัน ใช้ในสถานการณ์การดำเนินงานที่มีความซับซ้อน เป็นการประเมินระหว่างทางที่นำไปสู่การแก้ไขในทันที ดังนั้นการประเมินลักษณะนี้จึงเป็นทั้งการประเมินและการพัฒนาในเวลาเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากรูปแบบการประเมินในอดีต ที่เน้นการประเมินในช่วงสุดท้ายของการดำเนินงาน ทำให้บางครั้งผลการประเมินนั้นอาจไม่สามารถนำมาแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการดำเนินงานได้ทันเวลา

การประเมินเชิงพัฒนานิยมใช้กับการดำเนินงานในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและฉุกเฉิน สถานการณ์ที่ต้องการความคิดริเริ่มจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็ว ต้องการแนวทางที่ยืดหยุ่นมากขึ้นสำหรับแนวทางแก้ไข หรือต้องการนวัตกรรมระดับสูง (Patton, 2008) ซึ่งแตกต่างจากรูปแบบการประเมินแบบดั้งเดิมที่ใช้กับการดำเนินการในสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อน มีชัดเจน สามารถจัดวางเป็นลำดับขั้นตอนที่ค่อนข้างชัดเจน (Gamble, 2008)

2) ความหมายของการประเมินเชิงพัฒนา การประเมินเชิงพัฒนา ได้พัฒนาขึ้นมาระยะหนึ่งไม่นานนี้ เนื่องจากการประเมินในรูปแบบเดิมเริ่มมีความไม่สอดคล้องกับความต้องการการพัฒนาการทำงานของโลกปัจจุบัน ที่มีที่ความซับซ้อน และรวดเร็ว การประเมินเชิงพัฒนาเป็นการประเมินที่แตกต่างจากการประเมินแบบอื่น ๆ คือ หัวใจหลักของการประเมินเชิงพัฒนาไม่ได้คำนึงถึงความถูกต้อง แต่คำนึงถึงการประเมินเพื่อการพัฒนา การประเมินลักษณะนี้มุ่งทำความเข้าใจวิธีการทำงาน เพื่อตอบโจทย์ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การประเมินลักษณะนี้ทีมผู้ประเมินจะมุ่งเน้นจุดที่ควรปรับปรุง และพัฒนานวัตกรรมใหม่ในกระบวนการดำเนินงานทั้งภายใน และภายนอกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทีมผู้พัฒนา และทีมผู้ประเมิน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ที่ได้รับผลกระทบ จากการดำเนินงานขององค์กร จึงทำให้การประเมินลักษณะนี้ได้รับความนิยม และนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก ในปัจจุบัน

Michael Quinn Patton (2008) ได้ให้ความหมาย “การประเมินเชิงพัฒนา หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องของผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมิน ผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการริเริ่มการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

วิจารณ์ พานิช (2564) กล่าวถึงการพัฒนาเชิงประเมิน ไว้ดังนี้ คือ รูปแบบการประเมินประเภทหนึ่ง ที่มีวัตถุประสงค์ของการประเมินเน้นจุดสนใจหลักอยู่ที่การเรียนรู้และการพัฒนา และการปรับตัวของผู้ถูกประเมินมากกว่าความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น การประเมินเชิงพัฒนามีรูปแบบวิธีการที่แตกต่างจากการประเมินในอดีต คือ จะไม่มีวิธีการเฉพาะเจาะจงในการเก็บข้อมูล แต่เน้นประยุกต์ใช้เครื่องมือ เกิดนวัตกรรมสังคมในระหว่างการเรียนรู้ ก่อให้เกิดการเรียนรู้สองทาง เป็นการประเมินที่มีการทำงานร่วมกันเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ประเมิน และผู้ถูกพัฒนา และผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทันเวลา (วิจารณ์ พานิช, 2564)

Gamble (2008) กล่าวถึงการพัฒนาเชิงพัฒนา ไว้ดังนี้ เป็นการประเมินองค่างานโครงการที่ซับซ้อน และก่อให้เกิดสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ ลักษณะการประเมินเป็นการผสมผสานความเข้มงวดของการประเมินเข้ากับความยืดหยุ่น และจินตนาการที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินและพัฒนา ควบคู่กัน การนำรูปแบบการประเมินเชิงพัฒนามาใช้กับพัฒนาองค์กร พัฒนางานโครงการ จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ การปรับตัวที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคคลที่เกี่ยวข้อง การประเมินรูปแบบใหม่นี้ได้นำไปสู่การคิดเชิงวิพากษ์ในกระบวนการสร้างสรรค์ที่มีความไม่แน่นอนในระดับสูง เหมาะสำหรับการประเมินที่ต้องการนวัตกรรมใหม่ทาง

