

กระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์
เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
Participation Process in the Strategic Planning for the Faculty of Education
to Strengthen the Identity of the University.

Received: October 24, 2023

Revised: November 29, 2023

Accepted: December 15, 2023

อำภพร นามเสนา*, อัสภา พลอยโสภณ และวีณัฐ สกุนหอม
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

Ampaporn Namsena*, Asada Ploysophon and Venus Skunhom
Suan Dusit University

* Corresponding author, E-mail: asada_plo@dusit.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 13 คน ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระยะที่ 2 วิพากษ์ข้อมูลและกลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย กับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้บริหารคณะ ประธานหลักสูตร ตัวแทนคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สำนักงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยปรับวิธีคิด กระบวนทัศน์ ของบุคลากร เพื่อมองหาโอกาสจากสิ่งที่ท้าทาย แสดงความเป็นตัวตนให้เป็นที่รับรู้ต่อสาธารณะชน กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับความร่วมมือกับพันธมิตรทุกมิติทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ โดยการจัดการตามแนวทางสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มความเชื่อมั่นทางวิชาการ โดยส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการอ้างอิงจากบทความวิจัย และกลยุทธ์ที่ 5 ผลักดันจุดเน้นอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่สาธารณะชน โครงการสร้างความร่วมมือด้านวิชาการกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ

คำสำคัญ: กระบวนการมีส่วนร่วม / กลยุทธ์ / แผนปฏิบัติการ / อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

Abstract

This research was aimed at studying the strategic planning for the Faculty of Education to strengthen the identity of the University. This research used qualitative methods and participatory action research. Research process 2 phases (1) Data were collected from an open-ended questionnaire to determine Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT) with lecturers from the Faculty of Education at Suan Dusit University and a target group of 13 people. (2) Criticism of data and strategic planning for the Faculty of Education to strengthen the identity of the University were provided by administrators, heads of program, lecturers, and officers, a target group of 8 people.

Finding: Strategic planning for the Faculty of Education to strengthen the identity of the University consists of 6 strategies. (1) Expand opportunities for sustainable development results through mindset, the paradigm of personnel to look for opportunities in challenging things and show identity to be known to the public. (2) Increase the achievement of educational quality by applying digital technology in education management. (3) Enhance cooperation with partners in all dimensions at the local, national, and international levels through Cooperative and Work-Integrated Education (CWIE). (4) Increase academic confidence by promoting the dissemination of research and citations from research articles. (5) Promote the university's identity to the public through academic cooperation with foreign educational institutions.

Keywords: Participation Process / Strategic / Planning / Identity of the University

บทนำ

ปัจจุบันทุกอาชีพมีอัตราการแข่งขันในทุกด้าน โดยเฉพาะวิชาชีพครู จะได้เห็นได้จากสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2564 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีอัตราแห่งว่าง 11,877 ตำแหน่ง โดยมีผู้สมัครจำนวน 175,403 คน และมีผู้สอบผ่านทั้งสิ้นจำนวน 40,737 คน คิดเป็นร้อยละ 28.31 ของผู้เข้าสอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) การแข่งขันที่สูงในวิชาชีพครู จึงต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีในศาสตร์ทางการศึกษาที่ครอบคลุมและมีความโดดเด่น ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบัน

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในฐานะองค์กรที่ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีแนวทางการบริหารเชิงรุกที่มุ่งเป้าหมายอย่างชัดเจน ในการพัฒนานักศึกษาครูให้มีความโดดเด่น ตามปรัชญาของคณะครุศาสตร์ “สร้างครูดี มียุทธศาสตร์ ฉลาดใช้ภูมิปัญญา มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นสากล” โดยมีการบริหารจัดการตามแนวทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มียุทธศาสตร์การขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับทิศทางของมหาวิทยาลัย: จีว แต่ แจ่ว (ฉบับทบทวน) พ.ศ.2566-2567

