

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการประเมินผลการพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการเสนอแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1. การประเมินโครงการ
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทีคิว ออนไลน์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. การประเมินโครงการ

##### 1.1 ความหมายของการประเมินโครงการ

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2540: 9) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นมาเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินใจ ให้คุณค่าต่อข้อมูล หรือ โครงการดังกล่าว

ประทุม รอดประเสริฐ (2542: 73) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนิน โครงการและพิจารณาบ่งชี้ให้ทราบถึงจุดเด่น หรือ จุดด้อยของโครงการนั้นอย่างมีระบบแล้วตัดสินใจว่าจะปรับปรุง แก้ไขโครงการนั้น เพื่อดำเนินงานต่อไป หรือ จะยุติการดำเนินงาน โครงการนั้นเสีย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 87) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ อีกนัยหนึ่ง การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2547: 4) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามตัวชี้วัด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือ มาตรฐานที่กำหนดไว้ ดังนั้น การประเมินโครงการ จึงหมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของโครงการ นโยบายการเก็บข้อมูลตาม

ตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นและนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐาน เพื่อแสดงถึงความสำเร็จของโครงการ

เยาเวตี ราชชัญกุล วิบูลย์ศรี (2548: 23) กล่าวว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อสรุปผลว่าโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบแล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินใจให้คุณค่าต่อข้อมูลว่าจะปรับปรุง แก้ไขโครงการนั้น เพื่อดำเนินงานต่อไปหรือจะยุติการดำเนินงานโครงการนั้น

## 1.2 ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ

การประเมินมีความสำคัญต่อการวางแผนและบริหารโครงการ มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการ ไว้ดังนี้

จิระศักดิ์ สารรัตน์ (2551: 7) กล่าวว่า การประเมินโครงการ มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยชี้ให้เห็นว่า จุดประสงค์ของการดำเนินงานนั้นเหมาะสมเป็นไปได้เพียงใด
2. ทำให้ทราบว่า การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่
3. กระตุ้นให้มีการเร่งรัดปรับปรุงการดำเนินงาน
4. ช่วยให้เห็นข้อบกพร่องในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน
5. ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
6. ช่วยให้ข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้บริหารในด้านการดำเนินงาน
7. ใช้เป็นแนวทางกำหนดวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสมในครั้งต่อ ๆ ไป

สมคิด พรหมจ้อย (2552: 37) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินโครงการ ดังนี้

1. ช่วยให้ข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการตลอดจนตรวจสอบความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2. ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ มีความชัดเจน
3. ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการ

4. ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป

5. ช่วยให้ได้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินงาน โครงการว่าเป็นอย่างไรร่วมกับการลงทุนหรือไม่

6. เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเองจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิสนุ พงศ์ศรี (2553: 36) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของโครงการต้องทำเป็นระบบซึ่งมีความสำคัญและจะช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ได้ดังนี้

1. เป็นแนวทางหรือวิธีการที่จะนำไปสู่ปรากฏการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างมีระบบ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ไว้
2. ทำให้การกำหนดลำดับขั้นของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องทำให้อต่อเนื่องสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดทรัพยากรต่าง ๆ และมีประสิทธิผลได้
3. ทำให้เกิดการประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานหรือหน่วยงานปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไม่ให้กิจกรรมบางอย่างขาดหายไปหรือซ้ำซ้อนกัน
4. ทำให้เกิดการประเมินผลอย่างมีขั้นตอน และมีคุณภาพที่ดี ทำให้ได้สารสนเทศจากการประเมินที่เป็นประโยชน์

จากคำกล่าวของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า ประโยชน์และความสำคัญของการประเมินโครงการทำให้ทราบถึงความก้าวหน้า การบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน ตลอดจนทำให้ทราบถึงข้อบกพร่อง จุดเด่น จุดด้อย และช่วยให้ได้สารสนเทศต่าง ๆ ในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจวางแผน หรือกำหนดนโยบายของผู้บริหารในการปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### 1.3 ประเภทของการประเมิน

การประเมินแบ่งเป็นหลายประเภทด้วยกันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 114) ได้แบ่งประเภทของการประเมินไว้ ดังนี้

1. แบ่งตามหลักยึดการประเมินค่า แบ่งเป็น

1.1 การประเมินค่าตามอุดมการณ์ของโครงการของโครงการ (Goal - based Evaluation) เป็นการประเมินผลที่ได้ว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนการประเมินว่า โครงการนี้มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

1.2 การประเมินค่าซึ่งอิสระจากอุดมการณ์ของโครงการ (Goal - free Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

2. แบ่งตามลำดับเวลาที่ประเมิน คือการประเมินก่อนนำโครงการไปปฏิบัติการ ประเมินโครงการขณะดำเนินโครงการ การประเมินหลังจากกิจกรรมหรือโครงการสิ้นสุดลงแล้ว

สมคิด พรหมจ้อย (2552: 38) ได้แบ่งประเภทของการประเมินไว้ 3 ลักษณะ คือ แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งโดยยึดหลักในการประเมิน แบ่งโดยยึดลำดับเวลาในการประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แบ่งโดยยึดจุดมุ่งหมายของการประเมิน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การประเมินเพื่อปรับปรุง บางครั้งก็เรียกว่า การประเมินความก้าวหน้า (Formative evaluation)

1.2 การประเมินเพื่อสรุปผล เรียกว่า การประเมินรวมสรุป (Summative evaluation)

2. แบ่งโดยยึดหลักในการประเมิน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Goal – Based evaluation) เป็นการประเมินที่ว่าทำได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ โดยทราบก่อนประเมินว่าโครงการนี้มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

2.2 การประเมินที่อิสระไม่ยึดวัตถุประสงค์ของโครงการ (Goal – Free evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นทั้งหมด โดยไม่ทราบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการนี้มีอะไรบ้าง

3. แบ่งโดยยึดลำดับเวลาในการประเมิน แบ่งเป็นการประเมินก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และหลังจากสิ้นสุดโครงการ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 การประเมินก่อนเริ่มโครงการ (Pre - evaluation) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตัดสินใจเลือกโครงการตรวจสอบความเหมาะสม ความสมเหตุสมผลของการวางแผนดำเนินโครงการความเป็นไปได้ของโครงการ ในการนำโครงการไปปฏิบัติ คุณภาพของโครงการ รวมทั้งตรวจสอบโอกาสที่โครงการนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 การประเมินในระหว่างการดำเนินงานโครงการ ( Implementation Evaluation or Process Evaluation ) เป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้มาปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ กิจกรรมใดที่ทำได้ หรือทำไม่ได้ เพราะเหตุใด จุดเด่น จุดด้อย มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง การประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการนั้น พยายามตอบคำถามว่าทำไมจึงเกิดปัญหา อุปสรรค หรือไม่เกิดปัญหา อุปสรรคในการดำเนินโครงการ ถ้าเกิดปัญหาจะได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้ง การประเมินในขณะดำเนินโครงการจึงมีบทบาทในการปรับปรุงการดำเนินการโดยตรง

3.3 การประเมินหลังการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินเพื่อตอบคำถามว่าโครงการประสบความสำเร็จตามแผนที่วางไว้หรือไม่ ผลจากโครงการจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ ผลการดำเนินงานคุ้มค่าหรือไม่ การประเมินในลักษณะนี้จะเป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้น โดยเทียบกับวัตถุประสงค์เพื่อเป้าหมายที่กำหนด

จากประเภทของการประเมินที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า นักการศึกษาแต่ละท่านได้จำแนกประเภทของการประเมินแตกต่างกันไป ไม่มีการกำหนดเกณฑ์การแบ่งที่ตายตัว แต่จำเป็นต้องอาศัยเกณฑ์หลายชนิดมาจำแนกประเภท เช่น จำแนกตามระยะเวลาในการประเมิน ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ จำแนกตามวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ต้องการประเมินไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต รวมถึงจำแนกตามวิธีการในการประเมิน เป็นต้น

#### 1.4 รูปแบบของการประเมิน

รูปแบบการประเมิน (Evaluation Model) เป็นกรอบความคิด หรือแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการประเมินที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้รับการพัฒนามาหลายยุคหลายสมัย จึงมีนักประเมินหลายท่านได้เสนอรูปแบบการประเมินที่มีแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเหตุผลเฉพาะอย่างแตกต่างกัน ในการนำไปใช้เป็นแบบอย่างควรยึดหลักความสอดคล้องและความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสิ่งที่ต้องการประเมิน รูปแบบพื้นฐานในการประเมินที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

คุชฎี โยเฮลาและคณะ (2551: 10) ได้สรุปรูปแบบการประเมินโครงการตามที่ Ernest House จัดแบ่งไว้ 8 แบบ ดังนี้

1. การประเมินแบบวิเคราะห์ระบบ (systems analysis) แนวทางนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานของการวัดในเชิงปริมาณ เป็นการประเมินวิถีปฏิบัติ ตัวชี้วัดของการดำเนินงานจะได้มาจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานหรือโครงการ เพื่อจะใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์หาคำตอบในเชิงสาเหตุและผลการออกแบบการประเมินส่วนใหญ่จะนำไปใช้ในด้านธุรกิจและการจัดการ มีนักประเมินที่สำคัญ คือ Rivlin

2. การประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมเป็นหลัก (behavioral objectives) แบบจำลองนี้รู้จักกันแพร่หลายในการประเมินการจัดการเรียนรู้ที่มีแนวคิดริเริ่มมาจาก ไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งได้เสนอให้ใช้เป้าหมายทางการศึกษาที่ใ้วางไว้เป็นพื้นฐานในการประเมิน (goal-base evaluation) โดยครูผู้สอนหรือนักการศึกษาจะต้องตีความหมายของเป้าหมายทางการศึกษาออกมา ในรูปของพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งเป็นที่พึงปรารถนาของแต่ละสังคม และนั่นก็คือ ตัวชี้วัดหรือตัวบ่งชี้ (indicator) ของการประเมิน

3. การประเมินโดยยึดการตัดสินใจเป็นหลัก (decision making) หรือการประเมินที่ยึดการจัดการซึ่งการประเมินในลักษณะนี้ จะเกี่ยวข้องกับการนำมาซึ่งสารสนเทศเพื่อเป็นทางเลือกในการตัดสินใจให้กับผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจ โดยผู้ประเมินต้องตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่อไปในภายหน้า นอกจากนั้นผู้ประเมินยังทำความเข้าใจกับสภาพความเป็นจริง บริบทของการดำเนินงาน ข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้และต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องระดับการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไป นักประเมินที่เป็นหลักแนวคิด คือ สต๊ฟเฟิลบีม (Stufflebeam) รวมทั้ง อัลคิน (Alkin) ด้วย