ความคิด และเป็นการประเมินในสถานะฉุกเฉิน และองค์หรือโครงการที่มีความซับซ้อนทางสังคม (Gamble, 2008)

3) วัตถุประสงค์ของการประเมินเชิงพัฒนา

1. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้แบบปรับตัวมากกว่าความรับผิดชอบต่อนักงานภายนอก
2. เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เป็นปัจจุบัน และสร้างการเรียนรู้เพื่อการพัฒนา

4) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเมื่อนำการประเมินเชิงพัฒนาไปใช้

1. ผู้ประเมินต้องใช้กลยามิตร ในการทำงานระลึกเสมอว่าผู้ประเมินอยู่ในฐานะสมาชิกของทีม และเป็นผู้ประสานความคิดของทุกฝ่ายให้ยึดโยงอยู่กับความคิดริเริ่ม
2. บทบาทของการประเมินเชิงพัฒนา สามารถขยายได้มากกว่าการรวบรวม และการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผู้ประเมินจะเข้าไปแทรกแซง เพื่อกำหนดทิศทางของการพัฒนา ช่วยในการตัดสินใจและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้
4. มีความเข้าใจธรรมชาติของการประเมินเชิงพัฒนาว่าถูกออกแบบมาเพื่อเฝ้าสังเกตพลวัตของระบบ และแสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์ แนวคิดใหม่ ๆ
5. มีความเข้าใจในวิธีการประเมินเชิงพัฒนา ถึงความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน มีมาตรการใหม่ และกลไกการติดตามสิ่งที่พัฒนาขึ้น เมื่อความเข้าใจสถานการณ์ที่ลึกซึ้งขึ้น และเป้าหมายความคิดใหม่ก็ปรากฏขึ้น (ดัดแปลงจาก Westley, Zimmerman & Patton, 2006)

5) วิธีการประเมินเชิงพัฒนา

วิธีการประเมินเพื่อการพัฒนาประกอบด้วย

1. การกำหนดกรอบแนวคิดในการทำงาน โดยเริ่มต้นหาคำอธิบายสั้น ๆ เกี่ยวกับอะไรสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ จะดำเนินเมื่อใด และใครคือกลุ่มผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในครั้ง / วัตถุประสงค์ของการประเมินเชิงพัฒนาครั้งนี้คืออะไร / เงื่อนไขที่การประเมินเชิงพัฒนาที่การเหมาะสมที่สุดควรเริ่มเมื่อไร/ บุคคลที่จะเป็นทีมผู้ประเมินที่มีประสิทธิภาพคือใคร มีความสามารถที่จำเป็นในการเป็นนักประเมินเชิงพัฒนาการประกอบด้วยคุณลักษณะใดบ้าง
2. กำหนดบริบทในส่วนต่าง ๆ แล้วจะเจาะลึกแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเชิงพัฒนาถึงวิธีการ (How) และจบด้วยการสำรวจความท้าทายและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติโดยสังเขป

สรุปกระบวนการประเมินผลเชิงพัฒนา ประกอบด้วย การตั้งคำถามเพื่อการประเมิน และการรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการตัดสินใจ ในการกำหนดแนวทางหรือกิจกรรม

ที่จะใช้ในการพัฒนา และการแก้ไขแนวทางวิธีการ รวมทั้งเป้าหมายที่ใช้ในการพัฒนาตลอดเวลาดำเนินงาน ผลของการประเมินคือนวัตกรรมทางสังคม ที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนา ผู้ประเมินเป็นส่วนหนึ่งของทีมทำงานร่วมกันในการสร้างแนวคิด ออกแบบ และทดสอบแนวทางใหม่ ปรับปรุง หน้าที่หลักของผู้ประเมินในทีมคือ การเป็นวิทยากรกระบวนการ ในการนำกลุ่มในลักษณะการเปิดประเด็นคำถามชวนคิด การเชื่อมโยงถึงหลักการ เหตุและผลในการค้นหาที่มาของปัญหา และแนวทางแก้ไข และผลกระทบที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกแนวทางใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานต่อไป ผู้ประเมินจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ควบคุมการเสวนาให้เกิดการตัดสินใจ จนสรุปเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สามารถนำไปพัฒนาต่อ