(SDU Directions SMALL but SMART) จากจุดมุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ดำเนินการบริหารจัดการตามแนวทางของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีรูปแบบการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงกับศูนย์การศึกษา วิทยาเขต รวมถึงหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาประถมศึกษา เพื่อรองรับแนวทางการพัฒนากำลังคนของประเทศ ปรับรูปแบบการจัดการศึกษาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency - based Education) เสริมสร้างทักษะแห่งอนาคตที่เน้นทักษะการปฏิบัติจริง ในรูปแบบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพตลอดหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนสาธิตละอออุทิศ ซึ่งเป็นศูนย์ความเป็นเลิศ (Excellence Center) และคำนึงถึงการบริหารจัดการการศึกษาที่ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และธรรมาภิบาล (Governance) ด้วยความเพียบพร้อมของทรัพยากรการเรียนรู้ที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ในรูปแบบพหุวิทยาการ มีผลทำให้คณะครุศาสตร์ ได้ผลิตและผลลัพธ์บัณฑิตผู้สำเร็จการศึกษาคุณภาพที่มีการหลอมรวมศาสตร์องค์ความรู้ที่กว้างลึก (Breadth and Deep Cognitive Science) โดยขยายโอกาสเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืน และมีเจตคติที่ดีในการนำองค์ความรู้เหล่านั้นไปต่อยอดเมื่อเข้าสู่วิชาชีพในสาขาของตนในอนาคต ด้วยกระบวนการผสมผสานให้มีโอกาสในการฝึกทักษะงานเชี่ยวชาญชำนาญการด้วยระบบสหกิจศึกษา (Cooperative Education System) และระบบการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Education System) ที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาได้มีโอกาสในการออกไปสร้างสรรค์ สังคม และประเทศชาติให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยมีความปรารถนา และความรู้อย่างแท้จริง จนมีความโดดเด่นและหรูหรา (Luxury) เป็นตัวกำหนดความเป็นครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

การดำเนินงานคณะครุศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยได้แก่ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และหลักสูตรการศึกษาประถมศึกษา จำเป็นต้องให้บุคลากรในทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนากลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์ ในการระดมสมองในลักษณะของการมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพที่สอดคล้องกับบริบทของสังคม คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) และวิธีการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสังเคราะห์กลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์ในการสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods) ด้วยวิธีการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) อ้างอิงตามแนวคิดของ Pain et, al. (2019) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ 4 ขั้นตอนกระบวนการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1: การวางแผนปฏิบัติการ 1 (Planning 1) ประกอบด้วย (1) ศึกษาทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รายงานการดำเนินการตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประจำปี 2564-2565 ทิศทางมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปี 2563-2567 (SDU Direction: SMALL but SMART) และรายงานผลการดำเนินงานคณะครุศาสตร์ 2563-2565 ดำเนินการวันที่ 24 เมษายน 2566 (2) สร้างแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อมูลในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ผ่านระบบ Microsoft form จำนวน 8 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2: การลงมือปฏิบัติ 1 (Action 2) กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด กับบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 13 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพฯ จำนวน 7 คน ศูนย์สุพรรณบุรี จำนวน 3 คน วิทยาเขตนครนายก 2 คน และวิทยาเขตลำปาง จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 25 เมษายน – 2 พฤษภาคม 2566 ผ่านระบบ Microsoft form

ขั้นตอนที่ 3: สะท้อนผลการปฏิบัติการ 1 (Reflection 1) การวิพากษ์ข้อมูลจากการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการกำหนดแนวทางการดำเนิน คณะโดยอาศัย TOWS Matrix โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนงาน 2 คน และตัวแทนคณาจารย์ จำนวน 1 คน ในวันที่ 3 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ขั้นตอนที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติการ 1 (Evaluation 1) ผู้วิจัยและคณะ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความเหมาะสมของการปฏิบัติ

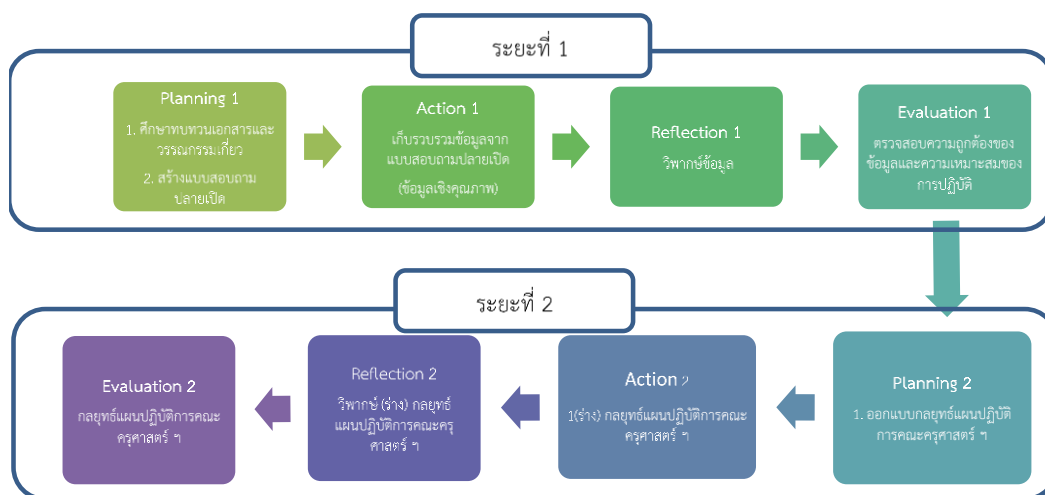
ระยะที่ 2 สร้างแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์

ขั้นตอนที่ 1: การวางแผนปฏิบัติการ 2 (Planning 2) ผู้วิจัยและคณะ นำข้อมูลจากกรอบที่ 1 (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2: การลงมือปฏิบัติ 2 (Action 2) ผู้วิจัยและคณะ จัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (ดำเนินการระหว่างวันที่ 4-10 พฤษภาคม 2566)

ขั้นตอนที่ 3: สะท้อนผลการปฏิบัติการ 2 (Reflection 2) วิพากษ์ (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนงาน 2 คน และตัวแทนคณาจารย์ จำนวน 1 คน วันที่ 11 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ขั้นตอนที่ 4: การประเมินผลการปฏิบัติการ 2 (Evaluation 2) ผู้วิจัยและคณะ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความเหมาะสมของปฏิบัติ ในวงรอบที่ 2 และจัดทำแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์ เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตฉบับสมบูรณ์



ภาพที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

กลุ่มเป้าหมาย

1. บุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 13 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อมูลในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)
2. ผู้ทรงคุณวุฒิคณะครุศาสตร์ จำนวน 8 คน เพื่อวิพากษ์ข้อมูลจากการสำรวจและ (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้

1. แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อมูลในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) จำนวน 8 ข้อ

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาและสำรวจข้อมูล

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อมูลในการกำหนด จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) โดยเก็บข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 13 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพฯ จำนวน 7 คน วิทยาเขตสุพรรณบุรี จำนวน 3 ศูนย์ การศึกษา นครนายก 2 คน และศูนย์การศึกษา ลำปาง จำนวน 1 คน ระหว่างวันที่ 25 เมษายน – 2 พฤษภาคม 2566 ผ่านระบบ Microsoft form ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

