

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ของผู้เข้าศึกษาโปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ตามโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญตรีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์ ในการกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครูต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญตรีทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญตรีทางการศึกษาขึ้นไป บุคลากรเหล่านี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร ตำรา งานวิจัยหลายเล่ม เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงมีสาระดังต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญตรีทางการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. พ.ศ.2546 – 2549
2. หลักสูตรและชุดวิชาที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญตรีทางการศึกษา โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
3. การบริหาร โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546
4. การพัฒนานุคลากร
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนานุคลากร
 - 4.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนานุคลากร
 - 4.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนานุคลากร
 - 4.4 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร
 - 4.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและวิธีการพัฒนานุคลากร
 - 4.6 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน
 - 4.7 รูปแบบการพัฒนานุคลากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

6. กรอบความคิดในการวิจัย

โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สำนักงานสถาบันราชภัฏ

1. หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีการ “พัฒนาวิชาชีพครู” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 วรรคแรกยังกำหนดไว้ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หมวด 6 มาตรา 47 วรรคแรกยังระบุว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกัน คุณภาพภายนอก

ด้วยเหตุนี้ในการกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ครูต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป และจากการสำรวจจำนวนครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา มีจำนวน 34,546 คน มีครูประจำการที่ไม่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา จำนวน 14,087 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545) บุคลากรเหล่านี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษา เป็นความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องพัฒนาครู และผู้บริหารการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังกล่าวให้ มีวุฒิและความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยร่วมมือกับสถาบันผลิตครูจัดการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาความจำเป็นข้างต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจตาม พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มาตรา 7 คือ การให้การศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้นเพื่อดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้รองรับการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานสถาบันราชภัฏ จึงได้กำหนดหลักการและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามภารกิจและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการโดยการจัดทำโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ดังมีแนวทางต่อไปนี้

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 34,546 คน

เชิงคุณภาพ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สามารถขอรับใบประกอบวิชาชีพครูได้

4. การจัดการเรียนการสอน

4.1 หลักสูตร

1. หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการที่วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ใช้หลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาการศึกษา โดยมีโปรแกรมวิชาทางการศึกษาที่เปิดสอนในปี 2546 รวม 7 สาขาวิชา ดังนี้

1. โปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. โปรแกรมวิชาการศึกษาประถมศึกษา
3. โปรแกรมวิชาภาษาไทย
4. โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา
5. โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
6. โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
7. โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา

2. การจัดทำหลักสูตร

จัดทำเป็นชุดวิชา ที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

3. แผนการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

ตารางที่ 2.1 แผนการจัดการเรียนการสอน

ภาคเรียนที่ หมวดวิชา	1	2	3	4	5	รวม
1. หมวดวิชาการ ศึกษาทั่วไป	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	-	-	18 หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเนื้อหา (เฉพาะด้าน)	6-12 หน่วยกิต	6-12 หน่วยกิต	6-12 หน่วยกิต	12-22 หน่วยกิต	-	ไม่น้อยกว่า 35 หน่วยกิต
3. หมวดวิชาชีพครู และวิชา ปฏิบัติการและ ฝึกประสบการณ์	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	-	(ข้อกำหนด เฉพาะกลุ่ม วิชาชีพครู 13 หน่วยกิต) 6 หน่วยกิต 6-22 หน่วยกิต	18 หน่วยกิต (รวม ข้อกำหนด เฉพาะกลุ่ม วิชาชีพครู 31 หน่วยกิต)
4. หมวดวิชาเลือก เสรี	-	-	-	-	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต
รวมหน่วยกิต	18-22 หน่วยกิต	18-22 หน่วยกิต	18-22 หน่วยกิต	12-22 หน่วยกิต	6-22 หน่วยกิต	ไม่น้อย กว่า 66 หน่วยกิต

ที่มา : สถาบันราชภัฏนครสวรรค์. (2546 : 32)

หมายเหตุ

1. หน่วยกิตรวมต่อภาคเรียน 18-22 หน่วยกิต
2. หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 66 หน่วยกิตและเป็นไปตามสัดส่วน
หน่วยกิตแต่ละหมวดวิชา และแต่ละกลุ่มวิชาของหลักสูตรที่เปิดสอน 7 โปรแกรมวิชาทาง
การศึกษานั้น ๆ

4.2 วิธีการจัดการเรียนการสอน

1. จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติงานของครูประจำการ
2. จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน
3. จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู
4. จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ
5. จัดให้มีอาจารย์คู่คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

4.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

1. จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเอง
3. จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วัสดุทัศน CD-ROM รายการวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น
4. จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

4.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี – (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.5 ระยะเวลาการศึกษา

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาใช้ระยะเวลาเรียน 2-4 ปีการศึกษา (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2546 ก. : 39-46)

หลักสูตรและชุดวิชาที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

เนื่องจากโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิเป็นบัณฑิตทางการศึกษา ดังนั้นสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงกำหนดให้ใช้

หลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา ของสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 เป็นหลักสูตรจัดการศึกษาแต่เนื่องจากโครงการพัฒนาครูประจำการได้พัฒนารูปแบบของการให้การศึกษา ไปเน้นที่การให้การศึกษาที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นจึงมีการพัฒนาเป็นหลักสูตรชุดวิชา โดยบูรณาการรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร ที่มีความสอดคล้อง/สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ในแต่ละชุดวิชาจะมีจำนวนหน่วยกิตตั้งแต่ 5 – 8 หน่วยกิต โดยได้กำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและชุดวิชาไว้ ดังนี้
(สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2546 ก. : 14-36)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา
2. เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานที่ทำงานของครูประจำการเป็นฐานการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรในสถานศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนเครือข่ายวิชาการอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูประจำการในหน้าที่/บทบาทต่างๆ ตามความเหมาะสม

เป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาในปีงบประมาณ 2546 ได้ดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา จำนวน 7 โปรแกรมวิชา คือ

1. สายก่อนประถมศึกษา มี 1 โปรแกรมวิชา คือ
โปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. สายประถมศึกษา มี 1 โปรแกรมวิชา คือ
โปรแกรมวิชาการศึกษาประถมศึกษา
3. สายมัธยมศึกษา
3.1 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ
โปรแกรมวิชาภาษาไทย
โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา

3.2 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์ มี 1 โปรแกรมวิชาคือ

โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

3.3 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับการสอนตามสาระการเรียนรู้กลุ่ม

การงานอาชีพ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ

โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา

โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์

ข้อพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตร

สาระสำคัญของหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 กำหนดสาระสำคัญได้ดังนี้

1. หลักการ

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ ยึดหลักมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ระดับอุดมศึกษามุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่นและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งที่เป็นนักวิชาการทั้งวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของวิทยาการ เปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) จัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎีและยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชนนำไปสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพในวิชาชีพ ทั้งในด้านเทคนิควิธีการ จัดการงานอาชีพ และด้านคุณธรรม

2. จุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา มุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนมีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.2 มีความรู้และเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

2.4 มีสุนทรีย์ที่ส่งเสริมคุณภาพทางกายและทางใจ ทั้งในส่วนตนและส่วนรวม

2.5 มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

2.6 มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

2.7 รักษาเอกลักษณ์ วัฒนธรรมอันดีของชาติ มีความสำนึกในความเป็นคนไทย

3. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาการศึกษา ประกอบด้วยหมวดวิชาและกลุ่มวิชาดังนี้

3.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป (General education) หมายถึง วิชาการศึกษาที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเพื่อให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และรู้รอบในสิ่งที่จำเป็นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นมนุษย์และความเป็นพลเมืองดีให้แก่บัณฑิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในยุคนี้และอนาคตเพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคม และให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป แบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

1. กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร
2. กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์
3. กลุ่มวิชาสังคมศึกษา
4. กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