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การนำรูปแบบการประเมินเชิงพัฒนา มาใช้ในการดำเนินงานประเมินโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564 ครั้งนี้เนื่องจาก โครงการดังกล่าวเกิดจากการทำงานบุคคลหลายฝ่ายร่วมกัน แต่ละฝ่ายที่มีความแตกต่างกันสูง และมีความซับซ้อนทางสังคม และการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นภารกิจที่สำคัญเร่งด่วนที่ต้องการพัฒนา และมีความเป็นพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ยากที่จะวางแผนหรือหาวิธีการแก้ปัญหาที่มีความเหมาะสม ดังนั้นแนวทางการประเมินเชิงพัฒนาจึงมีความเหมาะสมกับการนำมาประเมินโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564

6.4.2 การพัฒนาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

1) ความเป็นมาของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนเป็นตำรวจหน่วยหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นอกจากจะทำหน้าที่ตระเวนตรวจพื้นที่ตามแนวชายแดน และเป็นแนวป้องกันด่านแรกในการปกป้องอธิปไตยของชาติไทยแล้ว ยังมีภารกิจที่สำคัญ คือการพัฒนาเด็กซึ่งอยู่ในวัยเรียนทำให้เกิดความมั่นคงในด้านการปกครองอีกด้วย โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ถือกำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2499 ที่หมู่บ้านดอนมหาวัน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้ชื่อว่า “โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบำรุงที่ 1” การจัดตั้งโรงเรียนสอนหนังสือ ในระยะเริ่มแรกไม่มีงบประมาณสนับสนุน ครูก็ต้องใช้ตำรวจตระเวนชายแดน นักเรียนก็เป็นเด็กยากจนไม่มีเงินที่จะจัดซื้อหนังสือ สมุด ดินสอ ฯลฯ เด็กเหล่านี้จึงได้รับแจกหนังสือและอุปกรณ์การเรียนจากผู้มีจิตเมตตาบริจาคผ่านตำรวจตระเวนชายแดน ปัจจุบันโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีอยู่ทั่วประเทศ และมีสถานะเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐประเภทโรงเรียน ตามมาตรา 18 (2) ส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ที่กำหนด ดังนั้นการพัฒนาครูใหญ่ให้มีความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะส่งผลถึงคุณภาพนักเรียนโดยตรงในลำดับต่อไป

2) การบริหารจัดการคุณภาพของโรงเรียน ดชด. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน เป็นโรงเรียนที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 รวมทั้งมีภารกิจในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 4 พ.ศ.2550-2559 โดยต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง ควบคู่ไปกับการมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่เด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดาร โดยใช้กระบวนการของการศึกษาตลอดชีวิต บูรณาการเข้ากับโครงการตามพระราชดำริ 8 โครงการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในชีวิตประจำวันบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับครอบครัวและชุมชน

การบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ยังคงใช้แนวทางการบริหารงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ โดยครูใหญ่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีหน้าที่บริหารงานโรงเรียน 4 ด้านคือ ด้านบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ และดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริฯ ตามวัตถุประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ 1) ส่งเสริมโภชนาการและสุขภาพอนามัยของเด็กและเยาวชนเริ่มตั้งแต่ในครรภ์มารดา 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชน 3) เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางการอาชีพ 4) ปลูกจิตสำนึกและพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 5) เสริมสร้างศักยภาพของเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์และสืบทอดวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมาย 7 ลักษณะ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา “แม่ฟ้าหลวง” ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และพื้นที่อื่น ๆ ตามพระราชประสงค์

การบริหารงานโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนนั้น งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญ และเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสมรรถนะครู 4 ด้าน ซึ่งทั้งครูใหญ่ คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดแนวทางปฏิบัติการประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามยุคตามสมัย ให้มีพัฒนาการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

การพัฒนาการบริหารงานโรงเรียนเกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษาของประเทศ และตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3 มาตรฐาน ได้แก่ คุณภาพผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

คุณภาพครูใหญ่ด้านการบริหารและการจัดการ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ครูใหญ่จำเป็นต้องมีทักษะการบริหารจัดการที่สำคัญดังนี้คุณภาพครูใหญ่ด้านบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาตนเองอย่างเข้มแข็ง มีเป้าหมายที่ท้าทาย มีระบบสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้ มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกระบวนการ PLC และมีสภาพแวดล้อมที่มีสุขภาวะปลอดภัยน่าอยู่ นำเรียน