ปัจจัย	หัวข้อ	คำอธิบาย
จุดแข็ง (Strengths)	S1 ความสามารถของบุคลากร	บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความสามารถและความมุ่งมั่นทางวิชาการ และมีความเป็นสวนดุสิต (SDU Spirit)
	S2 สิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา	มีอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน พื้นที่การเรียนรู้แนวใหม่ (One World Library) มีระบบ IT ที่ออกแบบสำหรับการช่วยเหลือนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ศูนย์ในการปรึกษาเชิงจิตวิทยา (SDU Wellness Center) การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาในการดูแลนักศึกษาใกล้ชิด cafe Library โปรแกรม ENGLISH DISCOVERIES (Online) สนามกีฬา และชมรมต่าง ๆ
	S3 การยอมรับหลักสูตร	หลักสูตรได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ และเป็นที่ต้องการของตลาด มีกลุ่มวิชาโทที่หลากหลาย มีการให้ค่าตอบแทนในการฝึกปฏิบัติการสอนในรูปแบบครูผู้ช่วย (สหกิจศึกษา)
จุดอ่อน (Weaknesses)	W1 ภาระงานบุคลากร	ผู้บริหารคณะมีภาระงานจำนวนมาก จำนวนบุคลากรสายวิชาการมีจำนวนน้อย
	W2 ความสามารถของนักศึกษา	การพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษ
	W3 จำนวนของหลักสูตร	ระดับบัณฑิตศึกษามี 2 หลักสูตร บางรายวิชานักศึกษาไม่สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติการสอนได้
โอกาส (Opportunities)	O1 วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	วิสัยทัศน์ของผู้บริหารทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับหลักสูตรที่ชัดเจนและนำสมัย
	O2 เครือข่ายความร่วมมือ	มีเครือข่ายในการทำงานร่วมกับโรงเรียนสาธิต ละครอู่ทิศหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ
	O3 มีระบบ IT	มีระบบ IT ที่ออกแบบสำหรับการช่วยเหลือนักศึกษาในด้านต่าง ๆ นักศึกษาได้รับค่าตอบแทนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการฝึกปฏิบัติการสอนในรูปแบบครูผู้ช่วย (สหกิจศึกษา)

ปัจจัย	หัวข้อ	คำอธิบาย
	O4 หลักสูตรเป็นที่ต้องการของตลาด	หลักสูตรเป็นที่ต้องการของตลาด มีโรงเรียนสาธิตละอออุทิศเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการฝึกปฏิบัติการสอนในรูปแบบครูผู้ช่วย (สหกิจศึกษา) นโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของรัฐบาล
	O5 ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ
อุปสรรค (Threats)	T1 ขาดแคลนบุคลากร	ขาดแคลนบุคลากรด้านวิชาการส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหลักสูตร การต่อสัญญาของบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย
	T2 ค่าเทอมนักศึกษา	ค่าเทอมสูง

2. การวิพากษ์ข้อมูลจากการสำรวจ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการกำหนดแนวทางการดำเนินคณะโดยอาศัย TOWS Matrix โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิพากษ์ข้อมูลจากการสำรวจโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ถูกนำมาใช้ในขั้นตอนการกำหนดแนวทางการดำเนินคณะโดยอาศัย TOWS Matrix

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	
	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	S1: ความสามารถของบุคลากร	W1: ภาระงานบุคลากร
	S2: การยอมรับหลักสูตร	W2: จำนวนของหลักสูตร
	S3: สิ่งอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษา	W3: ความสามารถของนักศึกษา
โอกาส	SO กลยุทธ์เชิงรุก	WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข
O1: วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	SO:1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอก	WO1: ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานระดับคณะ
O2: เครือข่ายความร่วมมือ	SO2: สร้างเครือข่ายภายในประเทศและนานาชาติ	WO2: ใช้เครือข่ายความร่วมมือในการร่วมกันพัฒนาความสามารถของนักศึกษา
O3: มีระบบ IT	SO3: สร้างสมรรถนะดิจิทัลแก่นักศึกษา	WO3: พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบ IT เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอนในการทำงาน

ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยภายใน	
O4: หลักสูตรเป็นที่ต้องการของตลาด	SO4: สร้างเป้าหมายการรับรู้ด้วยการเน้นคุณภาพการจัดการศึกษา	WO4: ปรับกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องต่อความสามารถของนักศึกษา
O5: ชื่อเสียงมหาวิทยาลัย	SO5: พัฒนาหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของตลาดการศึกษา	WO5: ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
อุปสรรค	ST กลยุทธ์เชิงรับ	WT กลยุทธ์เชิงป้องกัน
T1: ขาดแคลนบุคลากร	ST1: ปรับรูปแบบการประเมินให้สอดคล้องกับภาระงาน	WT1: จัดทำแผนบุคลากรระดับคณะ
T2: ค่าเทอมนักศึกษา	ST2: จัดกิจกรรมและบริการที่หลากหลายให้กับนักศึกษา	WT2: จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดค่าเทอม และบริการที่จะได้รับ