3.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน (Specialized education) หมายถึง วิชาเฉพาะทางใดทางหนึ่งที่นักศึกษาแต่ละคนจะเลือกเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ รู้เทคนิควิธีและเข้าใจกระบวนการงานอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมวดวิชาเฉพาะด้าน แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา คือ

1. กลุ่มวิชาเนื้อหา หรือกลุ่มวิชาเอก-โท
2. กลุ่มวิชาชีพครู
3. กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.3 หมวดวิชาเลือกเสรี (Free elective) หมายถึง วิชาที่ให้นักศึกษาเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น

แนวทางการบริหารจัดการชุดวิชา

1. การออกแบบชุดวิชาจะเน้นให้ครูประจำการได้พัฒนาตนเองควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงในเวลาราชการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง จะไม่มีกิจกรรมที่จัดให้ครูประจำการต้องออกจากโรงเรียนในเวลาราชการ ดังนั้นจึงไม่กระทบกระเทือนต่อภาระหน้าที่ตามปกติของครู หรืออาจกล่าวได้ว่าครูประจำการได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของตนเองเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์

2. การจัดเวลาเรียนรู้ของครูประจำการในแต่ละภาคเรียน ประมาณ 16 สัปดาห์ มีดังนี้

2.1 การจัดปฐมนิเทศและการวางแผนการปฏิบัติงานที่โรงเรียนควบคู่กับการเรียน
ประจำชุดวิชาร่วมกันที่สถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้กับโรงเรียนของครูประจำการโดยใช้เวลา
นอกเวลาราชการ ประมาณ 3 สัปดาห์แรก

2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่กับการปฏิบัติจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้
การนิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตร ประมาณ 11 สัปดาห์

2.3 การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยใช้สถานที่ในเขตพื้นที่
ของโรงเรียนและใช้เวลานอกราชการ ประมาณ 2 ครั้ง

2.4 การจัดนิทรรศการและการนำผลงานที่ได้เรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริงตลอด
ภาคเรียนที่ผ่านมา โดยใช้สถานที่ของสถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้โรงเรียน และใช้เวลานอก
เวลาราชการหรือปิดภาคเรียน ประมาณ 2 สัปดาห์หลัง เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการนำเสนอ
ผลงานของครูประจำการอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ทราบได้ว่าครูประจำการแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง

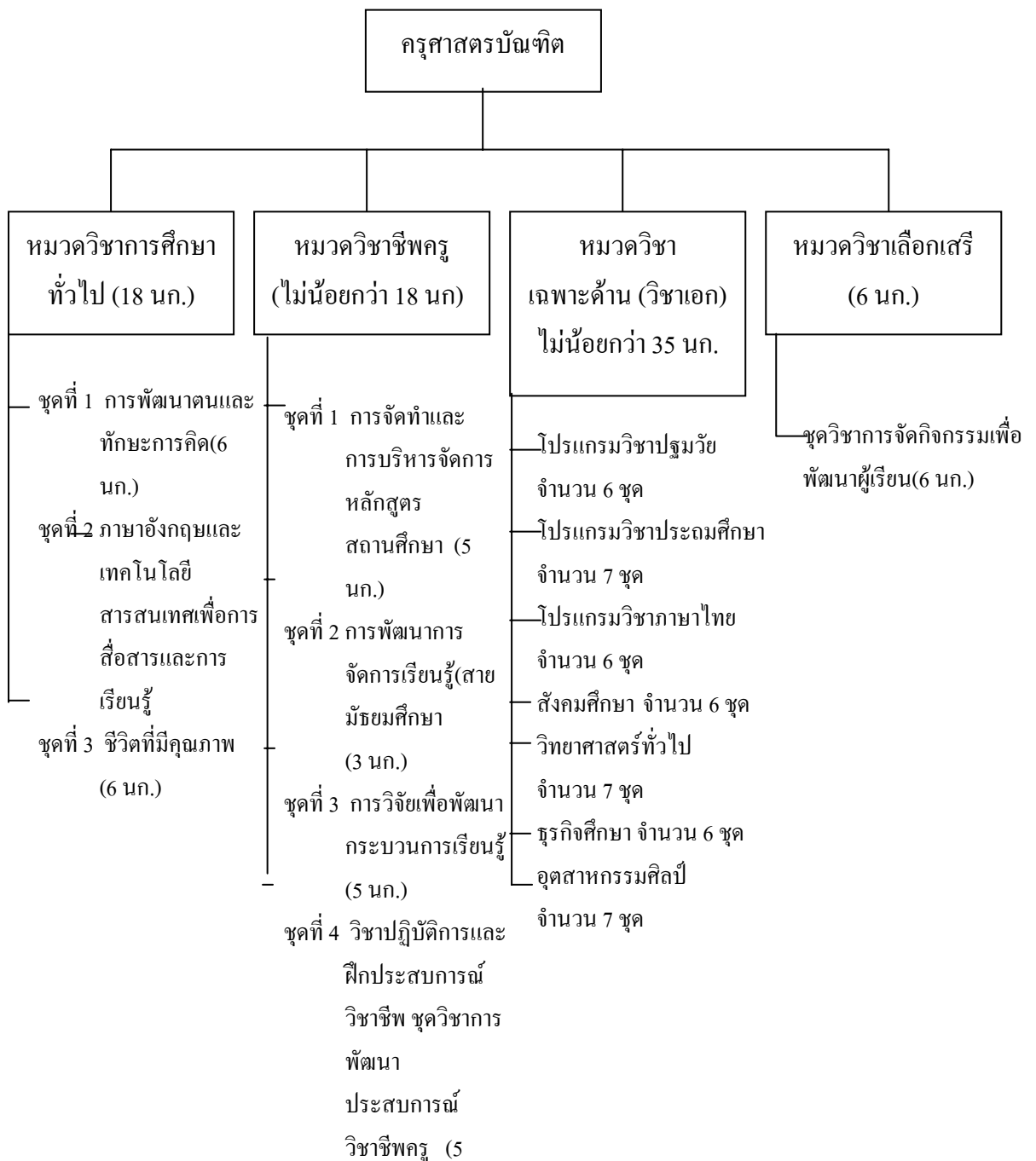
ขั้นตอนในการพัฒนาชุดวิชา

1. ศึกษาและวิเคราะห์รายวิชาตามหลักสูตรของแต่ละ โปรแกรมวิชา
2. จัดกลุ่มรายวิชาเป็นชุดวิชา โดยนำรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระความรู้สัมพันธ์กันอยู่ใน
กลุ่มวิชา/หมวดวิชาเดียวกันมาบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นสาระการเรียนรู้บูรณาการ
3. ดำเนินการจัดทำร่างชุดวิชา โดยจัดทำเอกสารสาระการเรียนรู้(เอกสารคำราหลัก)
คู่มือชุดวิชา และแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและเอกสารประกอบอื่น ๆ ตามความจำเป็น
4. จัดเวทีเสวนาวิพากษ์ชุดวิชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการ
พัฒนาชุดวิชา และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา
5. ปรับปรุงชุดวิชาให้สมบูรณ์ตามข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะ
6. ดำเนินการจัดพิมพ์และผลิตเอกสารพร้อมสื่อต้นแบบเพื่อส่งมอบแก่คณะกรรมการ
โครงการพัฒนาครูประจำการ (หน่วยประสานงานกลาง) เพื่อดำเนินการ
7. คณะกรรมการโครงการฯ (หน่วยงานประสานงานกลาง) ดำเนินการ จัดประชุมเพื่อ
วิพากษ์ชุดวิชาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา/ผู้ทรงคุณวุฒิ
8. คณะกรรมการพัฒนาชุดวิชา ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และจัดพิมพ์เอกสาร
ต้นแบบพร้อมสื่อส่งมอบคณะกรรมการโครงการพัฒนาครูประจำการ (หน่วยประสานงานกลาง)
เพื่อส่งมอบแก่สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ

โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา

โครงสร้างของหลักสูตรชุดวิชาสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิ
ปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งพัฒนาจากหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 มีโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา



ภาพที่ 2.1 หลักสูตรชุดวิชาการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