คุณภาพครูด้านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะประสบความสำเร็จได้นั้น ครูในโรงเรียน ตชด. จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะครูทั้ง 4 ด้าน เชิงบูรณาการ ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ในเนื้อหา 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู และ 4) ด้านความสัมพันธ์ชุมชน

คุณภาพผู้เรียนด้านการเปลี่ยนแปลงสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นเกิดจากคุณภาพครูที่สามารถจัดการเรียนรู้และนำสู่การเปลี่ยนแปลงด้านผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายของโครงการทั้งในส่วนผลการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระ และผลการทดสอบระดับชาติ

ดังนั้นการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญและต้องตระหนักในเรื่องคุณภาพ การนำรูปแบบการประเมินเชิงพัฒนา มาใช้ประเมินโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน จะทำให้สามารถประเมินและพัฒนางานได้ตรงเป้าหมายตามตัวชี้วัดได้อย่างเหมาะสม

สรุปการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ต้องทำแบบบูรณาการที่เน้นการพัฒนาทั้งกระบวนการแบบองค์รวม คือโรงเรียนต้องมีระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ครูต้องมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ และส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

6.5 เอกสารอ้างอิง

ชื่อนาง ศรีคำไทย และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2560). การจัดการศึกษาตามแนวพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย, 1 มีนาคม 2560. น. 568-580.

ธนชัย มะธิปิไชย (2557). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 31. วารสารธรรมทัศน์. มีนาคม - มิถุนายน 14(1). น. 45-57.

พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2553). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ : แฮัสออฟเคอร์มีส์

วัชรินทร์ ยศรุ่งโรจน์ และณรงค์ศักดิ์ จันทน์นวล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. พิมพ์สาร มกราคม - มิถุนายน 13(1). น. 97-115.

วิจารณ์ พานิช (2564). “Developmental Evaluation” สำคัญอย่างไร ทำไมครูต้องใช้พัฒนาระบบวัดประเมิน. สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2564 จาก เว็บไซต์ <https://iamkru.com/2021/05/12/development-evaluation/>.

สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีสำนักพระราชวัง สอนจิตรลดาแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2560 – 2569. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2564 จากเว็บไซต์ : <http://www.onec.go.th>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ 1129 “เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)” สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2564 จากเว็บไซต์ <http://skn-peo.go.th>

E Dozois, M Langlois, N Blanchet-Cohen (2010) DE 201: A practitioner's guide to developmental evaluation, McConnell Family Foundation and the International Institute for Child Rights and Development.

6.6 ขอบเขตนิยามศัพท์เฉพาะ

6.6.1 การประเมินเชิงพัฒนา (Development Evaluation) หมายถึง กระบวนการติดตามสะท้อนคิด และพัฒนาการทำงานร่วมกัน ระหว่างทีมบริหารโครงการ ทีมกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ทีมสถาบันอุดมศึกษาเครือข่าย ทีมโค้ชในพื้นที่และตำรวจนิเทศก์ ทีมโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และทีมวิจัย เพื่อพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านสมรรถนะครู ด้านการบริหารจัดการของครูใหญ่ ด้านการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของนักเรียน ด้านความร่วมมือของชุมชน และสามารถสรุปเป็นต้นแบบที่ดี

6.6.2 การเปลี่ยนแปลงคุณภาพครู หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน 4 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านความรู้ในเนื้อหา
- (2) ด้านการจัดการเรียนรู้

(3) ด้านคุณลักษณะความเป็นครู

(4) ด้านความสัมพันธ์ชุมชน

6.6.3 การเปลี่ยนแปลงคุณภาพโรงเรียน หมายถึง การวัดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการของครูใหญ่ด้านบริหารจัดการโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมาย ใน 5 ด้าน

(1) ด้านการพัฒนาตนเองอย่างเข้มแข็ง มีเป้าหมายที่ท้าทาย

(2) ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ได้

(3) ด้านการมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(4) ด้านการมีกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC)

(5) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่มีสภาวะปลอดภัยน่าอยู่น่าเรียน

6.6.4 องค์ความรู้เชิงปฏิบัติที่สำคัญ หมายถึง ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการดำเนินงานวิจัยเชิงพัฒนา เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ปัจจัยและเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ และอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างดำเนินการ