ระยะที่ 2 สร้างแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์

1. จัดทำ (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย 2566-2567 โดยพิจารณาจากข้อมูลระยะที่ 1 กับทิศทางมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ปี 2563-2567 (SDU Direction: SMALL but SMART) โดยมีรายละเอียดดังนี้

SDU Direction	กลยุทธ์เชิงรุก	กลยุทธ์เชิงแก้ไข	กลยุทธ์เชิงรับ	กลยุทธ์เชิงป้องกัน
ผลักดันจุดเน้นอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่สาธารณชน	พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอก	ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานระดับคณะ	ปรับปรุงแบบการประเมินให้สอดคล้องกับภาระงาน	จัดทำแผนบุคลากรระดับคณะ
ยกระดับความร่วมมือกับพันธมิตรทุกมิติทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ	สร้างเครือข่ายภายในประเทศและนานาชาติ	ใช้เครือข่ายความร่วมมือในการร่วมกันพัฒนาความสามารถของนักศึกษา		
เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพการศึกษา	สร้างสมรรถนะดิจิทัลแก่นักศึกษา	พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบ IT เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอนในการทำงาน	จัดกิจกรรมและบริการที่หลากหลายให้กับนักศึกษา	

SDU Direction	กลยุทธ์เชิงรุก	กลยุทธ์เชิงแก้ไข	กลยุทธ์เชิงรับ	กลยุทธ์เชิงป้องกัน
เพิ่มความเชื่อมั่นทางวิชาการ	สร้างเป้าหมายการรับรู้ด้วยการเน้นคุณภาพการจัดการศึกษา	ปรับกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องต่อความสามารถของนักศึกษา		จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดค่าเทอม และบริการที่จะได้รับ
ขยายโอกาสเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืน	พัฒนาหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของตลาดการศึกษา	ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย		

2. การวิพากษ์ (ร่าง) กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ จำนวน 3 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 2 คน หัวหน้าส่วนงาน 2 คน และตัวแทนคณาจารย์ จำนวน 1 คน วันที่ 11 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุมคณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย 5 กลยุทธ์ 10 โครงการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

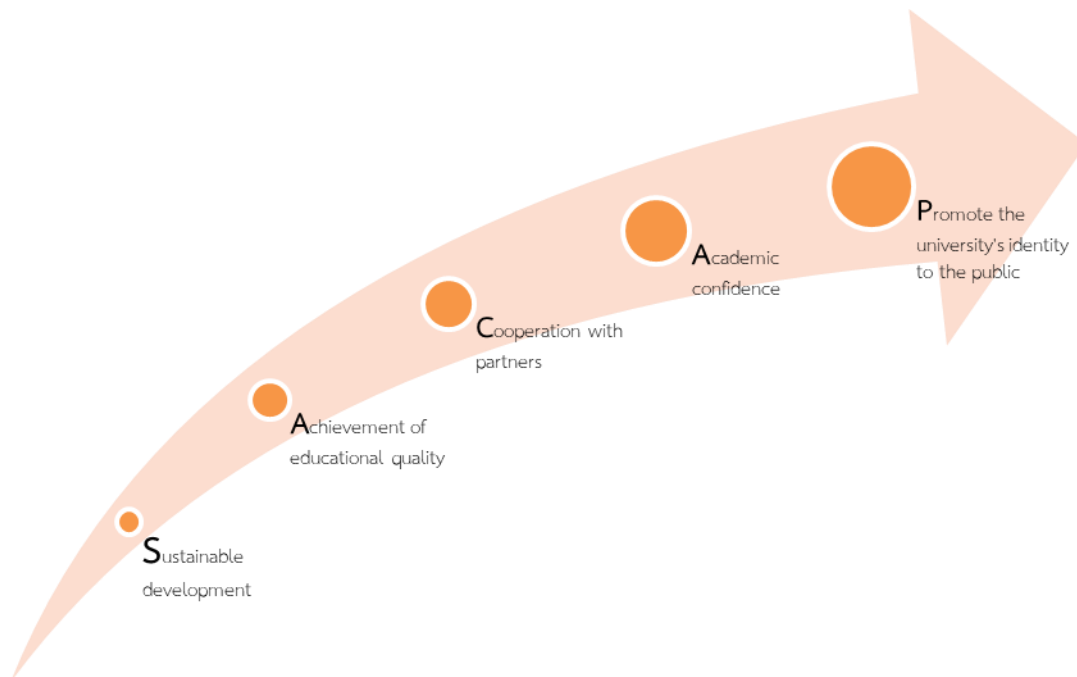
กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืน (Sustainable development) โดยปรับวิธีคิด กระบวนทัศน์ ของบุคลากร เพื่อมองหาโอกาสจากสิ่งที่ท้าทาย แสดงความเป็นตัวตนให้เป็นที่รับรู้ต่อสาธารณะชน เพื่อขยายผลความสำเร็จ และผลักดันการไปสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) โดยพัฒนาหลักสูตรใหม่ตามความต้องการของตลาดการศึกษา ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพการศึกษา (Achievement of educational quality) โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา การปฏิบัติงาน และสนับสนุนรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยสร้างสมรรถนะดิจิทัลแก่นักศึกษา พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบ IT เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอนในการทำงาน จัดกิจกรรมและบริการที่หลากหลายให้กับนักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับความร่วมมือกับพันธมิตรทุกมิติทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ (Cooperation with partners) โดยการจัดการตามแนวทางสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) และเป็นคู่ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับชาติและนานาชาติ โดยสร้างเครือข่ายภายในประเทศและนานาชาติใช้เครือข่ายความร่วมมือในการร่วมกันพัฒนาความสามารถของนักศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มความเชื่อมั่นทางวิชาการ (Academic confidence) โดย ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการอ้างอิงจากบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ ผลักดันให้บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และสังคมให้เกิดความยั่งยืน โดยสร้างเป้าหมายการรับรู้ด้วยการเน้นคุณภาพการจัดการศึกษา ปรับกระบวนการพัฒนานักศึกษาให้สอดคล้องต่อความสามารถของนักศึกษา จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์รายละเอียดค่าเทอม และบริการที่จะได้รับ