ที่มา : สถาบันราชภัฏ.(2546 : 21)

ขอบเขตของชุดวิชา

จากแผนผังโครงสร้างหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิตดังกล่าว คณะทำงานพัฒนาหลักสูตรได้วิเคราะห์และจัดกลุ่มวิชาเป็นชุดวิชา จำแนกตามหมวดวิชาต่างๆ ดังนี้

1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป จำนวน 18 หน่วยกิต จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

1.1 ชุดวิชาการพัฒนาตนและทักษะการคิด จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2500101 พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน3(3-0)

วิชา 4000106 การคิดและการตัดสินใจ3(2-2)

1.2 ชุดวิชาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 1500103 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการเรียนรู้3(3-0)

วิชา 4000108 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้3(2-2)

1.3 ชุดวิชาชีวิตที่มีคุณภาพ จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2000102 คุณทรียภาพของชีวิต3(3-0)

วิชา 2500104 ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม3(3-0)

2. หมวดวิชาชีพครู

กลุ่มวิชาชีพครู จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

1.1 ชุดวิชาการจัดทำและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 หน่วยกิต

บูรณาการสาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1021205 หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน3(2-2)

วิชา 1023210 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น2(1-2)

1.2 ชุดวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สายมัธยมศึกษา) จำนวน 3 หน่วยกิต บูรณาการสาระการเรียนรู้มาจากวิชาพฤติกรรมการสอน(วิชาเฉพาะด้านตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 กลุ่ม 3(2-2)

กรณีสายสังคมศึกษาจะต้องเลือกเรียนรายวิชาพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้จัดการเรียนรู้จริงในสถานศึกษาของตนเอง จำนวน 2 วิชา รวม 6 หน่วยกิต ดังนั้น ชุดวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้(สายสังคมศึกษา) จึงจัดให้มีการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 กลุ่ม จำนวน 6 หน่วยกิต

1.3 ชุดวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วยกิต บูรณาการสาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1043408 การวิจัยทางการศึกษา2(1/2)

วิชา 1033102 นวัตกรรมการศึกษา3(2-2)

กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จัดทำเป็นชุดวิชา 1 ชุด คือ

ชุดวิชาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 หน่วยกิต ได้บูรณาการมาจาก 3 วิชา คือ

วิชาการศึกษาสังเกตและการมีส่วนร่วม 21(60)

วิชาการทดลองสอน1(60)

วิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูป 23(250)

3. หมวดวิชาเฉพาะด้าน มีรายละเอียดของแต่ละโปรแกรมวิชา ดังนี้

3.1 โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ 7 ชุดวิชา 38 หน่วยกิต

ชุดที่ 1 พื้นฐานอุตสาหกรรมศิลป์ 1 จำนวน 6 หน่วยกิต

วิชา 5504203ระบบการผลิตอุตสาหกรรม2(2-0)

วิชา 5511301ความปลอดภัยในงานอุตสาหกรรม2(2-0)

วิชา 5512301การจัดและบริหารโรงฝึกงาน2(2-0)

ชุดที่ 2 พื้นฐานอุตสาหกรรมศิลป์ 2 จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5503101คอมพิวเตอร์ในงานอุตสาหกรรม2(1-2)

วิชา 5504201การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อุตสาหกรรมศิลป์2(1-2)

ชุดวิชาเลือก 1 เลือกเรียนชุดวิชาจากชุดวิชาต่อไปนี้เพียง 3 ชุดวิชา

ชุดที่ 1 งานเครื่องปั้นดินเผา จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5521102งานเครื่องปั้นดินเผาเบื้องต้น 2(1-2)

วิชา 5523202การออกแบบเครื่องปั้นดินเผา 2(1-2)

ชุดที่ 2 งานศิลปหัตถกรรม จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5531101หัตถกรรมประจำท้องถิ่น2(1-2)

วิชา 5331102งานออกแบบศิลปหัตถกรรม 12(1-2)

ชุดที่ 3 งานออกแบบ-เขียนแบบ จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5551301งานเขียนแบบสถาปัตยกรรม 12(1-2)

วิชา 5552201ศิลปประจักษ์2(1-2)

ชุดที่ 4 งานไม้และก่อสร้าง จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5561301งานไม้2(1-2)

วิชา 5562404งานปูนคอนกรีต2(1-2)

ชุดที่ 5 งานไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5571104งานไฟฟ้าเบื้องต้น 2(1-2)

วิชา 5582106งานตรวจซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ 2(1-2)

ชุดที่ 6 งานยนต์ จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5591102งานช่างยนต์ทั่วไป2(1-2)

วิชา 5591301เครื่องยนต์เล็กและจักรยานยนต์2(1-2)

ชุดที่ 7 งานโลหะ จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 5611101งานโลหะทั่วไป2(1-2)

วิชา 5611202งานเชื่อมโลหะเบื้องต้น2(1-2)

ชุดวิชาเลือก 2 เลือกเรียนชุดวิชาจากชุดวิชาต่อไปนี้เพียง 2 ชุดวิชา

ชุดที่ 1 งานเครื่องปั้นดินเผา จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5523203การออกแบบเครื่องปั้นดินเผา2(1-2)

วิชา 5524303การทำพิมพ์ 23(2-2)

วิชา 5524304การขึ้นรูปด้วยใบมีด3(2-2)

ชุดที่ 2 งานศิลปหัตถกรรม จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5532101งานประดิษฐ์ทั่วไป2(1-2)

วิชา 5533701งานหล่อปูนปลาสเตอร์ 13(2-2)

วิชา 5534503งานซิลค์สกรีน3(2-2)

ชุดที่ 3 งานออกแบบเขียนแบบ จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5551302งานเขียนแบบสถาปัตยกรรม 22(1-2)

วิชา 5553201งานออกแบบตกแต่งภายใน 12(1-2)

วิชา 5553202ภูมิสถาปัตยกรรม 22(1-2)

วิชา 5563603งานโครงสร้าง 12(2-0)

ชุดที่ 4 งานไม้และก่อสร้าง จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5561702เทคโนโลยีคอนกรีต 12(2-0)

วิชา 5563501งานประปาและสุขภัณฑ์ 22(1-2)

วิชา 5563702การอ่านแบบและการประมาณราคา2(2-0)

วิชา 5564101การตรวจงานการก่อสร้าง2(2-0)

ชุดที่ 5 งานไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5571205การติดตั้งไฟฟ้าภายในอาคาร 13(2-2)

วิชา 5572501ระบบเครื่องทำความเย็นและเครื่องปรับอากาศ 2(1-2)

วิชา 5584702ระบบไมโครคอมพิวเตอร์3(2-2)

ชุดที่ 6 งานยนต์ จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5591201เครื่องยนต์แก๊สโซลีน3(2-2)

วิชา 5592601ระบบไฟฟ้าในรถยนต์ 13(2-2)

วิชา 5593501ยานยนต์วิเคราะห์2(1-2)

ชุดที่ 7 งานโลหะ จำนวน 8 หน่วยกิต

วิชา 5611203งานเชื่อมไฟฟ้า 12(1-2)

วิชา 5611204งานเชื่อมก๊าซ 12(1-2)

วิชา 5611205งานเชื่อมก๊าซ 22(1-2)

วิชา 5612204งานเชื่อมไฟฟ้า 22(1-2)

ชุดวิชาที่ใช้จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2546

ในปีการศึกษา 2546 มีชุดวิชาที่พัฒนาและนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ดังนี้

หมวดวิชาเฉพาะด้านโปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ รวม 2 ชุดวิชา ได้แก่

- 1.ชุดวิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศิลป์ 1 6 หน่วยกิต
- 2.ชุดวิชาพื้นฐานอุตสาหกรรมศิลป์ 24 หน่วยกิต

ส่วนประกอบของชุดวิชา

ชุดวิชามีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1.คู่มือชุดวิชา เป็นกรอบแนะแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ประจำชุดวิชาตลอดภาคเรียน มีหัวข้อและรายละเอียดต่อไปนี้