6.6.5 การถอดองค์ความรู้เชิงปฏิบัติที่สำคัญ หมายถึง กระบวนการติดตามประเมินผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิดก่อนการดำเนินกิจกรรม (Before Action Reflection: BAR) การสะท้อนคิดระหว่างการดำเนินกิจกรรม (During Activity Reflection: DAR) และ การสะท้อนคิดหลังการดำเนินกิจกรรม (After Action Reflection: AAR) ซึ่งในระหว่างทางการดำเนินกิจกรรมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ปี 2564

6.6.6 แนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูและ โรงเรียน ตชด. ตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบที่เกิดจากการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบในแต่ละภูมิภาค โดยคำนึงถึงมิติที่เหมือนและแตกต่างตามบริบทของพื้นที่ดำเนินงาน และเกิดจากการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่สามารถนำไปเป็นต้นแบบแก่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในพื้นที่อื่น

6.6.7 การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างระหว่างผู้พัฒนาและผู้ถูกพัฒนาและนักวิจัยโดยผ่านกระบวนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

7.1 ครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 70 แห่ง ประกอบด้วย ครูตำรวจตระเวนชายแดน ครูพลเรือน ผู้ดูแลเด็ก และครูที่ได้รับค่าจ้างจากหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน บทบาทเป็นผู้ได้รับการพัฒนาและประเมิน ในโครงการ จำนวนประมาณ 687 คน

7.2 นักเรียนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 70 แห่ง ซึ่งเป็นโรงเรียนประถมศึกษา 69 แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1 แห่ง บทบาทเป็นผู้ที่ได้รับผลจากการพัฒนาครูและโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนประมาณ 8,097 คน

7.3 ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รวม 70 แห่ง บทบาทเป็นผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนของนักเรียนที่เกิดจากการพัฒนาครูและโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ จำนวนประมาณ 560 คน

7.4 บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ รวม 11 สถาบัน บทบาทเป็นผู้พัฒนาครูโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และสะท้อนผลการดำเนินงาน จำนวนประมาณ 110 คน

7.5 บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา รวม 67 โรงเรียน บทบาท เป็นผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาครูในโครงการ จำนวนประมาณ 120 คน

7.6 ผู้รับผิดชอบระดับกองกำกับการและนายตำรวจนิเทศก์ รวม 10 กองกำกับการ บทบาท คือเป็นผู้สนับสนุนการดำเนินงานโครงการ จำนวนประมาณ 20 คน

8. พื้นที่ดำเนินการ

เขตพื้นที่ในการดำเนินโครงการประกอบด้วย โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 70 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ใน 4 ภูมิภาค ได้แก่

8.1 ภาคเหนือจำนวน 18 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ใน จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์ เชียงใหม่ และตาก

8.2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 23 โรงเรียน มีที่ตั้งอยู่ใน จังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เลย อุดรธานี และบึงกาฬ

8.3 ภาคตะวันออกและภาคตะวันตกจำนวน 20 โรงเรียน มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัด จันทบุรี ตราด กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์

8.4 ภาคใต้จำนวน 14 โรงเรียน มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชุมพร สุราษฎร์ธานี สงขลา ตรัง สตูล และพัทลุง

9.3 รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ ประกอบไปด้วยรายละเอียดของการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนด มีสาระสำคัญดังนี้

1) ระดับผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่าง ๆ ตามตัวชี้วัดของโรงเรียนเป้าหมายของโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

2) สรุปผลการเปลี่ยนแปลงด้านผลการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายของโครงการทั้งในส่วนผลการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระ และผลการทดสอบระดับชาติ โดยจัดทำเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ

3) ปัจจัยความสำเร็จและองค์ความรู้ของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนทั้งระบบ ในลักษณะของภาพรวมสถาบันอุดมศึกษาเข้าร่วมดำเนินงาน และเครือข่าย โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบ

4) แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการ

10. ผลลัพธ์ของโครงการ

10.1 ได้องค์ความรู้จากการประเมินและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโครงการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทั้งในเชิงการบริหารจัดการโครงการ ให้บรรลุตามแนวทางและเป้าหมายของโครงการฯ รวมทั้งการเรียนรู้ขยายผลต่อไปยังโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ มีการเปลี่ยนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนี้

10.2.1 ครูในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีสมรรถนะด้านความรู้ในเนื้อหา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านคุณลักษณะความเป็นครู ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ได้อย่างสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครู

10.2.2 นักเรียนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน มีผลการเปลี่ยนแปลงด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละกลุ่มสาระ ผลการทดสอบระดับชาติ

10.2.3 ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน

10.2.4 บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ได้องค์ความรู้ที่สามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครู

10.2.5 บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนา ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาครูและโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล

10.2.6 ผู้รับผิดชอบระดับกองกำกับการและนายตำรวจนิเทศก์ 10 กองกำกับการ ได้มีส่วนร่วมในการหนุนเสริมติดตามการพัฒนาสมรรถนะครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และได้เครือข่ายทางการศึกษาเพิ่ม

10.3 กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ได้ข้อมูลเชิงนโยบายเพื่อไปกำหนดแนวทางและสนับสนุนการขับเคลื่อนเชิงนโยบายในการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

11. การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน

การดำเนินการวัดและประเมินผลโครงการ ดำเนินการดังนี้

11.1 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 1 การให้คำปรึกษา ติดตามและประเมินครูและโรงเรียน ดำเนินการวัดและประเมินโดยวัดจากร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ วัดจากความสามารถดำเนินงานได้ทันเวลา วัดจากความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รวบรวมมา เป็นต้น

11.2 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 2 การถอดบทเรียนและสรุปความรู้ วัดจากการเปรียบเทียบจำนวนองค์ความรู้ที่คาดหวังกับองค์ความรู้ที่ได้จริง วัดจากจำนวนคนที่เข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมาย และวัดจากความสมบูรณ์ของเนื้อหาองค์ความรู้

11.3 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 3 การจัดเวทีสร้างความเข้าใจ/แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วัดจากจำนวนคน/หน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมาย วัดจากความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และวัดจากรายงานผลการดำเนินกิจกรรม

11.4 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 4 จัดทำรายงานการให้คำปรึกษา ติดตาม ประเมินครู/โรงเรียน วัดจากความสมบูรณ์และเรียบร้อยของรายงาน

11.5 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 5 จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ วัดจากความสมบูรณ์ของรายงานการวิจัย

11.6 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 6 การจัดทำสื่อเผยแพร่ วัดจากจำนวนชิ้นงานของสื่อที่ได้รับเทียบกับความคาดหวัง วัดจากการประเมินคุณภาพสื่อจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้งาน

11.7 การวัดและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ 2 บริหารโครงการ วัดจากความสำเร็จของโครงการ โดยวัดจากการดำเนินงานทันต่อเวลา การวัดคุณภาพของงานที่ได้ การวัดความพึงพอใจ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 รายละเอียดผู้รับผิดชอบโครงการและคณะทำงาน

1. ผู้รับผิดชอบโครงการ (หัวหน้าโครงการ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพรรณ อีรพงศ์

บทบาทการดำเนินงาน

1. จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยและเสนอขออนุมัติต่อ กสศ.
2. วางแผนดำเนินกิจกรรมตามโครงการวิจัย
3. ประสานงานกับ ทีมบริหารโครงการพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อลงพื้นที่ตามกิจกรรมการหนุนเสริมและติดตามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ
4. จัดทำรายงานข้อเสนอแนะการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
5. วางแผนจัดเตรียมการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และสร้างรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
6. จัดทำรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
7. วางแผนจัดเตรียมการดำเนินการประเมินเชิงพัฒนา จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
8. จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
9. วางแผนจัดเตรียมการดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้ จากงานวิจัย (จากวัตถุประสงค์ข้อ 1,2,3) จัดนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี จากภาพรวมทั้งประเทศ
10. จัดทำข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
11. จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
12. บริหารจัดการโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์และจัดส่งมอบงานตามเวลา
13. บริหารจัดการงบประมาณให้เป็นไปตามงบประมาณที่ตั้งไว้และใช้สอยอย่างประหยัด โปร่งใส และตรวจสอบได้

คณะทำงานที่มนักวิจัย

1. อาจารย์ ดร.ทิพย์ ขำอยู่
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคมล สุวรรณศรี
3. อาจารย์ ดร.ชวาลศักดิ์ เพชรจันทร์ฉาย