กลยุทธ์ที่ 5 ผลักดันจุดเน้นอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่สาธารณชน (Promote the university's identity to the public) โดยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลักดันหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ โดยการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอก ปรับปรุงโครงสร้างการดำเนินงานระดับคณะ ปรับรูปแบบการประเมินให้สอดคล้องกับภาระงาน และจัดทำแผนบุคลากรระดับคณะ



ภาพที่ 2 กลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์
เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (SACAP)

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษากลยุทธ์ของแผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายโอกาสเพื่อผลลัพธ์ที่ยั่งยืน โดยปรับวิธีคิด กระบวนทัศน์ ของบุคลากร เพื่อมองหาโอกาสจากสิ่งที่ท้าทาย แสดงความเป็นตัวตนให้เป็นที่รับรู้ต่อสาธารณะชน เพื่อขยายผลความสำเร็จ และผลักดันการไปสู่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์ พบว่า กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มีผลต่อ ผลลัพธ์ระดับบุคคล ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน ที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ระดับระหว่างบุคคล ของหัวหน้างานกับความสัมพันธ์ของพนักงานและการแก้ไขข้อขัดแย้ง และผลลัพธ์ระดับองค์กรต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกในองค์กรและกรอบความคิดแบบการเติบโตขององค์กร (Han and Stieha, 2020)

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา การปฏิบัติงาน และสนับสนุนรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยได้ศึกษาถึงการเรียนรู้ดิจิทัลและการยอมรับเทคโนโลยีของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าผลลัพธ์บ่งชี้ถึงตัวแปรทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของนักศึกษาที่ยอมรับและใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Lehmann, Blumschein and Seel, 2022) และยังมีการวิจัย ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับวิธีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในชีวิตประจำวันและการศึกษา ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าโซเชียลเน็ตเวิร์กมีความสำคัญมากสำหรับนักศึกษาเนื่องจากช่วยให้สามารถติดต่อผู้อื่น สื่อสารกันทางไกล และติดต่อผู้ที่มีความสนใจร่วมกันได้อย่างสะดวก จากผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถเป็นข้อมูลที่ยืนยันได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา การปฏิบัติงาน และสนับสนุนรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นตามความต้องการของแต่ละบุคคล จะสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของคุณภาพการศึกษาได้ (Gallardo Echenique, Marqués Molías and Bullen, 2015)