1.2 สารการเรียนรู้ชุดวิชา ประกอบด้วย

- 1.คำอธิบายของชุดวิชา
- 2.คำอธิบายรายวิชาของชุดวิชา

1.2 แผนผังการเรียนรู้ประจำชุดวิชา (Planning Web) เป็นแผนผังที่แสดงสารการเรียนรู้และการะงานประจำชุดวิชา

1.3 ผลการประเมินผลเรียนรู้ประจำชุดวิชา(Learning Outcomes) เป็นการกำหนดผลสัมฤทธิ์ปลายทางของการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมกับสารการเรียนรู้และการวัดผล การเรียนรู้ ที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านเนื้อหาวิชาเฉพาะด้าน (Subject Specific Outcomes :SSO)
2. ด้านทักษะการถ่ายโยงส่วนบุคคล (Personal Transferable Skills : PTS)
3. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (Ethics and Value Outcomes :EVO)

1.4 กำหนดการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์จะมีสารการเรียนรู้ของหน่วยงานเรียนรู้ใดบ้าง ใช้สื่อการเรียนรู้อะไร และต้องการให้เกิด

ผลงานของการเรียนรู้ครั้งนั้น ๆ อะไรบ้าง รวมทั้งเป็นการกำหนดวัน เวลา รายการและสถานที่ใช้ในการพบนักศึกษาในแต่ละสัปดาห์ตลอดภาคเรียน อาจเรียกว่าปฏิทินการจัดการเรียนรู้ประจำชุดวิชา

1.5 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นการระบุชื่อ เอกสาร ตำรา สื่อที่เป็นวัสดุและอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของชุดวิชานั้น ๆ

1.6 การวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดรายการประเมินเกี่ยวกับการทดสอบ การนำเสนอผลงาน และคุณลักษณะกับผลการเรียนรู้ในแต่ละด้านน้ำหนักคะแนนเป็นร้อยละ ดังนี้

4. การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้มีน้ำหนักคะแนน ประมาณร้อยละ 30
5. การนำเสนอ โดยใช้ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะด้านอื่นๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 30
6. ผลงานโดยใช้ความสามารถในการใช้ข้อมูล ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการกระทำด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และความสามารถด้านอื่น ๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณ ร้อยละ 30
7. คุณลักษณะ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของนักศึกษาแต่ละคนที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องทางสังคม หรือคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 10

ในส่วนของการวัดและประเมินผลให้นั้นแนวทางการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อัตราส่วนร้อยละของคะแนนในแต่ละด้านให้ยึดหยุ่นตามธรรมชาติ/ลักษณะของเนื้อหาวิชาและผลการประเมินและติดตามผลนักศึกษาที่คาดหวังของชุดวิชา

2. เอกสารสาระการเรียนรู้และแบบฝึกปฏิบัติ จะเป็นเอกสารที่มีสาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุดวิชานั้น ๆ เพื่อใช้เป็นเอกสารตำราหลักสำหรับนักศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเองควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตน ตามที่กำหนดไว้ในแบบฝึกปฏิบัติ เขียนเป็นสาระการเรียนรู้บูรณาการครอบคลุมเนื้อหาของทุกรายวิชาที่นำมาบูรณาการ

3. แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลการประเมินและติดตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังประจำหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบันทึกผลหลังจัดการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคลอย่าง ต่อเนื่องตลอดภาคเรียน

4. วัสดุหลักสูตรอื่น ๆ อาทิเช่น วิกิทัศน์ แดบเสียง เพาเวอร์พอยท์ ซี-ดีรอม เป็นต้น

การบริหารโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546

1.ความเป็นมา

เนื่องจากมีครูประจำการในสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาตรีประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครูสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีกฎหมายขึ้นโดยเฉพาะ และมีแนวโน้มว่าจะกำหนดให้ผู้มีสิทธิรับใบอนุญาตดังกล่าวได้ต้องจบปริญญาตรี ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้มีการพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏเป็นประธาน เพื่อดำเนินการ โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้น โดยมีสถาบันราชภัฏ 41 แห่ง เป็นหน่วยปฏิบัติงานตามโครงการ และประสานกับหน่วยงานผู้ใช้ครูประจำการที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นไป

2.สาระสำคัญของโครงการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะและเป็นโครงการระยะยาว 4 ปี (ปีงบประมาณ 2546 – 2549) มีเป้าหมายครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 34,546 คน ครูที่วุฒิปริญญาตรีที่ไม่ใช้วุฒิทางการศึกษา 13,000 คน สำหรับการดำเนินโครงการปีงบประมาณ 2546 จะพัฒนากลุ่มเป้าหมายครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12,000 คน โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล เป็นเงิน 90 ล้านบาท และจะเริ่มโครงการได้ตั้งแต่มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป

หน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามโครงการ ได้แก่ สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานเกี่ยวข้อง

3. เป้าหมาย

1. เชิงปริมาณ

- 1.1 เป้าหมายตลอดแผนงาน(2546-2549) จำนวนทั้งสิ้น 34,546 คน
- 1.2 เป้าหมายครูประจำการที่ดำเนินการพัฒนาในปี 2546 จำนวน 12,000 คน

2. เชิงคุณภาพ

2.1 ครูประจำการสามารถเขียนแผนการสอนแต่ละกลุ่มสาระที่รับผิดชอบในการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.2 ครูประจำการสามารถผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูปฏิบัติการ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

2.3 ครูประจำการสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

2.4 ครูประจำการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน

2.5 นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความสุขในการเรียนรู้

4. ดัชนีวัดความสำเร็จ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12,000 คน ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

5. การบริหารจัดการโครงการ

1. คณะกรรมการ

1.1 คณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการโครงการพัฒนาครูผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา (ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สรภ.449/2545 ลงวันที่ 3 เมษายน 2545) ทำหน้าที่ กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ประสานงานและประชาสัมพันธ์โครงการรวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาครูประจำการ

2. คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา (ตามคำสั่งสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาก่อนที่ สรภ.440/2545 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2545) ทำหน้าที่จัดทำแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโครงการสำหรับสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการ เสนอแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตามภารกิจที่ต้องดำเนินการตามโครงการให้บรรลุเป้าหมาย ประสานการจัดการศึกษาตามโครงการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์โครงการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 คณะอนุกรรมการดำเนินงานในระดับสถาบัน

ให้สถาบันเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานโครงการตามความเหมาะสมเพื่อ
ทำหน้าที่จัดการศึกษา ประสานงาน ประสานสัมพันธ์โครงการและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โดย
อาจมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

1. อธิการบดีสถาบันราชภัฏประธานกรรมการ
2. ผู้บริหารในระดับจังหวัด(เขตพื้นที่)รองประธาน
3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการกรรมการ
4. คณะบดีคณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ
5. คณะบดีคณะครุศาสตร์กรรมการและเลขานุการ
6. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

2. หน่วยประสานงานกลาง

ให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจาก
กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานโครงการฯ ในด้านต่าง ๆ เช่น
งบประมาณ การกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด
หลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน

3. หน่วยปฏิบัติการ

1. ให้สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยประสานงาน
หลักดำเนินการรับผิดชอบจัดการศึกษาตามโครงการพัฒนาครูประจำการ
2. ให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานระดับจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่
คณะอนุกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดเห็นสมควร ร่วมจัดบุคลากร สถานที่ เพื่อทำหน้าที่
เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนการสอนและเป็นผู้ติดตามผล

6. การรับนักศึกษา

6.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

1. เป็นครูประจำการ
2. สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
3. ผ่านการคัดเลือกและได้รับอนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด

6.2 การรับสมัครและสถานที่

ขอรับใบสมัครและสมัครเข้าโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่จังหวัด
โดยผู้สมัครจะต้องมีรายชื่อขึ้นทะเบียนเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น

6.3 การคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกผู้สมัครโดยพิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานและหลักฐานที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นดุลยพินิจชี้ขาดของหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งรายชื่อให้สถาบันราชภัฏในเขตรับผิดชอบ