บทบาทหน้าที่ของนักวิจัยในโครงการ

1. วางแผนดำเนินกิจกรรมตามโครงการวิจัย ไปจนถึงการวางแผนการจัดเตรียมการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และสร้างรายงานข้อเสนอแนะรูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน วางแผนการดำเนินการประเมินเชิงพัฒนา จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน จนถึงการวางแผนในการดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้ จากงานวิจัย (จากวัตถุประสงค์ข้อ 1,2,3) จัดนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดี จากภาพรวมทั้งประเทศ
2. ประสานงานกับ ทีมบริหารโครงการพัฒนา (Team D) ทีมโค้ชพื้นที่ สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อลงพื้นที่ตามกิจกรรมการหนุนเสริมและติดตามกิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ และประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. สํารวจเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนร่วมกับทีมโค้ช
4. จัดทำรายงานข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ทั้ง การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน รูปแบบของการพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และการพัฒนาระบบและกลไกการยกระดับคุณภาพของครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
5. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวปฏิบัติที่ดีในระดับภูมิภาค รวม 4 ภูมิภาค
6. จัดทำรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานพัฒนาครูและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
7. จัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
8. สนับสนุนข้อมูลและดำเนินการให้เกิดสื่อเพื่อนำเสนอผลงานวิจัย ได้แก่ สื่อวีดิทัศน์ และหนังสือเล่มเล็ก

2. ที่ปรึกษาโครงการ

รองศาสตราจารย์ ดร.จีระพันธุ์ พูลพัฒน์

บทบาทหน้าที่ของที่ปรึกษาประจำโครงการ

1. ให้คำปรึกษาแนะนำ ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าโครงการวิจัย
2. ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและชี้แนะทางออกที่เหมาะสม
3. ลงพื้นที่ร่วมกับนักวิจัยในเก็บข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
4. เข้าร่วมประชุมที่มีการประชุมวางแผนงานและการประชุมในการสังเคราะห์งาน
5. สนับสนุนแนะนำในการประสานงานกับองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินโครงการ

3. เจ้าหน้าที่ธุรการประจำโครงการ จำนวน 1 คน

บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ธุรการประจำโครงการ

1. ประสานงานธุรการ
2. จัดเตรียมเอกสารและจัดทำบัญชีการเบิกจ่ายเงินและพัสดุในระบบ
3. การเบิกจ่ายเงิน การยื่นเสียภาษี การทำประกันการเดินทาง
4. ลงพื้นที่ลงพื้นที่ร่วมกับนักวิจัยเพื่อประสานงานการเบิกจ่ายและรวบรวมเอกสารทางการเงิน
5. จัดเอกสารประกอบการประชุม
6. ประสานงานการลงพื้นที่เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนนักวิจัยลงพื้นที่
7. ประสานงานผู้ตรวจสอบบัญชี
8. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่หัวหน้าโครงการวิจัยมอบหมาย

รายชื่อผู้ช่วยนักวิจัยของโครงการในแต่ละพื้นที่

| | |
|---|------------------------------------|
| 1. ผศ.รติญา นนธิราช | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 2. ผศ.จุฑาวุฒิ จันทร์มาลี | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 3. ผศ.ทรรศนัย โกวิทยากร | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ |
| 4. ดร.กชกร ชำนาญกิตติชัย | ภาคใต้ |
| 5. ผศ.ดร.รุ่งนภา เลิศพัชรพงษ์ | ภาคใต้ |
| 6. ผศ.นภัสศรีณย์ ชัชวาลานนท์ | ภาคใต้ |
| 6. อาจารย์นงเยาว์ นุชนารถ | ภาคเหนือ |
| 7. ดร.จินดา น้ำเจริญ | ภาคเหนือ |
| 8. ดร.วีระ พุ่มเกิด | ภาคเหนือ |
| 9. ว่าที่ร้อยตรีหญิง ดร.ขวัญใจ จรรย์ทัศน์กร | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / ภาคตะวันตก |
| 10. ผศ.ดร.จิระ จิตสุภา | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / ภาคตะวันตก |
| 11. อาจารย์จิตต์ตรี จำปีทอง | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / ภาคตะวันตก |

บทบาทหน้าที่ของผู้ช่วยนักวิจัย

1. สืบค้นข้อมูล เอกสาร ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
2. ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับนักวิจัย
3. สนับสนุนการบันทึกข้อมูลลงระบบเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
5. ช่วยนักวิจัยจัดทำเอกสารและรายงานต่าง ๆ
6. ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยดำเนินการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการปฏิบัติที่ดีทั้งในระดับภูมิภาค และระดับส่วนกลาง
7. ช่วยสนับสนุนนักวิจัยเพื่อการจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