4. การประเมินโดยไม่ยึดวัตถุประสงค์หรือการมีอิสระจากวัตถุประสงค์ (goal free) สคริฟเวน (Scriven) เป็นบุคคลที่ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยเห็นว่า แนวคิดการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักยังไม่ครอบคลุมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเท่าที่ควร การประเมินจะต้องครอบคลุมกิจกรรมหรือผลประ โยชน์ต่างๆ อย่างที่ปรากฏจากการดำเนินงานตามสภาพความเป็นจริง และประเมินผลกระทบ (impact) ความเป็นจริง (actual effects) โดยบางครั้งผู้ประเมินอาจจะไม่ต้องใส่ใจกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่กำหนดไว้มากนัก เพราะจะทำให้เกิดความลำเอียง (bias) ในการวิเคราะห์หรือประเมินสภาพการณ์ ไม่สามารถที่จะกำหนดผลกระทบข้างเคียงที่เกิดขึ้น นอกเหนือจากผลกระทบโดยตรงหรือผลกระทบหลัก (main effects) จากการดำเนินการของโครงการหรือกิจกรรม

5. การประเมินแบบศิลปวิจารณ์ (art criticism) การประเมินลักษณะนี้ ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ในเรื่องที่ประเมิน พร้อมทั้งมีเกณฑ์ซึ่งเป็นแนวทางในการประเมินคุณค่าของงานเชิงศิลป์อย่างชัดเจน เพราะการประเมินมักจะกระทำโดยการวิพากษ์วิจารณ์ ซึ่งเป็นการให้คำอธิบายและความกระจ่างเกี่ยวกับแนวคิดและความเป็นมาของการสร้างสรรค์ผลงานนั้นๆ โดยมีทฤษฎีหรือแนวคิด ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไปเป็นหลักฐานในการสนับสนุนการตัดสินคุณค่าของผลงานใดผลงานหนึ่ง นักประเมินที่ได้รับการยอมรับก็คือ ไอเนอร์ (Eisner)

6. การประเมินแบบรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบมาตรฐานความรู้ของผู้ที่จะก้าวสู่วงการวิชาชีพนั้นๆ ให้ได้ตามมาตรฐาน หากบุคคลเข้า

รับการประเมินผ่านเกณฑ์หรือมาตรฐานที่คณะกรรมการของคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาชีพได้วางไว้ ก็จะได้รับกรรับรองประกอบวิชาชีพนั้นๆ การประเมินลักษณะนี้ผู้ริเริ่มคือ North Central Association ของสหรัฐอเมริกา

7. การประเมินแบบโต้แย้งหรือกึ่งแบบแผนของกฎหมาย (adversary/quasi-legal) เป็นการประเมินที่มีการประยุกต์กระบวนการโต้แย้งที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินในศาล เป็นวิธีที่จะช่วยให้ผู้ประเมินได้ตรวจสอบคุณค่าของการดำเนินการประเมินได้ถี่ถ้วนและครอบคลุมที่สุด เพราะมีทั้งฝ่ายที่เป็นกลุ่มสนับสนุนแนวความคิดและกลุ่มที่โต้แย้งคัดค้าน ซึ่งสารสนเทศและข้อมูล ที่นำมาใช้เป็นหลักฐานที่สนับสนุนหรือหักล้างนั้นก็มีทั้งในลักษณะเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และเมื่อมีการนำมาประยุกต์ใช้ในวงการศึกษาที่อ่อนคลายความเข้มงวดลงมาจากกระบวนการที่ ดำเนินการในศาล เพราะประเด็นทางการศึกษาไม่ถึงกับเกี่ยวพันกับการกระทำที่ผิดกฎหมาย หรือขัดต่อกฎหมายแต่อย่างใด

8. การประเมินแบบศึกษาเฉพาะกรณี (transaction/case study) การประเมิน โดยอาศัยวิธีศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อตรวจสอบ คุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยม แพร่หลายในกลุ่มนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา โดยเฉพาะการพัฒนาชนบท หากมา ประยุกต์ใช้กับการพัฒนาการศึกษา จะเกี่ยวเนื่องกับกรณีศึกษาระดับห้องเรียน ระดับ โรงเรียน และโครงการเฉพาะในการพัฒนาการศึกษา วิธีการดำเนินการอาจกล่าวได้ว่า เป็นการถ่ายทอด ความรู้จากกลยุทธ์ในเชิงอุดมคติสู่การดำเนินงานเชิงปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยผู้ประเมินจะดำเนินการ ศึกษา รวบรวมข้อมูลในการประเมินในสภาพที่โครงการหรือกิจกรรมดำเนินไปอย่างปกติหรือ วิธีที่ไม่เป็นทางการ (informal method) อาศัยวิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งจะทำได้สารสนเทศย้อนกลับ ไปยังกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้พัฒนาได้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการของ บุคคลที่เป็นเป้าหมายต่อไปนักประเมินในกลุ่มนี้ ได้แก่ สเตค (Stake), สมิท (Smith), แมคโดนัล (MacDonald) และพัลเลท-แฮมมิลตัน (Parlett-Hamilton)

การนำรูปแบบการประเมินโครงการมาประยุกต์ใช้ สามารถจัดแบ่งออกเป็นกลุ่ม ใหญ่ได้ หลายกลุ่ม เช่น การประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ (Objective Based Model) การประเมินที่ยึด การตัดสินคุณค่า (Judgemental Evaluation Model) และการประเมินที่ยึดการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Model) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2544: 109) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะ นำเสนอรูปแบบแนวทางการประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะ ของการประเมิน ดังนี้

การประเมินที่ยึดวัตถุประสงค์ (Objective Based Model) เป็นการประเมินที่มุ่งให้ความสนใจเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับวัตถุประสงค์ รูปแบบการประเมินในกลุ่มนี้ได้แก่ ไทเลอร์ (Tyler) ครอนบาค (Cronbach) และเคริกแพทริก (Kirkpatrick) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### รูปแบบการประเมินของไทเลอร์ (Tyler)

ไทเลอร์ (Tyler, 1943) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการประเมินโดยเสนอเป็นกรอบความคิด ครั้งแรกในปี ค.ศ.1943 โดยเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้อยู่ในรูปของวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมแล้วประเมินความสำเร็จของวัตถุประสงค์เหล่านั้น โดยมีแนวความคิดว่า โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ดูได้จากผลผลิตของโครงการว่าตรงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรกหรือไม่เท่านั้น แนวคิดลักษณะนี้เรียกว่าแบบจำลองยึดความสำเร็จของจุดมุ่งหมายเป็นหลักต่อมาไทเลอร์ (New Tyler, 1986) ได้เสนอกรอบความคิดของการประเมินใหม่ ซึ่งประกอบด้วย การประเมินวัตถุประสงค์ การประเมินแผนการเรียนรู้ การประเมินเพื่อชี้แนะแนวทางในการพัฒนาโปรแกรม การประเมินการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม การติดตามและการประเมินผลกระทบ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2544: 130; สมคิด พรหมจ้อย 2552: 51)

#### รูปแบบการประเมินของครอนบาค (Cronbach)

ครอนบาค (Cronbach, 1963) ได้เสนอแนวความเห็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการเรียนการสอนได้เน้นว่า ควรทำการทดสอบทั้งจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และผลพลอยได้อื่น ๆ (side effects) ของโครงการนั้น เพื่อค้นหาข้อบกพร่องและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอนบาคได้กำหนดแนวทางการประเมินได้แก่ การศึกษากระบวนการ (Process Studies) การวัดศักยภาพผู้เรียน (Proficiency Measurement) การวัดทัศนคติ (Attitude Measurement) และการติดตามผล (Follow-up Studies) (เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี 2553: 33)

#### รูปแบบการประเมินของเคริกแพทริก (Kirkpatrick)

เคริกแพทริก (Kirkpatrick, 1978) ได้เสนอรูปแบบที่เน้นการประเมินประสิทธิผลโครงการฝึกอบรม แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2544: 128)

1. การประเมินปฏิกิริยา (Reaction) เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจหรือมีความรู้สึกอย่างไรในโครงการฝึกอบรม ซึ่งผู้ประเมินจะต้องกำหนดข้อคำถามที่ต้องการวัดในสิ่งนั้น

2. การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เป็นการวัดปริมาณความรู้ที่ผู้เข้าอบรมได้รับว่าก่อน-หลังการอบรมมีความรู้แตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

3. การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เป็นการประเมินผู้เข้าอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้เข้าอบรมจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้นั้น จะต้องมีการปรับปรุงตนเอง ต้องรู้จักอ่อนของตนเอง ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลง ต้องมีผู้ชำนาญงานเป็นผู้ช่วยเหลือ ต้องมีโอกาสดำตามความคิดใหม่

4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร (Results) เป็นการประเมินผลที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ซึ่งความยากของการประเมินแบบนี้จะขึ้นอยู่กับชนิดของโครงการฝึกอบรม ซึ่งเทริกแพทริกได้ให้ข้อเสนอแนะในการประเมินผลไว้ ดังนี้

4.1 ควรวัดสภาพการณ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ก่อนการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่สามารถวัดได้หรือวัดได้

4.2 พยายามหาทางควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในผลที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน วิธีหนึ่งที่จะทำได้คือการใช้กลุ่มควบคุมหรือกลุ่มทดลอง

การประเมินที่ยึดการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Model) ในกลุ่มนี้มุ่งผลิตสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) มีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเรียกว่า ชิปปี้โมเดล (CIPP Model) เป็นการการประเมินที่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ ใช้ควบคู่กับการบริหารโครงการเพื่อหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา วัตถุประสงค์ของการประเมินคือ การให้สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งมุ่งประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2544: 223)

1. การประเมินสภาพแวดล้อม (Context Evaluation) จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับสถานภาพรวม ๆ โครงการทั้งหมด รวมทั้งของความมุ่งหมาย ปัญหา และอุปสรรค ข้อดี และข้อจำกัด จุดเด่น จุดอ่อน และสภาพแวดล้อมของโครงการ

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) จะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับสมรรถนะของโครงการและแนวทางในการดำเนินโครงการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ในเรื่องนี้จะประเมินเกี่ยวกับบุคคล งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่างๆ ของโครงการ

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) จะช่วยให้ข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของโครงการว่าดำเนินไปตามแผนที่วางเอาไว้หรือไม่เพียงใด

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) จะช่วยวัดและพิจารณาการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการว่า ได้บรรลุตามความต้องการหรือไม่ ควรจะดำเนินโครงการต่อไปหรือปรับปรุงแก้ไขหรือยุติการดำเนินการ

จากการศึกษารูปแบบการประเมินข้างต้น รูปแบบการประเมินที่เหมาะสมในการประเมินโครงการครั้งนี้ คือ รูปแบบการประเมินของเคริกแพทริก ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป็นรูปแบบที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมโดยเฉพาะ

## 2. การพัฒนาบุคลากร

ครูเป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติของบุคลากร จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ เลือกลง และตัดสินใจ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542: 80) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการฝึกฝน และการให้การศึกษา ซึ่งการฝึกฝนมีความหมายไปในเชิง การเพิ่มความถนัดทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนการศึกษามีความหมายไปในเชิงการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยี เทคนิคการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติของการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

อำรุง จันทวานิช (2542: 8) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญยิ่งที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของชาติโดยตรง จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเทคนิคในการปฏิบัติวิชาชีพที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทัศนคติที่ต่อการทำงาน

วิโรจน์ สารัตตะ (2545: 186) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การมุ่งเน้นให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ การบริหารจากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ รับรู้และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างกระบวนการทัศน์ และก่อให้เกิดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมที่จะนำไปสู่การประพฤติตามกรอบแนวคิดของกระบวนการทัศน์ใหม่

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ส่งผลให้ผลผลิตต่าง ๆ ขององค์กรมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ของสังคม

## 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 แนวการจัดการศึกษา ให้สถานศึกษาจัดกระบวนการเรียนรู้และให้มีการพัฒนาบุคลากร ทางด้าน ผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี บุคลากรในโรงเรียนจึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ ความสำคัญในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 154) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนา บุคลากร ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมี เหตุผลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่อง จากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งนโยบายและแนวทาง ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มิบุคคลเข้าทำงานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนา บุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ บุคลากรใหม่พร้อมที่จะทำงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ นั้น มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน มากมาย รวมทั้งวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะ ปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เช่น กรณี ที่บุคคลมาบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานในด้าน ความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา เช่นเดียวกัน

3. แม้ว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น มาเป็นเวลานานจนถึงได้ว่าเป็นผู้มี ประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้ามักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

ปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้พัฒนาการไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติงานการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการแนะนำงาน เป็นต้น

4. กรณีบุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารใหม่ ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงต้องมีการฝึกอบรมให้บุคลากรเหล่านั้น เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง และฝึกอบรมนักบริหารระดับสูงหรือในกรณีสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้แก่ หลักสูตรครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียนตลอดจนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่าง ๆ ส่วนแล้วแต่ต้องมีการอบรมเชิงปฏิบัติการก่อนเสมอ เป็นต้น

5. แม้ว่าบุคคลจะมีความสามารถในการทำงานแล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขันและโลกแห่งประสิทธิภาพการบริหาร ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้นหน่วยงานต้องพัฒนางานของตนให้มีผลงานสูงและมีประสิทธิภาพเสมอ วิธีหนึ่งที่นิยมดำเนินการก็คือ การพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งการพัฒนาบุคคลในลักษณะเฉพาะตัว การพัฒนาที่ปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ในหน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้นนอกจากจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถให้แก่แต่ละบุคคลได้ปฏิบัติงานให้ผลสูงสุดแล้ว หน่วยงานจะใช้การพัฒนาเพื่อให้เกิดการพัฒนางานหรือพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่หน่วยงาน/องค์กรจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

### 2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการที่ใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะในการทำงานตลอดจนวิสัยทัศน์ และเจตคติที่มีต่อการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องพยายามหาทางให้ครูผู้สอนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จันทราณี สงวนนาม (2545: 14) ได้ให้ข้อเสนอแนะในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา ดังนี้

1. ประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
4. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
5. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
6. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน

ในการที่จะให้มองเห็นเป้าหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์กับระบบงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

ขั้นที่ 2 จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ

มีบุคคลอย่างน้อย 3 ฝ่าย ด้วยกันในระบบโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากร คือ

1. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สมาคมครูหรือองค์กรครู
3. ปึงเจกบุคคล

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทและความรับผิดชอบในแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านที่จะสร้างบรรยากาศและคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในด้านที่จะสร้างบรรยากาศและคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางแผนและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ มีความรับผิดชอบที่จะกำหนด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่จำเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่าง ๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้ที่จะติดต่อใกล้ชิดกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละวันจึงทราบความประสงค์ต่างๆ ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 3 การกำหนดความต้องการต่างๆ ในการพัฒนา

ในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดความต้องการต่างๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบ ความต้องการต่างๆ นั้นสามารถแยกออกได้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการพัฒนาของระบบเป็นส่วนรวม หมายถึง ความต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกันระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการเพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงาน แหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือกำลังคน ซึ่งจะชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับกำลังคนที่ต้องการ การพัฒนาระบบจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงาน แผนกำลังคนจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนากุศลต่าง ๆ ได้

2. ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สนใจในการพัฒนากุศลกรในหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการพัฒนาของปัจเจกบุคคลเป็นการปรับปรุงประสิทธิผลของ แต่ละบุคคล ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากข้อมูลและรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ขั้นที่ 4 เตรียมแผนการพัฒนากุศลกรทั้งหมด

การวางแผนสำหรับการพัฒนากุศลกรของฝ่ายบริหารนั้น เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังว่าจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยทางใด ภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูงในระบบโรงเรียน จะกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการ และการประสานงานแผนงานพัฒนากุศลกรทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนากุศลกรทั้งระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่างๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลังในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายและงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร

#### ขั้นที่ 5 ดำเนินการพัฒนากุศลกร

การดำเนินงานแผนงานพัฒนากุศลกร เป็นการรวบรวมเอกสารกิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนากุศลกร เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่างเช่นการตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้องเงินที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ต้องการ

#### ขั้นที่ 6 การประเมินผลกระบวนการพัฒนากุศลกร

การประเมินผลกระบวนการพัฒนากุศลกร มีข้อควรคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

1. ค้นหารายละเอียด เพื่อให้ทราบว่าฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอา

กระบวนการพัฒนามาใช้อย่างไร ได้แก่เรื่องการวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุม

2. ค้นหาข้อมูล รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ทางเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรมากเพียงใด

3. แผนงานพัฒนา ได้มีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานในแต่ละวันแต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาวบรรลุผลเพียงใด เราจะวัดอะไรได้บ้างจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหรือลำดับขั้นตอนที่หน่วยงาน/องค์กร จะต้องจัดขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพ

#### 2.4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540: 160) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเสนองาน
3. การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้รู้จักรับผิดชอบงาน
4. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
5. การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน
6. ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน
7. การให้รักษาการแทน
8. การไปสังเกตการณ์ ทำงานในบางโอกาส
9. ส่งไปศึกษาดูงาน
10. จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
11. ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน
12. จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ
13. จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน
14. การอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังบรรยายทางวิชาการ
15. ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ
16. ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน
17. ให้มีการปรึกษางานก่อนเข้าทำงาน

### 18. ให้มีการนิเทศโดยหัวหน้างาน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548: 15) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

#### รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะกลุ่มสาระ (Specificational Competency) ตามที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

2. รูปแบบของการพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามที่ สกบศ. กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่าย และเครือข่ายทางไกล

3. วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ วิธีการพัฒนาที่สำคัญได้แก่ แบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Group) การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย การเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายทางไกล

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถจัดได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาคูงาน การนิเทศภายใน การพัฒนา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนา มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพ เป็นต้น หน่วยงานหรือองค์กรต้องคำนึงถึงเป้าหมายของงานและกลุ่มเป้าหมายในการพิจารณาเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา

### 2.5 แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2548: 27) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

#### 1. หลักการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ Insite Based Development หรือ School

Based Development

- 1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
- 1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ
- 1.7 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 1.8 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวง ศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ
2. การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างครูและเทคโนโลยี
- 2.1 การใช้เทคโนโลยีที่ดี ครูต้องมีวิสัยทัศน์ ด้านความสามารถในการใช้และเลือกใช้ให้ตรงตามโอกาส และสถานที่
- 2.2 การฝึกอบรม เวลาในการสนับสนุน (Just-in-time Support) และเวลาในการฝึกประสบการณ์ ดังนั้นครูต้องมีแรงจูงใจและความกล้าที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ
- 2.3 การใช้เทคโนโลยีช่วยเปลี่ยนแปลงการสอนของครู
- 2.4 การใช้ในลักษณะที่ครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher-centered) ครูต้องมีการฝึกฝนและปฏิบัติเพื่อให้มีความชำนาญในทักษะพื้นฐานหรือผนวกในการควบคุมกิจกรรมด้วยตนเอง
- 2.5 การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการสอนที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered) ต้องช่วยให้ผู้เรียนได้สืบค้น เกิดกิจกรรมที่มีความร่วมมือกัน โดยครูมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้แนะนำ โดยครูต้องมีความกระตือรือร้นในการใช้เทคโนโลยี เพราะเทคโนโลยีสามารถนำมาใช้สนับสนุนการสอนได้หลายแบบ
- 2.6 การเพิ่มขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศ จะช่วยในการสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและผู้เชี่ยวชาญในชุมชน
- 2.7 การช่วยให้ครูใช้เทคโนโลยีอย่างได้ผลจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นใจที่จะยอมรับและนำไปใช้ให้เกิดผลจริง ในอนาคต
- 2.8 ขาดการลงทุนที่เพียงพอในการฝึกอบรมครูให้สามารถใช้เทคโนโลยีให้ประสบความสำเร็จในการสอน เพราะส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณจำนวนมากในการเพิ่มฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
3. อุปสรรคของการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีของครู

### 3.1 เวลาของครู (Teacher Time) ครูต้องการเวลาสำหรับ

- 1) เพื่อการทดลองกับเทคโนโลยีใหม่
- 2) แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูอื่นๆ
- 3) การวางแผนและปรับปรุงแผนการสอนเพื่อใช้วิธีการใหม่ที่รวมการใช้เทคโนโลยี
- 4) การเข้ารับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ

เทคโนโลยี

### 3.2 การเข้าถึงและค่าใช้จ่าย (Access and Costs) ครูมีข้อจำกัดทางด้านวัสดุ

อุปกรณ์ และการเข้าถึง เนื่องจาก

- 1) ค่าใช้จ่ายที่สูงมากในการจัดซื้ออุปกรณ์ การเชื่อมต่อเครือข่าย และการฝึกอบรมเพื่อใช้เทคโนโลยี
- 2) แหล่งเทคโนโลยีอยู่ไกลจากห้องเรียน
- 3) อุปกรณ์ล้าสมัยและไม่สามารถรองรับการใช้งานโปรแกรมใหม่ๆ
- 4) บริการใหม่หรือเพิ่มเติม มีการบริการผ่านระบบโทรศัพท์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

อินเทอร์เน็ต

## 4. วิสัยทัศน์หรือเหตุผลในการใช้เทคโนโลยี (Vision or Rationale for Technology Use)

3.1 โรงเรียนจะต้องมีการวางแผนทางเทคโนโลยี และสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีในหลักสูตรของโรงเรียน

3.2 เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วจึงเป็นสิ่งที่ยากในการติดตามข้อมูล เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้ดี

3.3 ครูขาดรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถทางด้านเทคโนโลยีของตนเอง

## 5. การฝึกอบรมและสนับสนุน (Training and Support)

5.1 การลงทุนทางการฝึกอบรมเพื่อการใช้เทคโนโลยีมีน้อยมากเมื่อเทียบกับการลงทุนทางด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์

5.2 การฝึกอบรมทางเทคโนโลยีมุ่งที่การใช้งาน ขาดการบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร

5.3 หน่วยงานสนับสนุนและช่วยเหลือครูทางด้านเทคนิคที่ประจำในโรงเรียนมีน้อยมาก

## 6. การประเมินการปฏิบัติงาน (Current Assessment Practices)

6.1 การประเมินผลของผู้เรียนไม่สะท้อนถึงการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี

6.2 ครูต้องการเห็นผลการเปลี่ยนแปลงโดยทันที

7. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มศักยภาพของครู

7.1 เปลี่ยนการสอนและการเรียน

1) เป็นแหล่งในการสร้างความคิดรวบยอด วางระบบ ตำราวิจัยหาและ

ทักษะพื้นฐาน

2) เป็นแหล่งที่ช่วยให้เกิดการดำเนินงานเป็นกลุ่มและการสร้างความร่วมมือใน

การสืบค้น

3) นำไปสู่การเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายของนักเรียนและความ

ต้องการพิเศษต่างๆ

4) หน้าที่ของครู สร้างความคาดหวังต่อผู้เรียน อำนวยความสะดวกในการทำงานของผู้เรียนรายบุคคล เสนอองค์ประกอบของสื่อ ปรับการสอนตามความต้องการเป็นรายบุคคล เปลี่ยนบทบาทใหม่ (แนะแนวทางมากกว่าการบอก) ลดการบรรยายเพิ่มกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นสำคัญในชั้นเรียน

7.2 ช่วยงานประจำวันของครู

1) การเตรียมแผนการสอน

2) การปฏิบัติงานระเบียบนักเรียน

3) การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครอง ผู้บริหาร และนักเรียน

7.3 การพัฒนาสมรรถนะครู

1) การใช้ในการฝึกอบรมและสนับสนุน เช่น การใช้ระบบดาวเทียม วิทยุทัศน์ เคเบิล คอมพิวเตอร์ ครูต้นแบบ เป็นต้น

2) พัฒนาหลักสูตรทั่วไปและระดับสูง เช่น การใช้ระบบการศึกษาทางไกล ผ่านเทคโนโลยี

3) พัฒนาระบบการศึกษาอื่นๆ ที่เหมาะสม เช่น การติดต่อกับครูหรือผู้เชี่ยวชาญโดยการออนไลน์

จากแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสรุปได้ว่า หลักสำคัญในการพัฒนาได้แก่ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ต้องเกิดจากความต้องการของครู เน้นการพัฒนาที่โรงเรียน รูปแบบการพัฒนาต้องหลากหลายเป็นเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ

ฝึกอบรม ทำให้เกิดการพัฒนาคูอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีความ ยืดหยุ่น หลากหลาย เป็นธรรมชาติ ช่วยให้เกิดทักษะในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองของครู

### 3. การพัฒนาคูด้วยระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ (UTQ Online)

สำนักพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน(2553: 3) สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการพัฒนาคูด้วยระบบ e – Training ภายใต้โครงการ พัฒนาคูด้วยระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ (UTQ Online)

ยูทีคิว มาจากภาษาอังกฤษว่า Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System มีอักษรย่อว่า UTQ ซึ่งรัฐบาลได้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต บนพื้นฐานหลักตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเป็นโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ปีงบประมาณ 2553 – 2555 กำหนดให้มีกิจกรรมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ e-training ผ่านระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ ลงทะเบียนเข้ารับการอบรมทางเว็บไซต์ <http://www.utqonline.com>, <http://www.utqonline.net>, <http://www.utqonline.in.th> โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบ การดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรทาง การศึกษา หลักสูตรการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา วิธีการลงทะเบียนเข้ารับการอบรม ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

3.1.1 เพื่อดำเนินการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยหลักสูตรฝึกอบรม รูปแบบ e-training จำนวน 80 หลักสูตร ที่จัดสร้างสำหรับใช้พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

3.1.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มีเจตคติที่ดี ต่อการใช้เทคโนโลยี รู้จักบริหารเวลา มีระเบียบวินัยในการทำงานของตนเอง พัฒนาทักษะพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน

3.1.3 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าถึงสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทำให้มี ประสบการณ์ตรงและเจาะลึกสาระนั้น ๆ สามารถวิเคราะห์ เปรียบเทียบความรู้ที่ได้จากแหล่ง ปัจจุบันกับแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่มีสภาพแตกต่างกันทำให้เกิดความเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน

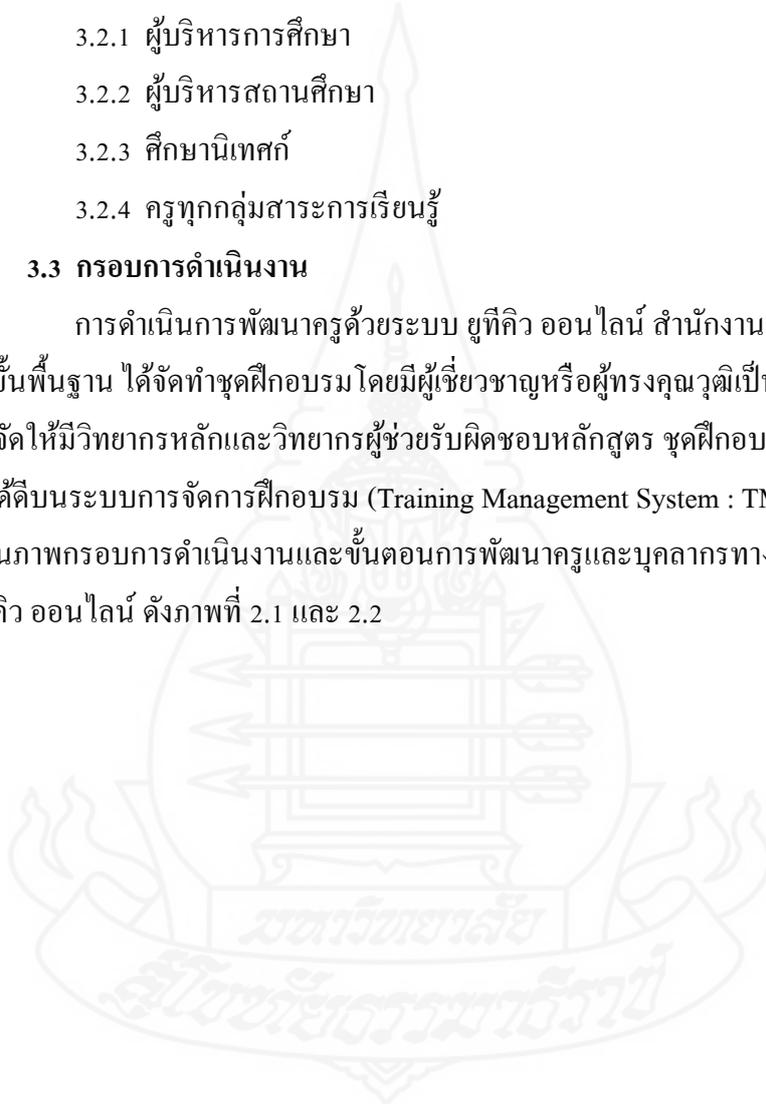
3.1.4 เพื่อพัฒนาทักษะการคิดโดยใช้ การอภิปราย การสืบเสาะหาความรู้จาก แหล่งต่าง ๆ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การร่วมมือกันทำงาน การแก้ปัญหาอย่าง สมเหตุสมผล สามารถสะท้อนผล เกิดแรงกระตุ้น เกิดความอยากรู้อยากเห็นต่อไป และนำไป ถ่ายทอดส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักการใช้แหล่งเรียนรู้แบบออนไลน์ให้เกิดประโยชน์

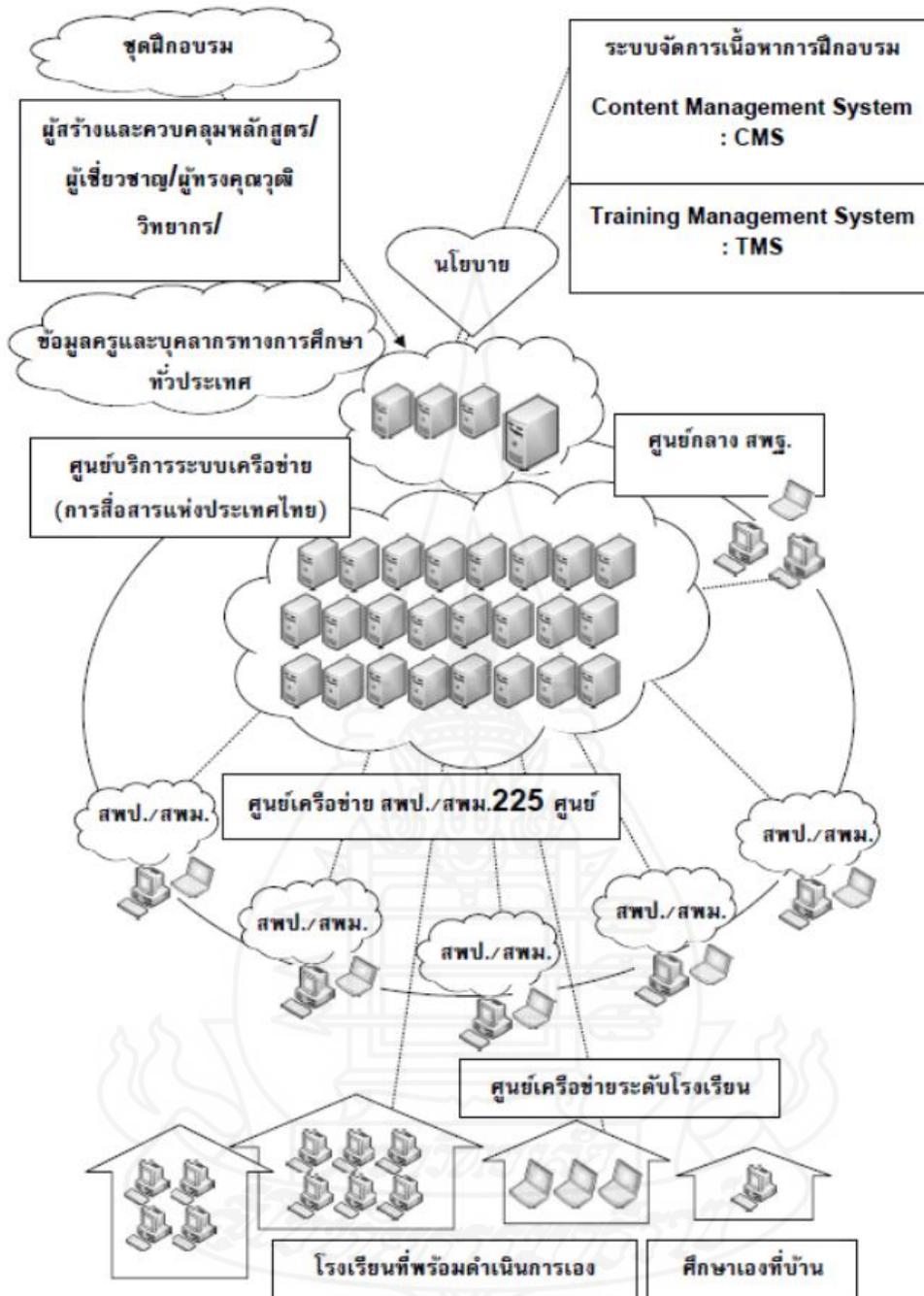
### 3.2 เป้าหมายของการพัฒนา

- 3.2.1 ผู้บริหารการศึกษา
- 3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา
- 3.2.3 ศึกษานิเทศก์
- 3.2.4 ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