6.4 การรายงานตัวและลงทะเบียน

สถาบันราชภัฏทุกแห่งตามพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบเป็นผู้รับรายงานตัวและลงทะเบียนตามวันและเวลาที่คณะกรรมการระดับสถาบันกำหนด

6.5 การปฐมนิเทศ

ครูประจำการที่ผ่านการคัดเลือกเข้าโครงการจะได้รับการปฐมนิเทศ ณ สถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง ตามวันและเวลาที่กำหนด โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบในวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ

สาระของการปฐมนิเทศจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการ แนวทางการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การประเมินผล การสำเร็จหลักสูตร และรายละเอียดต่าง ๆ ที่ต้องทราบ

7. การจัดการเรียนการสอน

7.1 หลักสูตร

7.1.1 หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ใช้โครงสร้างหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

7.1.2 โปรแกรมวิชาที่เปิดสอน

1. โปรแกรมวิชาการศึกษาปฐมวัย
2. โปรแกรมวิชาการศึกษาประถมศึกษา
3. โปรแกรมวิชาภาษาไทย
4. โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา
1. โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป
2. โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์
3. โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา

7.1.3 การจัดทำหลักสูตร

จัดทำชุดวิชาที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่งหรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

7.2 หลักการจัดการเรียนการสอน

1. จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้และด้านการปฏิบัติงานของครูประจำการ
2. จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน
3. จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู
4. จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ
5. จัดให้มีอาจารย์คู่คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

7.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

1. จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน
2. จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเองภายใต้การนิเทศของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดสื่อเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถาบันราชภัฏ
3. จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วัสดุทัศน CD-ROM รายการวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น
4. จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางและสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544

7.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

การประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษา ระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีของสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2541

7.5 ระยะเวลาการหลักสูตร

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา ใช้ระยะเวลาเรียน 2 ปีการศึกษา หรือ 4 – 6 ภาคเรียน

8. การเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์ทำงานของนักศึกษา

ในการจัดการศึกษาตามโครงการนี้ ครูประจำการมีฐานะเป็นนักศึกษา จึงมีสิทธิในการขอเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์การทำงานได้ และเมื่อได้รับการเทียบโอนแล้ว ไม่ต้องเรียนรายวิชานั้น ๆ อีก โดยมีแนวทางหลักดังนี้

8.1 ผลการเรียนรู้และประสบการณ์ที่ขอเทียบโอนได้

1. ผลการเรียนรู้ที่เคยเรียนตามหลักสูตร สถาบันราชภัฏในระดับเดียวกัน
2. ผลการเรียนรู้ที่เคยเรียนตามหลักสูตรของสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน
3. การศึกษาอบรมของการศึกษานอกระบบและ/หรือตามอัธยาศัยที่มีเนื้อหา

สาระความยากง่ายเทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

4. ประสบการณ์ที่มีหรือได้รับจากการทำงาน โดยมีทักษะความรู้ ความสามารถเทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

8.2 วิธีขอเทียบโอน

1. ผู้มีสิทธิเขียนคำร้องขอเทียบโอนด้วยตนเอง โดยแนบเอกสารและ/หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้สมบูรณ์
2. ผู้ขอเทียบโอนต้องขอเทียบโอนให้แล้วเสร็จภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่วันเปิดเรียน เว้นแต่เมื่อพ้นกำหนดแล้วนักศึกษามีสิทธิให้อื่นขอเทียบโอนได้ภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่ วันที่มีสิทธิ
3. การขอเทียบโอนในรายวิชาการศึกษาทั่วไป สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้ว ให้ขอได้ทั้งหมดวิชาโดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

8.3 การพิจารณาเทียบโอน

1. เกณฑ์การพิจารณา
 - 1.1 เน้นวิชาที่เนื้อหาสาระเทียบได้ไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของรายวิชาที่ขอเทียบโอน
 - 1.2 จำนวนหน่วยกิตต้องไม่เกิน 2 ใน 3 ของหน่วยกิตรวมชั้นต่ำของหลักสูตรที่ขอเทียบโอน
2. คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอน ควรประกอบด้วย ประธานหรือหัวหน้าโปรแกรมวิชาที่ขอเทียบ ผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญประจำวิชา และผู้แทนสำนักส่งเสริมวิชาการรวมไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้พิจารณา
3. กระบวนการและวิธีพิจารณา

ให้คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอนจากผลการเรียนตามข้อ 1 นำข้อเท็จจริงจากหลักฐาน ที่แนบเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วใช้ดุลยพินิจตัดสินว่าเทียบโอนได้หรือไม่ และ/หรืออาจดำเนินการให้ดำเนินการมีการสาธิตการแสดงผลงาน ประสบการณ์ การทดสอบ มาตรฐาน

การทดลองปฏิบัติ/การวิจัย การเสนอชิ้นงาน/การทำโครงการ เพิ่มสะสมงาน การทำ รายงานหรือ การศึกษารายกรณี การรายงานผลการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อจะได้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพิ่มเติมมาประกอบการพิจารณาด้วยหรือไม่ก็ได้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของ คณะกรรมการเทียบโอน

การพิจารณาของคณะกรรมการเทียบโอนให้ทำโดยไม่ชักช้า นับแต่ที่ได้รับ คำร้องขอ เทียบโอน โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังนี้

การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวดังนี้

กัลยากร กลายสุข (2539 : 10) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธี ต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้ งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : 12) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความ มุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความ รับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มี กำลังใจ ในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2531 : 147) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติและวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลใน หน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต

สุธีระ ทานตวนิช (2532 : 68) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความ รับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวว่า จะมีคำที่ใช้อยู่สองคำในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) ความหมายแรกนั้นก็มีความหมายไปใน เชิงเพิ่มความแน่นทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า ให้การศึกษานั้น มักเพ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ฯ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ชัวร์เดนและเชอร์แมน(Chruden and Cherman, 1968 : 10 – 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทักษะและบุคลิกภาพ และการพัฒนาอาจเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรนอกกรอบแบบหรือการบังเอิญเป็นผลจากการลองผิดลองถูกก็ได้

โทบินและคนอื่นๆ (Tobin and others, 1974 : 3) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรม การเรียนรู้ อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน

เคสเตเตอร์ (Castetter, 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษามาถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

กัฟ (Guff, 1975 : 8 – 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้นมุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การร่วมงาน และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องทำงานในโรงเรียนนานไม่คอยได้ การโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

จากแนวคิด ความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นในทัศนะของนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หลากหลายในการเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

1. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6) ได้ระบุไว้ในมาตรา 9(4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคล จึงมีความสำคัญและความจำเป็นมากในองค์กรเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าอันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน การพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้นรวมทั้งแนวคิดของ วิน เชื้อโพธิ์หัก

(2537 : 19) กล่าวว่าเมื่อองค์กรได้บรรจุหรือมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติไประยะหนึ่งแล้ว ผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มความรู้ ความสามารถหรือทักษะบางประการให้แก่ บุคลากรสิ่งที่จะต้องกระทำ 3 อย่าง คือ การให้ความรู้หรือแนวคิดในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะ ในการทำงาน และการเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนา ประสิทธิภาพและความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการ กระทำเพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคน และยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุมปฏิบัติการว่า เพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคยเรียนรู้และลืมไปแล้ว และกิจกรรมเหล่านี้มี จุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรไม่ให้ແ່ลงไปกว่าเดิม

กัลยากร กลายสุข (2539 : 20 – 21) ได้สรุปความสำคัญหรือประโยชน์ในการพัฒนา บุคลากรได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลือง ของวัสดุที่ใช้ปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้า หน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นรากฐาน สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนโดยกำหนดให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของ การพัฒนา (สำนวนนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. 2539 : 54) ได้ระบุไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการ เป็น วิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและ มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรร งบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และ