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับความร่วมมือกับพันธมิตรทุกมิติทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ โดยการจัดการตามแนวทางสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education: CWIE) และเป็นคู่ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับชาติและนานาชาติ โดย ก่อเกียรติ ชวัญสกุล (2017) ได้มีการศึกษาที่แสดงถึงการจัดการตามแนวทางสหกิจศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พบว่า นักศึกษาพอใจที่ได้เข้ารับการฝึกในหน่วยงานที่เลือกไปฝึก และเห็นว่าสหกิจศึกษามีความสำคัญ ทำให้ได้เพิ่มพูนทักษะ ความสามารถจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พัฒนาบุคลิกภาพ การปรับตัว การวางตัวเข้ากับสังคมการทำงาน และ ยังมีงานวิจัยที่ยืนยันที่ศึกษา โดย Jackson and Collings (2018) พบว่า การจัดการตามแนวทางสหกิจศึกษา นำไปสู่การจ้างงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มความเชื่อมั่นทางวิชาการ โดย ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการอ้างอิงจากบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ ผลักดันให้บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และสังคมให้เกิดความยั่งยืน โดยมีงานวิจัยได้อธิบายถึงการศึกษาการจัดอันดับมหาวิทยาลัย พบว่าระบบการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพการวิจัยมากที่สุด และคุณภาพด้านวิชาการหรือการสอน (Vernon, Balas and Momani, 2018)

กลยุทธ์ที่ 5 ผลักดันจุดเน้นอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยสู่สาธารณชน โดยการกำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลักดันหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ โดย William (2011) ได้ศึกษาพบว่า การใช้อิทธิพลทางวัฒนธรรมคุณค่าทางสังคม ที่สะท้อนถึงอัตลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษามีอันดับที่สูงขึ้นในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ให้ในการทบทวนแผนกลยุทธ์แต่ละปี ควรมีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาการจัดทำกลยุทธ์แผนปฏิบัติการคณะครุศาสตร์ ให้มีความชัดเจน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.2 คณะควรกำหนดนโยบายการจัดเก็บข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์และมีข้อมูลที่ทันสมัย สำหรับใช้ในการจัดทำกลยุทธ์แผนปฏิบัติการ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การพัฒนาในระบบสารสนเทศในจัดเก็บข้อมูลเพื่อการใช้สารสนเทศร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในคณะและมหาวิทยาลัย

เอกสารอ้างอิง

- ก่อเกียรติ ขวัญสกุล. (2017). การศึกษาผลการประเมินหลักสูตรรายวิชาสหกิจศึกษา สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *Journal of Educational Measurement Mahasarakham University*, 23(2), 19-32.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2564. ที่มา <https://obec66.thaijobjob.com/>
- Gallardo Echenique, E., Marqués Molías, L. & Bullen, M. (2015). Students in higher education: Social and academic uses of digital technology. *Int J Educ Technol High Educ*, 12, 25–37. <https://doi.org/10.7238/rusc.v12i1.2078>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth Mindset for Human Resource Development: A Scoping Review of the Literature with Recommended Interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309–331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Jackson, D., Collings, D. (2018). The influence of Work-Integrated Learning and paid work during studies on graduate employment and underemployment. *High Educ*, 76, 403–425. <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0216-z>
- Lehmann, T., Blumschein, P. & Seel, N.M. (2022). Accept it or forget it: mandatory digital learning and technology acceptance in higher education. *J. Comput. Educ.* <https://doi.org/10.1007/s40692-022-00244-w>
- Vernon MM, Balas EA, Momani S (2018) Are university rankings useful to improve research? A systematic review. *PLoS ONE*, 13(3): e0193762. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193762>

William Yat Wai Lo. (2011). Soft power, university rankings and knowledge production: distinctions between hegemony and self-determination in higher education, *Comparative Education*, 47(2), 209-222.