### 3.3 กรอบการดำเนินงาน

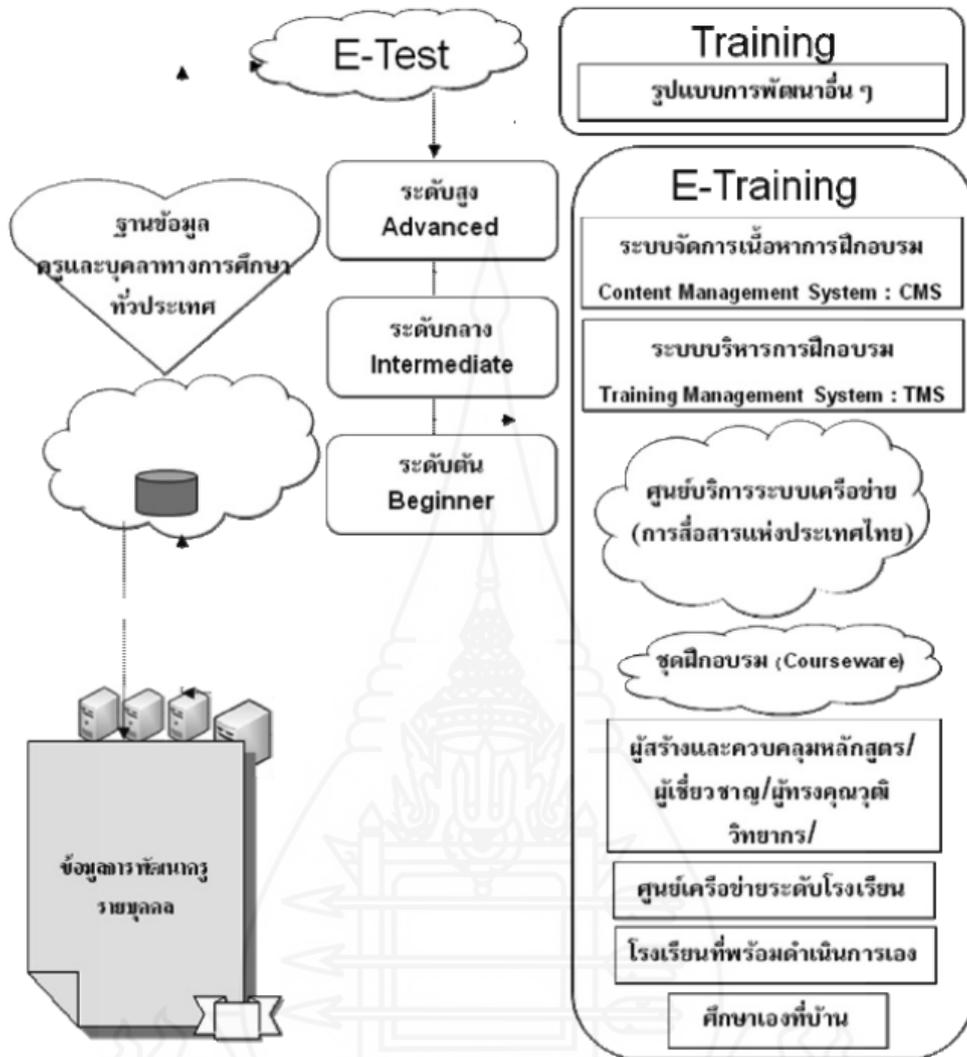
การดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำชุดฝึกอบรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้สร้างและควบคุม หลักสูตร จัดให้มีวิทยากรหลักและวิทยากรผู้ช่วยรับผิดชอบหลักสูตร ชุดฝึกอบรมทุกหลักสูตรจะ แสดงผลได้คืนบนระบบการจัดการฝึกอบรม (Training Management System : TMS-UTQ Online) ซึ่งสรุปเป็นภาพกรอบการดำเนินงานและขั้นตอนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย ระบบ ยูทีคิว ออนไลน์ ดังภาพที่ 2.1 และ 2.2





ภาพที่ 2.1 กรอบการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ ยูทีกิว ออนไลน์

ที่มา: คัดลอกจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 6)



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ ยูทีกิว ออนไลน์  
ที่มา: คัดลอกจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 7)

### 3.4 บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ครูและบุคลากรทางการศึกษา จะได้รับการพัฒนาที่เน้นความสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะบุคคล ตรงตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการสำคัญของการพัฒนาเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) ภายใต้อาคารการเรียนรู้ได้ทุกที่ (Any Where) ทุกเวลา (Any Time) ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อให้การพัฒนาครูและ

บุคลากรทางการศึกษาดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง สร้างศักยภาพ โดยของคร่ำมต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ชัดเจน เหมาะสม และตรงตามเป้าหมายของการพัฒนา จึงต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

### 3.4.1 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ e-Training
- 2) จัดจ้างหน่วยงานระดับอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยขอนแก่น) เพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยระบบ e – Training
- 3) วางระบบแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ e – Training ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4) จัดทำโครงสร้างหลักสูตร ประชาสัมพันธ์ และประชุมชี้แจงการดำเนินงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง
- 5) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยระบบ e – Training

### 3.4.2 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแต่งตั้งบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรเป็นคณะทำงาน โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นที่ปรึกษาและมีคณะทำงานประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับผิดชอบกลุ่มบริหารงานบุคคลเป็นประธาน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล หัวหน้ากลุ่มนิเทศกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน ตัวแทนผู้อำนวยการโรงเรียน และตัวแทนครู เพื่อปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) จัดทำกรอบการพัฒนาโดยยึดรายละเอียดการพัฒนารายบุคคลที่ตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้ เพื่อให้มีกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบ ดำเนินการได้ครอบคลุมและเป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน

2) แต่งตั้งผู้ประสานงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ประสานการทำงานตามกรอบความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ตามบทบาทและหน้าที่ของผู้ประสานงานระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) กำหนดตารางและปฏิทินการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกลุ่มและเป้าหมายสำหรับการพัฒนา ซึ่งสามารถกำหนดโดยยึดความเหมาะสมกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายและภารกิจ ในการส่งเสริมสนับสนุนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) จัดให้มีการลงทะเบียนเรียนและสร้างความเข้าใจโดยการประชุมซักซ้อมวิธีการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาด้วยระบบ e – Training ตามที่ได้จัดกลุ่มตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้พร้อมกัน

5) ดำเนินการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสม โดยอาจจัดทำตารางและปฏิทินภายใต้การประสานความร่วมมือ ระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

6) จัดให้มีระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ e – Training ที่เน้นการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด กับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

7) รวบรวมผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

8) สรุปรายงานผลการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแจ้งให้แก่องค์กรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบผลของการพัฒนาด้วยระบบ e – Training คณะทำงานควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษาเพื่อปฏิบัติงานจนกระทั่งบรรลุตามเป้าหมายของการพัฒนา

### 3.4.3 บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา

1) จัดทำบัญชีรายชื่อครูจำแนกตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้ เพื่อรองรับการพัฒนาด้วยระบบ e – Training ตรงตามบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ กำหนดตารางและปฏิทินการพัฒนาคูให้ตรงตามกรอบการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสะดวกต่อการกำกับ ติดตาม และประเมินผลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดให้ครูลงทะเบียนเรียนร่วมประชุม เพื่อรับฟังการชี้แจงการพัฒนาด้วยระบบ e – Training ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำหนดการประชุมขึ้นตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้

3) สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามเงื่อนไขและกิจกรรมของแต่ละหลักสูตร สาระการเรียนรู้ พร้อมทั้งประเมินผลตามวิธีการด้วยเครื่องมือและพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์ที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

4) สรุปและรายงานผลการพัฒนาครูตามรูปแบบที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดไว้ ทั้งนี้สถานศึกษาอาจรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการพัฒนาด้วยระบบ e – Training ก็ได้ โดยยึดความมีประสิทธิภาพของการพัฒนาเป็นหลัก

#### 3.4.4 บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดูแลระบบ (Call Center)

1) เป็นที่ปรึกษาในด้านการฝึกอบรมผ่านระบบ UTQ Online ให้กับบุคลากรทางการศึกษา

2) ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ศูนย์ Call Center ของ UTQ Online ผ่านระบบ web board หรือ Facebook ในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ของกระบวนการฝึกอบรม

3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับการฝึกอบรมผ่านระบบ UTQ Online ภายใต้นโยบายเดียวกันของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4) จัดทำรายงาน-สรุปสาระสำคัญเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

#### 3.5 บทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน

ครูผู้สอนมีหน้าที่ ดังนี้

1) แจ้งความจำนงเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองด้วยระบบ e – Training ตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานต้นสังกัดตามระยะเวลาที่กำหนด

2) เตรียมตัวเองให้พร้อมสำหรับการพัฒนาด้วยระบบ e – Training

3) ลงทะเบียนเรียนและเข้าร่วมประชุม เพื่อรับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยระบบ e – Training ตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

4) ดำเนินการอบรม ด้วยระบบ e – Training ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเพิ่มพูนทักษะ ประสพการณ์ตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง

#### 3.6 หลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

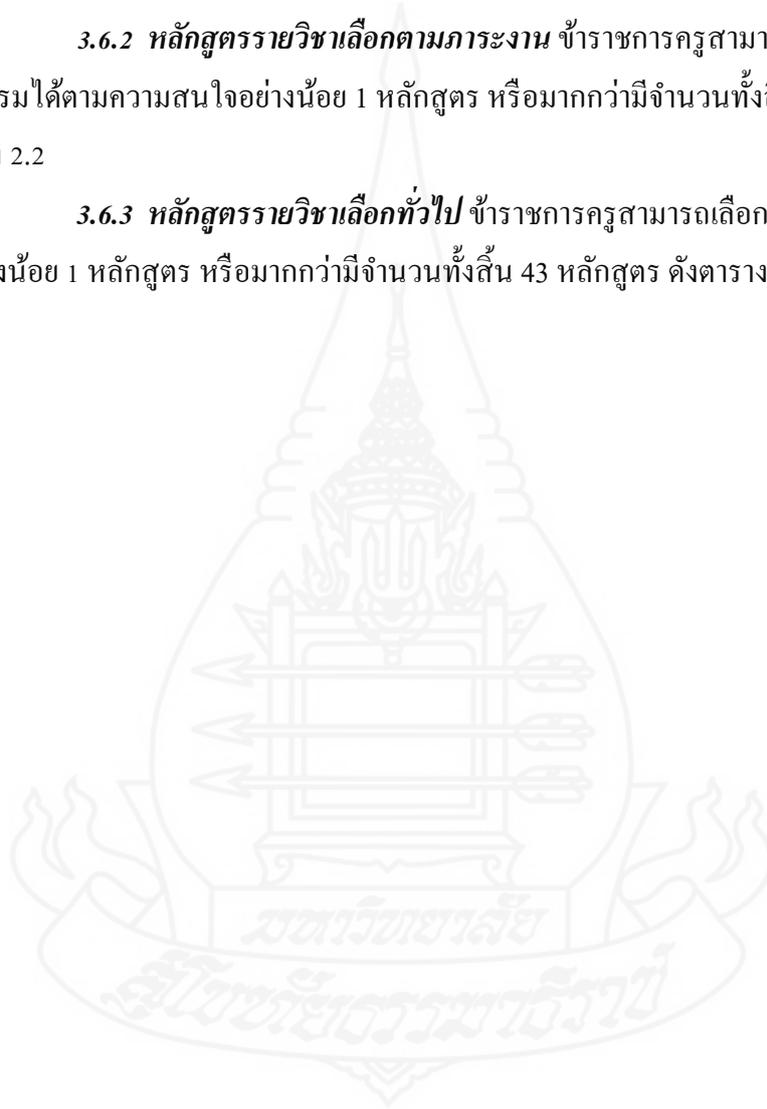
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกลุ่มเป้าหมายด้วยระบบ e-training ผ่านระบบ ยูทีกิว ออนไลน์ระหว่างวันที่ 20 เมษายน – 20 กันยายน 2555 โดยให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นดำเนินการพัฒนาหลักสูตรสำหรับใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 80 หลักสูตร จำแนกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ หลักสูตรรายวิชา

เฉพาะสำหรับข้าราชการครู หลักสูตรรายวิชาเลือกตามภาระงาน และหลักสูตรรายวิชาเลือกทั่วไป ตามรายละเอียด ดังนี้

**3.6.1 หลักสูตรรายวิชาเฉพาะสำหรับข้าราชการครู** กำหนดให้ข้าราชการครูต้องเข้ารับการฝึกอบรม 1 หลักสูตร ตามภาระหน้าที่รับผิดชอบ โดยระบบจะสมัครให้โดยอัตโนมัติ มีจำนวนทั้งสิ้น 25 หลักสูตร ดังตารางที่ 2.1

**3.6.2 หลักสูตรรายวิชาเลือกตามภาระงาน** ข้าราชการครูสามารถเลือกเข้ารับการฝึกอบรมได้ตามความสนใจอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือมากกว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 12 หลักสูตร ดังตารางที่ 2.2

**3.6.3 หลักสูตรรายวิชาเลือกทั่วไป** ข้าราชการครูสามารถเลือกอบรมได้ตามความสนใจอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือมากกว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 43 หลักสูตร ดังตารางที่ 2.3



ตารางที่ 2.1 หลักสูตรรายวิชาเฉพาะสำหรับข้าราชการครู

ที่	รหัส	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
1	UTQ-2102	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี: สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและ เทคโนโลยี
2	UTQ-2103	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี: สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและ เทคโนโลยี
3	UTQ-2104	กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี: คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ(สำหรับ ผู้สอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและ เทคโนโลยี  (ครูคอมพิวเตอร์ ระดับ ประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)
4	UTQ-2105	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับผู้สอน ระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ระดับประถมศึกษา
5	UTQ-2106	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์สำหรับผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา
6	UTQ-2107	กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย
7	UTQ-2108	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ ระดับประถมศึกษา
8	UTQ-2109	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศสำหรับ ผู้สอนระดับมัธยมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศ ระดับมัธยมศึกษา

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	รหัส	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
9	UTQ-2110	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับผู้สอน ระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ระดับประถมศึกษา
10	UTQ-2111	กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยสำหรับผู้สอน ระดับมัธยมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย ระดับมัธยมศึกษา
11	UTQ-2112	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระ วิทยาศาสตร์ ระดับ ประถมศึกษา
12	UTQ-2113	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น
13	UTQ-2114	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: ฟิสิกส์ สำหรับ ผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์: ฟิสิกส์ ระดับมัธยมศึกษาตอน ปลาย
14	UTQ-2115	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: เคมี สำหรับ ผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์: เคมี ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย
15	UTQ-2116	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: ชีววิทยา สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์: ชีววิทยา ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลาย

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	รหัส	หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย
16	UTQ-2117	กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: โลก ดารา ศาสตร์และอวกาศ สำหรับผู้สอนระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์: โลกดาราศาสตร์และอวกาศ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
17	UTQ-2118	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ: ทัศนศิลป์ (สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ: ทัศนศิลป์
18	UTQ-2119	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ: นาฏศิลป์ (สำหรับ ผู้สอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ: นาฏศิลป์
19	UTQ-2120	กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ: ดนตรี (สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา-มัธยมศึกษา)	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ ศิลปะ: ดนตรี
20	UTQ-2121	กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ระดับประถมศึกษา
21	UTQ-2122	กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษา	ครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ระดับมัธยมศึกษา
22	UTQ-2123	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา สำหรับผู้สอนระดับประถมศึกษา	กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุศึกษาและพลศึกษา ระดับประถมศึกษา
23	UTQ-2124	กลุ่มสาระการเรียนรู้สุศึกษาและพลศึกษา สำหรับผู้สอนระดับมัธยมศึกษา	กลุ่มสาระการเรียนรู้ สุศึกษาและพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
24	UTQ-2125	การศึกษาพิเศษ	ครูการศึกษาพิเศษ
25	UTQ-2126	การศึกษาปฐมวัย	ครูปฐมวัย

ตารางที่ 2.2 หลักสูตรวิชาเลือกตามภาระงานสำหรับข้าราชการครู

ที่	รหัส	หลักสูตร
1	UTQ-2127	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
2	UTQ-2128	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบ โครงงาน
3	UTQ-2129	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
4	UTQ-2130	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้
5	UTQ-2131	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ
6	UTQ-2132	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
7	UTQ-2133	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การเรียนรู้แบบบูรณาการคู่พหุปัญญา
8	UTQ-2134	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการคิดขั้นสูง
9	UTQ-2135	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
10	UTQ-2136	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง
11	UTQ-2303	การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
12	UTQ-2137	การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการครู

ตารางที่ 2.3 หลักสูตรวิชาเลือกทั่วไปสำหรับข้าราชการครู

ที่	รหัส	หลักสูตร
1	UTQ-2127	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
2	UTQ-2128	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน
3	UTQ-2129	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
4	UTQ-2130	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้
5	UTQ-2131	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ
6	UTQ-2132	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
7	UTQ-2133	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การเรียนรู้แบบบูรณาการสู่พหุปัญญา
8	UTQ-2134	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการคิดขั้นสูง
9	UTQ-2135	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการแก้ปัญหา
10	UTQ-2136	การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง
11	UTQ-2303	การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
12	UTQ-101	หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/การวัดประเมินผล
13	UTQ-102	การบริหารหลักสูตร
14	UTQ-103	การประกันคุณภาพการศึกษา
15	UTQ-104	การสอนแบบบูรณาการสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็กและห้องเรียนคละชั้น

## ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	รหัส	หลักสูตร
16	UTQ-105	การบูรณาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อยกระดับการเรียนการสอน
17	UTQ-106	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
18	UTQ-107	การจัดกิจกรรมค่ายนักเรียน/กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์
19	UTQ-201	สาระการเรียนรู้ภาษาไทย: สำหรับชั้นประถมศึกษา
20	UTQ-202	สาระการเรียนรู้ภาษาไทย: สำหรับชั้นมัธยมศึกษา
21	UTQ-203	สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์: สำหรับชั้นประถมศึกษา
22	UTQ-204	สาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์: สำหรับชั้นมัธยมศึกษา
23	UTQ-205	สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
24	UTQ-206	สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
25	UTQ-207	สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์: สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
26	UTQ-208	สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม: การสอนภูมิศาสตร์
27	UTQ-209	สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม: โครงการประวัติศาสตร์
28	UTQ-210	สาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม: วิชาเศรษฐศาสตร์ (เน้นเศรษฐกิจพอเพียง)
29	UTQ-211	สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา: การจัดการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา
30	UTQ-212	สาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา: การพัฒนาองค์ความรู้ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

## ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ที่	รหัส	หลักสูตร
31	UTQ-213	สาระการเรียนรู้ศิลปะ: ดนตรีศึกษา
32	UTQ-214	สาระการเรียนรู้ศิลปะ: ทักษะศิลป์
33	UTQ-215	สาระการเรียนรู้ศิลปะ: นาฏศิลป์
34	UTQ-216	สาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี: เทคโนโลยี
35	UTQ-217	สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ: การพัฒนาความสามารถทางภาษา (Language Proficiency)
36	UTQ-218	สาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ: การนำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ(อังกฤษ)สู่การปฏิบัติ
37	UTQ-219	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: การพัฒนาระบบแนะแนว
38	UTQ-220	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน: การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
39	UTQ-221	ปฐมวัย: การศึกษาปฐมวัย
40	UTQ-222	บรรณารักษ์: การจัดการห้องสมุดเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้
41	UTQ-223	การศึกษาพิเศษ: ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ-การศึกษาพิเศษ
42	UTQ-224	การศึกษาพิเศษ: ความรู้ในการปฏิบัติงานของครูการศึกษาพิเศษ
43	UTQ-225	นวัตกรรมการนิเทศ (Coaching) การศึกษาชั้นเรียน (Lesson study)

### 3.7 วิธีการลงทะเบียนเข้ารับการอบรม ยูทีคิว ออนไลน์

ผู้เข้ารับการอบรมต้องดำเนินการลงทะเบียนตามลำดับ ได้แก่ การเข้าสู่โปรแกรมการกรอก Username และ Password การแก้ไขและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้  
ขั้นตอนที่ 1 การเข้าสู่โปรแกรมด้วยระบบ E-training โดยผู้เข้ารับการอบรมสามารถเลือกเข้าสู่ระบบได้ที่