มาตรา 54 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัล เชิดชูเกียรติ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

2. ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

สาเหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูนั้น สมชาวี เกษประทุม (2543 : 10) ให้ความเห็นว่า อาชีพครูค่อนข้างจะได้รับการดูแลจากสังคมเป็นอย่างมากน่าวิตกกังวลแก่คนในวิชาชีพครูด้าน ๑ จะพบปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ คนดี คนเก่ง ไม่เรียนครู
2. ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงานมีมากและหลากหลาย ขาดแรงจูงใจเปลี่ยนงานอยู่เสมอ
3. ปัญหาด้านการพัฒนาจากระบบ การพัฒนาไม่ตรงตามที่ต้องการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดการติดตามประเมินผล

อีกประการหนึ่งครูยังขาดการพัฒนาตนเอง เนื่องจากเนื้อหาวิชาในหลักสูตรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการอบรมหลังจบจากการศึกษาจึงทำให้ตามไม่ทันความก้าวหน้าทางวิทยาการ (รุ่ง แก้วแดง, 2542 : 132) และเมื่อพิจารณาถึงสถิติคะแนนสอบ วัดผลความรู้ครั้งที่ 1 เมื่อเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2542 ในการเอ็นทรานซ์ระบบใหม่ ประจำปี การศึกษา 2543 ที่คะแนนสอบวิชาหลักมีผู้ได้คะแนนไม่ถึง 50% จำนวนมากเมื่อเทียบกับผู้เข้าสอบทั้งหมดและเห็นว่าเด็กไทยอ่อนทั้งวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ทางทบวงมหาวิทยาลัย ก็พยายามเร่งรัดโครงการ เครือข่าย UNICEF รวมทั้งเร่งรัดพัฒนาครูสอนวิทยาศาสตร์และครูสอนภาษาอังกฤษเพื่อแก้ปัญหา เด็กไทยอ่อนทั้งวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ผลจากการวิจัยการศึกษา เรื่องการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในปีการศึกษา 2536 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ นักเรียนหลายประการ อันดับแรก คือ เรื่องของบุคลากรในการสอน ซึ่งได้แก่ครูและวิทยากรอื่น ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับวุฒิของครู พฤติกรรมการสอน และสื่อการเรียนการสอน (กรมวิชาการ, 2539 : 137) จากการประเมินคุณภาพนักเรียน พบว่า การสอนยังเน้นการท่องจำมากกว่าการใช้ทักษะกระบวนการ สื่ออุปกรณ์ยังไม่ได้มาตรฐาน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้น้อย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541 : 9 – 10)

การปฏิบัติงานของครูในอันที่จะสร้างนักเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นในสภาวะปัจจุบัน แรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้พัฒนาสิ่งที่มีคุณค่าและมหันตภัยอันยิ่งใหญ่ เป็นยุคที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน การศึกษากันขนานใหญ่เพียงแต่ต้องปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ทำอยู่ทุกวันนี้ไม่เพียงพอเสียแล้ว ถึงขั้นต้องปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูป การศึกษาจะปฏิรูป หลักการ ปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูประบบบริหาร สิ่งเหล่านี้จะไม่ทำให้เด็กมีคุณภาพได้เสียถ้าครูไม่เป็นตัวส่งผ่าน หรือถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน การฝึกอบรม ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และฝึกอบรมให้ครูมี ความรู้ความสามารถ ที่จะทำงาน

สมชาย ภาพแสง(2542 : 42) กล่าวว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครูกันให้ มากคงจะต้องปฏิบัติกันใหม่ตั้งแต่การสรรหาครูมืออาชีพเข้ามารับใช้สังคม ซึ่งจะต้องจงใจคนดี ใให้หันมาเป็นครู เพราะครูเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะพัฒนาและเสื่อมทรามลงเพราะอยู่ในอุ้งมือของครูทั้งหลายที่เรียกว่า ครูเป็น ผู้กำหนดอนาคต ของสังคม การที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นครูพันธุ์ใหม่ทางสำนักพัฒนาข้าราชการครู (2541 : 16) ได้ ยกย่องระบบการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 27-29 สิงหาคม 2539 ที่ประชุม ได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการการกำหนดระบบการพัฒนา ข้าราชการครู ควรกำหนดบนหลักการพื้นฐานที่สำคัญดังนี้ คือ ปัญหาการพัฒนาระยะเวลาที่ผ่านมาข้าราชการครู บางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางส่วนถูก ละเลย ขาดโอกาสที่จะ ได้รับการพัฒนา การพัฒนามักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือน มากกว่าพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับ และให้ความสำคัญ กับการพัฒนาข้าราชการครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนา ข้าราชการครูมีลักษณะในการ ทำงานต่างฝ่ายต่างทำมิได้ประสานงานกันซึ่งทำให้ไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่จริงจัง มิได้มอง ภาพรวมพัฒนาข้าราชการครูทั้งระบบ

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 169) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนา บุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรา มีความพึงพอใจงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถทำงานอย่าง ซำนานาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่ จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กรลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่ เพียงพอจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงาน อันนำไปสู่ความ รวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กร มีความแตกต่างจากความรู้จากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้ และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจง และมีลักษณะพิเศษตามลักษณะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็น การสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเบื่อชาความเซ็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้วปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

พนัส หันนาคินทร์(2542 : 77 – 78) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลสำคัญคือ

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมได้ผลประโยชน์กลับคืนมาในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคน เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังอาจเป็นเครื่องสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นอันจะทำให้ผลงานเป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ถึงแม้จะได้กระทำอย่างพิถีพิถันเพียงใดก็ตาม เมื่อคนเข้ามาทำงานก็ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปใหม่เท่านั้น ความรู้สึกรู้สีกคิด ความคาดหวังเจตคติ ที่มีต่องานเหล่านี้ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกรู้สีกคิดในทางที่ดีต่อองค์กรก็อาจเกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้เช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการยกร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 27 – 29 สิงหาคม 2539 ได้เสนอแนะเกี่ยวกับระบบการพัฒนาข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์การพัฒนา คือ เพื่อพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพนักเรียน และนักศึกษา (สำนักพัฒนาข้าราชการครู 2541 : 16)

พนัส หันนาคินทร์(2542 : 78) ได้กล่าวถึงจุดประสงค์ในการพัฒนานั้นมี 2 ประการ คือ เพื่อองค์กร และเพื่อตัวบุคลากรเอง

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร

- 1.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.2 เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทเลินเล่อ รวมทั้งไม่รู้จักระบวนการทำงาน
- 1.3 เพื่อลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะอค์กัถย
- 1.4 เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขัดลงได้ด้วย ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และยอมรับซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป
- 1.5 เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และการจัดระบบการจัดการ
- 1.6 เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากร สำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้นหรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสียไป

2. วัตถุประสงค์ของบุคลากรในองค์กร

- 2.1 เพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้า อันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล
- 2.2 เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่ และแลเห็นคุณค่าจากองค์กร อันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- 2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 เพื่อลดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
- 2.5 เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้นำในองค์กร หรือหน่วยงาน

4. แนวคิดทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอันเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลและงานบริหารการศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 19 – 20) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรต้องครอบคลุมถึงการให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ทักษะในการทำงาน และการเพิ่มคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของบุคลากร แต่การที่จะพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยส่วนประกอบหลายประการ เช่น พื้นฐานเดิมของบุคลากร ความต้องการขององค์กรระดับหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ และกำลังงบประมาณ

คณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2541 : 18 – 19) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาครู เพื่อเป็นทิศทางสำหรับการดำเนินการพัฒนาครูในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูโดยสรุป ดังนี้

1. ให้คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งเวลา 2 ปี
2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น
3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยกระจายอำนาจให้อนุกรรมการข้าราชการครูประจำกรม หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุน ไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครูต้อง ดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).(2542 : 11-12) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนามนุษย์ว่าการฝึกตน ของมนุษย์นั้นเรียกว่า การศึกษา (สิกขา) แยกออกไปเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. สิล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและมีผลดี

2. สมภาติ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐาน ของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนง และแรงจูงใจอยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตได้รับการพัฒนาที่ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไป ในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวแทนทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแก้ไขให้ถูกต้องที่มีปัญญา ชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นดั่งปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ

พนัส หันนาสินทร์ (2542 : 80-81) ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผลและความจำเป็นที่องค์กรการ จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น คือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจ เป็นไปด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์กรจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะพัฒนาตนเอง ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ที่จะได้รับผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว และยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนมีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์การนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์การนั้นด้วย

อีกประการหนึ่ง ขวัญหรือน้ำใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเขาเห็นประโยชน์ และความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเขาได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น อันมีความหมายต่อไปถึงการมีสถานภาพที่สูงขึ้นในองค์กร และที่จะต้องตามมาก็คือค่าตอบแทนอันเกิดขึ้นจากการได้รับการพัฒนาให้มีฐานะหรือความสามารถสูงนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทั้งนี้โดยเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนในสมรรถภาพของตัวบุคลากรเองและองค์กร

5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ และวิธีการพัฒนาบุคลากร

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ คือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรซึ่ง เสนาะ ดิยาว (2539 : 130-132) กล่าวว่ากำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรจะสำเร็จเพียงใด ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ ต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะขององค์กร หมายถึง จะต้อง มีหน่วยงานหรือบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบที่จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น จะต้องให้ทุกหน่วยงานได้รับรู้และร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาโดยแบ่งงานกันตามหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร บริษัทที่มีการวางแผนที่ดีรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรควรจัดขึ้นเมื่อไร จะพัฒนาอย่างไร พัฒนาเรื่องอะไร ใครเป็นคนพัฒนา และพัฒนาที่ไหน เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดว่าผู้รับการพัฒนายังขาดความรู้เรื่องอะไร เขารู้อะไรบ้าง และควรรู้อะไรเพิ่มขึ้นก่อนจะเริ่มพัฒนา จึงต้องทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน เพื่อหาว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีการศึกษา ประสพการณ์อย่างไร และงานที่จะต้องทำให้ความรู้ได้อย่างไร การวางแผนจะทำให้รู้ปัจจัยที่ตนชอบ

3. การคัดเลือกผู้รับการพัฒนาและผู้ให้ความรู้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาดังมีหลักเกณฑ์ที่ดีเพื่อที่จะได้คนที่สามารถรับเอาความรู้จากการพัฒนามาใช้ประโยชน์แก่งานผู้ให้ความรู้เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างศรัทธาผู้เข้ารับการพัฒนา

4. กฎและหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ ต้องกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา จำนวนครั้งและความถี่ของการให้ความรู้

การพัฒนามูลฐานทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานและนำไปพัฒนาองค์กรนั้น จะเห็นว่าการที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อยู่ 6 ประการ

1. การทำให้บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการพัฒนา คือ การกำหนดความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นของฝ่ายบริหารให้ชัดเจน

2. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการอธิบายงาน จะต้องกำหนดขึ้นมาจากสิ่งที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ประการแรก กำหนดความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบันในลักษณะการเพิ่มของประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการทำงาน ประการที่สอง อธิบายงานยังเข้าเกี่ยวข้องกับการกำหนดความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานด้วย สำหรับประการสุดท้าย จะต้องทำการอธิบายงานสำหรับในอนาคตด้วยว่าในองค์กรต้องการคนประเภทไหน จำนวนเท่าไร เพื่อรองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลอีกด้วยสามารถทำได้สองทาง ประการแรกเป็นการคัดเลือกจากภายใน ประการที่สองเป็นการคัดเลือกจากบุคคล ภายนอก

4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน มักจะมีการเข้าใจผิดอยู่เป็นประจำว่าการค้นหาระดับศักยภาพ หรือความสามารถในการทำงานของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาความจำเป็นในการพัฒนา แต่แท้ที่จริงแล้วความจำเป็นในการพัฒนา ถูกกำหนดขึ้นมาจากตั้งแต่ขั้นตอนของการอธิบายงานมาแล้ว

5. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการให้โอกาสสำหรับการพัฒนาหลังจากการประเมินและกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานแล้ว กระบวนการที่ติดตามมาได้แก่ การให้โอกาสแก่พนักงานที่จะพัฒนา ซึ่งประเด็นนี้ Muller กล่าวว่า คือการกำหนดโครงการต่าง ๆ พัฒนานั่นเอง

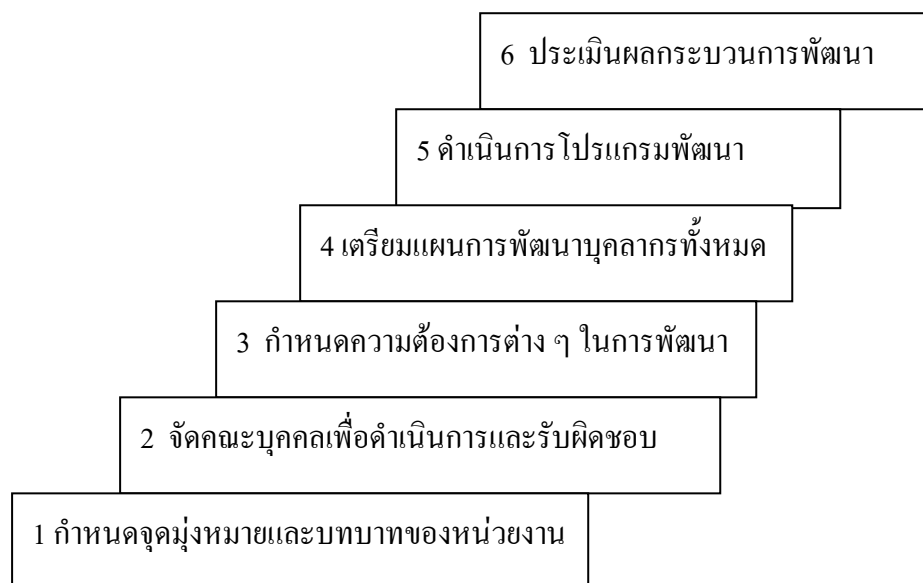
6. เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดระบบการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมปัจจัยประการนี้ Muller กล่าวว่า มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักประกันที่ยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์กับพนักงาน เพราะมันจะเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจสิ่งหนึ่งต่อความหมายในการพัฒนาพนักงาน

2. กระบวนการพัฒนามูลฐาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ดังเช่น ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 141) ได้สรุปแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ และเมธี ปิณฑนันทน์ ในการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด
5. ดำเนินตามโปรแกรมพัฒนาบุคลากร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 108) ได้แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นแผนภาพไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : เมธี ปิณฑนันทน์. (2529 : 108)

บิชอป (Bishop 1979 : 4 – 8) เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ความต้องการ (Needs) การหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดตัวครูเองมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูโดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นการแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงตามความต้องการของครู โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงาน

4. ความสมเหตุสมผล (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัยศึกษาการทดลอง และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินโครงการที่ทำว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ และควรมีประเมินผลทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนานุเคราะห์จะมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนสำคัญ คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบ

3. วิธีการพัฒนานุเคราะห์

การพัฒนานุเคราะห์เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาเอง เพื่อให้การพัฒนานุเคราะห์เป็นไปตามความมุ่งหมาย ต้องอาศัยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนานุเคราะห์ไว้ เช่น

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 138) ได้จำแนกประเภทของการพัฒนานุเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้กันมีดังนี้ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ จัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยการรักษาราชการแทนพาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไปศึกษาและดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์การวิชาการส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์อย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่ไ้ผล