<http://www.utqonline.com>

<http://www.utqonline.net>

<http://www.utqonline.in.th>

ขั้นตอนที่ 2 การกรอก Username และ Password ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมต้องพิมพ์ Username ด้วยเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก และพิมพ์ Password ด้วยเลขรหัสที่ระบบ ยูทีคิวออนไลน์ ได้ให้ไว้และกดปุ่ม Login เพื่อเข้าสู่ระบบ ดังภาพที่ 2.3

เว็บไซต์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ;

เข้าสู่ระบบ  
เพื่อลงทะเบียนและแก้ไขข้อมูลส่วนตัว

Username : Password : Login

Username : เลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก  
Password : เลขท้าย 4 ตัวของเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก

ยินดีต้อนรับสู่ **UTQ online**  
Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System  
โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ  
ภายใต้ ปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ด้วยระบบ E-Training  
หลักสูตรเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูผ่านสื่อออนไลน์  
เว็บไซต์ [www.utqonline.com](http://www.utqonline.com) และ [www.utqonline.net](http://www.utqonline.net)

ภาพที่ 2.3 การกรอก Username และ Password

ขั้นตอนที่ 3 การแก้ไขและปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องสมบูรณ์ทำได้โดยเมื่อเข้าสู่ระบบสำเร็จผู้เข้ารับการอบรมต้องกดปุ่มเมนูลงทะเบียนเพื่อเข้าไปแก้ไขและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยผู้เข้ารับการอบรมต้องพิมพ์ข้อมูลต่าง ๆ ลงในแบบฟอร์มให้เรียบร้อยแล้วกดปุ่มจัดเก็บเพื่อให้ระบบปรับปรุงข้อมูลหากผู้เข้ารับการอบรมไม่ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันจะพบปัญหาการเข้าสู่ระบบ (Login) ไม่ได้ สำหรับหน้าเมนูหลักจะประกอบด้วยเมนูย่อย ได้แก่ เมนูแหล่งเรียนรู้ เมนูกระดานสนทนา เมนูคู่มือการใช้ระบบ เมนูคำถาม-คำตอบ เมนูสำหรับผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เลือกศึกษาตามต้องการ โดยไม่มีเงื่อนไขว่าต้องศึกษาเรื่องใดก่อน-หลัง แต่ผู้เข้ารับการอบรมต้องลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบทุกครั้ง ดังภาพที่ 2.4

เมนูผู้ดูแลระบบ		ผู้ใช้งาน :: ลงทะเบียน	
จัดการระบบ	Username*	E-mail*	จัดเก็บ
จำนวนสมาชิกที่ออนไลน์	รหัสผ่าน*	ยืนยันรหัสผ่าน*	
1 คน	เลขประจำตัวประชาชน*	คำนำหน้าชื่อ*	เพศ*
	ชื่อ*	นาย	ชาย
	ประเภทบุคลากร*	ชื่อกลาง	นามสกุล*
	เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด*	กลุ่มสาระการเรียนรู้*	กลุ่มสมรรถนะ*
	จังหวัด*	เขตที่*	ชั้นต้น
	อำเภอ/เขต*	ตำบล/แขวง	
	วันเกิด	สถานที่ทำงาน	หมายเลขโทรศัพท์
	รูปภาพ		

ภาพที่ 2.4 รายละเอียดการแก้ไขและปรับปรุงข้อมูล

<http://www.utqonline.in.th> เป็น web browser (เว็บเบราว์เซอร์) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ใช้ในการเข้าถึงข้อมูล หรือเรียกสั้นๆว่า เบราว์เซอร์ คำว่า browser หมายถึง เรียกดูทุกๆไป ใช้สำหรับเรียกดูข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตซึ่งแสดงในรูปแบบเว็บเพจ ได้แก่ Internet Explorer (IE), Mozilla Firefox, Chrome ดังภาพที่ 2.5

UTMQ  
Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System  
โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ภายใต้ปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ด้วยระบบ E-training

Username: Password: Login

ภาพรรยภาคโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ วันที่ 14-15 สิงหาคม 2553 ;

สำหรับผู้เข้าฝึกอบรม  
สำหรับวิทยากร  
สำหรับผู้ดูแลระบบ  
ลงทะเบียน  
แหล่งเรียนรู้  
กระดานสนทนา  
คู่มือการใช้งาน  
คำถาม-คำตอบ

links ต่างๆ  
www.eduzones.com  
GURU Online

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ  
ขอพระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง  
ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ:

Ministry of Education  
กระทรวงศึกษาธิการ

ภาพรรยภาคโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ วันที่ 14-15 สิงหาคม 2553  
แบบสอบถาม  
ประเมินรูปแบบระบบ

ภาพรรยภาคโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ภายใต้ปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง  
(Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System: UTQ)  
วันที่ 14-15 สิงหาคม 2553

การลงนามทำความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
ขอนแก่น 05/08/2010 ๑๕๗๗

เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย คณบดี  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น...

กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสื่อต้นแบบ e-Training ที่  
โรงแรม แม็กซ์ กรุงเทพมหานคร 12-17 กรกฎาคม 2553 05/08/2010 ๑๕๗๗

กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมและสื่อต้น  
แบบ e-Training ที่ โรงแรม แม็กซ์ กรุงเทพมหานคร 12-17 กรกฎาคม 2553

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ถนนราชดำเนินนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 โทรศัพท์ 02-2885511-5

ภาพที่ 2.5 เว็บเบราว์เซอร์

3) การใช้งานโปรแกรมโดยรวมเมื่อเข้าสู่โปรแกรมแล้วผู้เข้ารับการอบรมต้อง กดปุ่มสำหรับผู้เข้าฝึกอบรม และใช้งานในฐานะผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ เข้าฟังบรรยาย ทำใบงานรับฟัง ข่าวสาร/ประกาศของหลักสูตร เข้าร่วมในประเด็นสนทนาของหลักสูตร เข้าศึกษา แหล่งเรียนรู้ที่วิทยากรจัดเตรียมไว้ เข้าร่วมในการตอบแบบสอบถาม ปรัชญาวิทยากรและส่งข้อความ ถึงวิทยากร ดังภาพที่ 2.6

The screenshot displays the UTAQ web application interface. At the top, it says 'Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System' and 'โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้ปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ด้วยระบบ E-training'. The user is logged in as 'เข้าสู่ระบบโดย: SUTQ001'.

The main content area is divided into several sections:

- หลักสูตร (Course):** UTQ-101 2553/1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน/การวัดประเมินผล 2553/1
- สิ่งแปลหลักสูตร (Course Description):** 1. คำอธิบายรายวิชา ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับความเป็นมา แนวคิด หลักการและองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประเด็นการเปลี่ยนแปลงจากหลักสูตรเดิม และความเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตรแกนกลางระดับชาติ กับกรอบหลักสูตรระดับท้องถิ่น หลักสูตรสถานศึกษา และการเรียนการสอนในระดับชั้นเรียน โดยเน้นการจัดทำองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับหลักสูตรแกนกลาง
- สิ่งส่งแปลหลักสูตร (Course Objectives):** -
- ไฟล์สิ่งแปลหลักสูตร (Course Files):** -

On the right side, there is a 'ความคืบหน้า' (Progress) section showing 60.0% [6/16]. Below it is the 'สถิติการเข้าใช้งาน' (Usage Statistics) table:

เริ่มเข้าใช้งานเมื่อ	10/08/2010
เข้าใช้งานครั้งสุดท้ายเมื่อ	18/08/2010
นับเป็นจำนวน	8 วัน

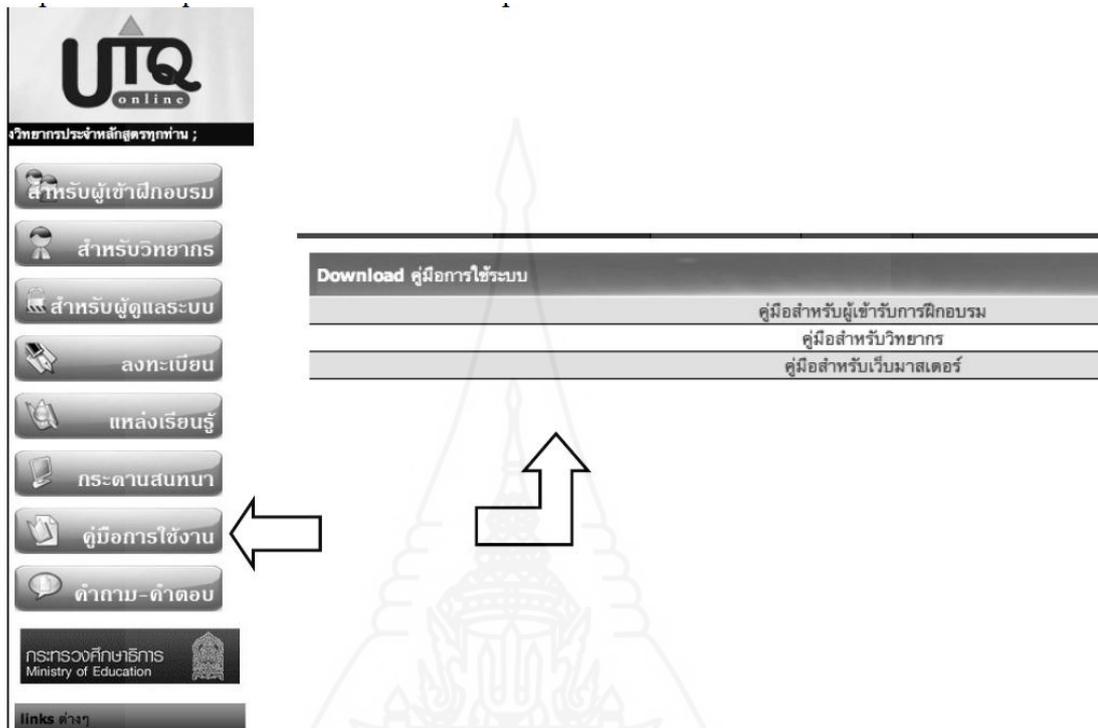
Below the statistics is a table of tests:

ลำดับ	แบบทดสอบ	สถานะ	คะแนน
1	แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรม (Pre-test)		23.00/ 30.00
2	แบบทดสอบหลังการฝึกอบรม (Post-test)		15.00/ 30.00

At the bottom, there is a 'ประกาศ' (Announcement) section with several items, including dates and times, and a 'แบบสอบถาม' (Survey) section with two questions: 'สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน' and 'แบบสอบถามความคิดเห็น'.

ภาพที่ 2.6 การใช้งานโปรแกรมโดยรวม

4) เมื่อเข้าสู่โปรแกรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมสามารถศึกษารายละเอียดการใช้งานเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.utqonline.in.th/home/manual.pdf> ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 รายละเอียดการใช้งานเพิ่มเติม

### 3.8 การวัดและการประเมินผล และการได้รับวุฒิบัตร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ e – Training ผ่านระบบ UTQ Online ได้กำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินผล เกณฑ์การวัดและประเมินผล การได้รับวุฒิบัตรของผู้เข้าฝึกอบรม สรุปได้ดังนี้

#### 3.8.1 วิธีการวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลเป็นการวัดระหว่างการเรียนรู้และหลังจากเสร็จสิ้นการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การทดสอบความรู้ การสอบถามความคิดเห็น การประเมินทักษะปฏิบัติงาน การนำเสนอแนวคิดแนวทางแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่กำหนด หรือการตรวจสอบผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติระหว่างการเรียนรู้ ซึ่งอาจเลือกใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือบูรณาการหลายวิธีการก็ได้ ขึ้นอยู่กับวิทยากรประจำหลักสูตรจะเลือกใช้

### 3.8.2 เครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินผล

เครื่องมือสำหรับการวัดและประเมินผลมีหลากหลายชนิด เช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน หรือแบบประเมินผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ อาจใช้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของวิทยากรที่จะเลือกใช้ได้อย่างครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เครื่องมือทั้งหมดนี้ได้ถูกสร้างขึ้นและผ่านการพัฒนาคุณภาพ เพื่อนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.8.3 เกณฑ์การวัดและประเมินผล

เกณฑ์การวัดและประเมินผลพิจารณาจากระดับความรู้ ความสามารถเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 70 หากไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผู้เข้าฝึกอบรมสามารถย้อนกลับไปพัฒนาใหม่ตลอดกระบวนการ หรือย้อนกลับไปพัฒนาในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือกิจกรรมการฝึกปฏิบัติที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ในการย้อนกลับไปพัฒนาจะไม่จำกัดจำนวนครั้งสามารถพัฒนาได้อย่างอิสระตามความต้องการและความสนใจของตนเอง

### 3.8.4 การได้รับวุฒิบัตร

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำเนินการพัฒนาตามรายละเอียดของกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสาระการเรียนรู้ทุกกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมฝึกปฏิบัติ และสร้างผลงานตามที่วิทยากรกำหนดไว้ พร้อมทั้งได้รับการประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านตามเกณฑ์ที่หลักสูตรสาระการเรียนรู้กำหนดไว้ จะได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ผ่านการพัฒนา มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและจะได้รับวุฒิบัตรเป็นหลักฐานสำคัญ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องดำเนินการตามลำดับ ได้แก่ ลงทะเบียนเรียน ประเมินผลก่อนเรียน เรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมตามที่หลักสูตรสาระการเรียนรู้กำหนด ประเมินผลหลังเรียน สรุปผลการประเมิน โดยรวมทั้งระหว่างเรียนและหลังเรียนตามหลักสูตรกำหนด ผ่านเกณฑ์ได้รับวุฒิบัตรซึ่งผู้เข้าฝึกอบรมสามารถพิมพ์วุฒิบัตรได้ด้วยตนเอง หากไม่ผ่านเกณฑ์ ให้เริ่มต้นการพัฒนาใหม่ โดยการทบทวนกิจกรรมและทดสอบหลังเรียนจนผ่านเกณฑ์จึงได้รับวุฒิบัตร

จากการศึกษาเอกสารการพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทีกิว ออนไลน์ สรุปได้ว่าการพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทีกิว ออนไลน์ เป็นการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบ e-training ผ่านระบบ ยูทีกิว ออนไลน์ ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาครูผู้สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครอบคลุมถึงองค์ความรู้ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองและใช้เทคโนโลยีการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริอร พงษ์สมบุรณ์ (2545: 95-99) ได้ศึกษา การใช้ e-learning เพื่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารเขตโทรศัพท์ภูมิภาค บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่นจำกัด(มหาชน) วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการใช้ e-learning ในด้านคุณสมบัติและเนื้อหาวิชาสาขาวิชากฎหมาย การตลาด การบริหาร ความรู้ด้านช่าง และความรู้ทั่วไป เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมสำหรับฝึกอบรมแบบ e-learning กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารเขตโทรศัพท์ภูมิภาค จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 50-55 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานที่ใช้อินเทอร์เน็ตส่วนใหญ่ใช้ที่ทำงาน วัตถุประสงค์การใช้เพื่อดูคำสั่งต่างๆของฝ่ายทรัพยากรบุคคล มีความถี่ในการใช้งาน 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์ น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อครั้ง ผู้บริหารมีความพร้อมในการฝึกอบรมแบบ e-learning ในระดับมาก เนื้อหาวิชาที่มีความต้องการในระดับมากที่สุด คือ วิชากลยุทธ์การตลาดเพื่อรักษาลูกค้า ระบบติดต่อระหว่างผู้เรียนและผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพร้อมของบุคลากรมีปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษ

ชวนพิศ เหมพนม (2552: 111-115) ได้ศึกษา การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้โปรแกรม The Geometer's Sketchpad ในการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคริกแพทริก (Kirkpatrick) มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูในด้าน ปฏิกริยาตอบสนอง การเรียนรู้ พฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ และผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 17 คน ผู้บริหาร จำนวน 1 คน นักเรียน จำนวน 100 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในการฝึกอบรมแบบทดสอบ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสอบถามคุณภาพสื่อการสอน และแบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีปฏิกริยาตอบสนองอยู่ในระดับมากที่สุด มีความรู้และทักษะที่ได้รับ ร้อยละ 87.64 พฤติกรรมการนำความรู้ไปใช้ ร้อยละ 76.47 นำสื่อที่สร้างขึ้นไปพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

ศิริรัตน์ คุณาเมือง (2552: 68-75) ได้ศึกษา การประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาครูในการจัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ โรงเรียน โนนแดงราษฎร์ประสิทธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยใช้รูปแบบการประเมินประสิทธิผลการฝึกอบรมของเคริกแพทริก (Kirkpatrick) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปฏิกริยาตอบสนองของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ที่เกิดต่อองค์กรของผู้เข้ารับการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ครูผู้สอน จำนวน 10 คน นักเรียน จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบทดสอบความรู้ แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบประเมินคุณภาพสื่อ และแบบสอบถามความพึงพอใจนักเรียน พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีปฏิริยาตอบสนองอยู่ในระดับมากที่สุด มีความรู้และทักษะที่ได้รับ ร้อยละ 80.00 พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของผู้เข้าฝึกอบรม ร้อยละ 94.00 คุณภาพของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ อยู่ในระดับมาก

มาเรียม นิลพันธ์ (2554: 156-161) ได้ศึกษา การประเมินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมการพัฒนานิเทศแนวใหม่ วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถตามสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ เพื่อประเมินสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ ด้านความสามารถในการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ด้านความสามารถในการดำเนินนิเทศ เพื่อประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการนิเทศของศึกษานิเทศก์ เพื่อเสนอรูปแบบการนิเทศและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการฯ จำนวน 19 คน หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการศึกษา จำนวน 19 คน ศึกษานิเทศก์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 19 เขตตรวจราชการ จำนวน 165 คน ศึกษานิเทศก์ที่ตอบแบบประเมินแบบออนไลน์ จำนวน 209 คน ผู้บริหารหรือรองวิชาการ จำนวน 19 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือครูผู้สอน จากโรงเรียนใน 19 เขตพื้นที่การศึกษาและ 19 เขตตรวจราชการ จำนวน 242 คน ครูผู้สอนที่ตอบแบบประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมการนิเทศ จำนวน 471 คน และผู้บริหารสำนักวิชาการรวมทั้งนักวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสนทนา แบบประเมินงานวิจัยเชิงคุณภาพ แบบประเมินแผนการพัฒนาตนเอง แบบบันทึกสาระสำคัญ แบบประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมแบบออนไลน์ พบว่า ศึกษานิเทศก์มีความรู้ ความเข้าใจในด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิจัยสื่อและเทคโนโลยี ศึกษานิเทศก์มีความสามารถ ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการนิเทศส่วนใหญ่ให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านคุณลักษณะของศึกษานิเทศก์ควรมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำระดับปริญญาโท มีความเป็นนักวิชาการและความเป็นผู้นำ มีประสบการณ์ในการสอนหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษามาก่อน ด้านรูปแบบการนิเทศควรมีความหลากหลายเป็นรูปธรรม โดยใช้การนิเทศแบบบริบทเป็นฐานและการนิเทศแบบวิจัยเป็นฐาน

ดอร์เซทท์ (Dorsett, 1973: 3684-A) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคห้องสมุดต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกา วัตถุประสงค์ คือ เพื่อหาแนวทางในการฝึกอบรมที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อโครงการพัฒนาสมรรถภาพเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคห้องสมุดให้ดีขึ้น

กลุ่มตัวอย่างเป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดเมืองต่างๆ และผู้อำนวยการ โครงการฝึกอบรม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม พบว่า บรรณารักษ์ ร้อยละ 84.85 เห็นว่าโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิคห้องสมุดเป็นโครงการที่ช่วยพัฒนาสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ห้องสมุดให้สูงขึ้นได้ เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีสามารถทำงาน ได้ดีขึ้น โดยการฝึกตาม โครงการช่วยให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบ ส่วนเนื้อหาและกระบวนการฝึกอบรมนั้นเห็นว่าเหมาะสมดีแล้ว และการฝึกอบรมไม่ควรแบ่งระดับในการเข้ารับการฝึกอบรม

เดซาย (Desai, 1997: 2990-A) ได้ศึกษา การวิจัยแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากการใช้คอมพิวเตอร์ในองค์กร วัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมให้พนักงานแต่ละคนยอมรับและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้งาน ผู้วิจัยจึงคิดค้นหาวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการฝึกอบรมกับผู้ใช้คอมพิวเตอร์โดยเน้นการศึกษาผลกระทบ ด้านความสัมฤทธิ์ผลในการฝึกอบรม รูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล การตอบสนองการเรียนรู้โดยใช้วิธีการอบรมรูปแบบต่าง ๆ และ ความหลากหลายของหัวข้อการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนในการรับรู้สิ่งที่จะเรียนรู้ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม พบว่า การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์สามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละคนได้อย่างมีนัยสำคัญ และการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสูงกว่าการใช้วิทยากรบรรยาย

จากการศึกษาเอกสารข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาครูด้วยระบบ ยูทิวบ์ออนไลน์ สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดราชบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการประเมินของ เกริกแพทริก เนื่องจากเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม ที่ให้สารสนเทศต่าง ๆ ในการนำข้อมูลไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