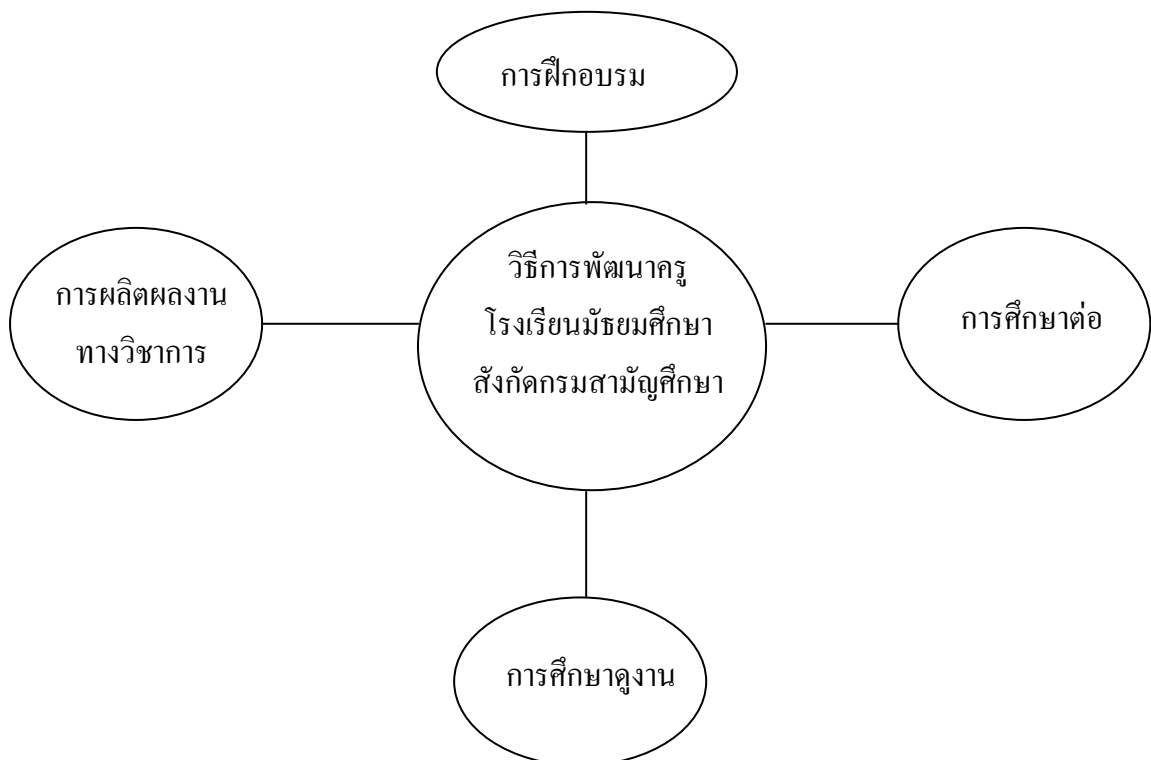
พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2541 : 14) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนารูปประจำการทั่วไปว่าโดยกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนารูปประจำการที่ใช้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาอาวุโสได้ดังนี้

1. ให้ครูประจำการทำวิจัยในชั้นเรียนในวิชาที่ตนสอนอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลให้คำปรึกษาของครูผู้เชี่ยวชาญ (Master teacher)
2. กำหนดให้ครูประจำการเรียนและร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ ทั้งในเรื่องการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารวิชาการ
3. พัฒนารูปประจำการด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายการพัฒนาทั้งที่เป็นบุคคล องค์กรสถาบัน ระบบ และสภาพธรรมชาติ ตามที่ครูผู้เชี่ยวชาญกำหนดและดูแลให้คำปรึกษา
4. พัฒนารูปประจำการด้วยการใช้สื่อสารมวลชนที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้ การให้คำปรึกษาดูแลและควบคุมติดตาม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลของครูผู้เชี่ยวชาญ

พนัส หันนาคินทร์ (ม.ป.ป. : 188-122) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual Activities) ได้แก่
 - 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น ๆ
 - 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ
 - 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง
 - 1.4 การทดลองและวิจัย
 - 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการไปทำงานในโรงเรียนอื่น

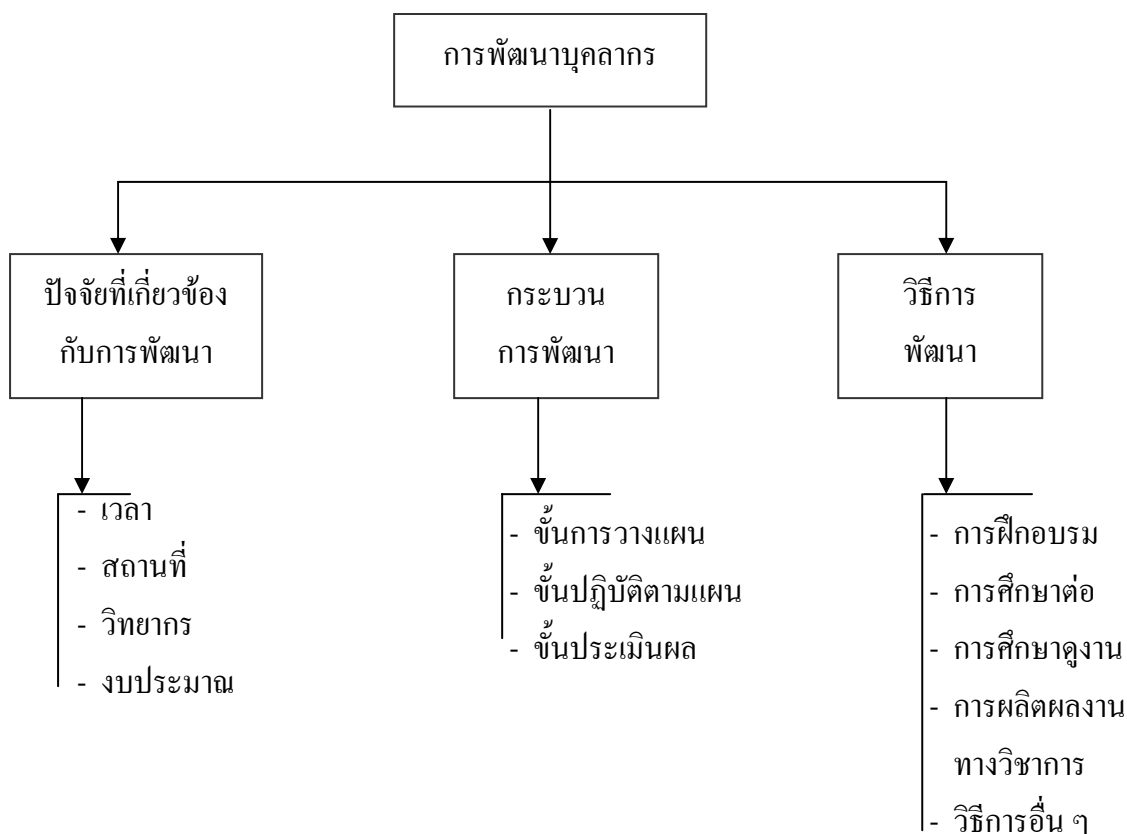
- 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
 - 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
 - 1.8 การลาหยุดเพื่อการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
 - 1.9 การติดตามความเจริญของตัวเองหรือแข่งกับตัวเอง
 2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ
 - 2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร
 - 2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหา
- กล่าวโดยสรุปการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจทำได้หลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีนั้นขึ้นอยู่กับองค์การ โอกาสและความพร้อมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ว่าจะเลือกใช้วิธีใด โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจะใช้วิธีการพัฒนาครู คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของตระกูล กาชัย(2542) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพวิธีการพัฒนาครูโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงวิธีการพัฒนาครู

ที่มา : ตระกูล กาชัย.(2542 :26)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดของการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนและเหมาะสมต่อการพัฒนา ได้แก่ เวลา สถานที่ วิทยากร และงบประมาณด้านกระบวนการพัฒนาต้องมีระบบและขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนประเมินผล และด้านวิธีการพัฒนาต้องเหมาะสมอยู่กับองค์การ โอกาสและความพร้อมของบุคลากรจากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพการพัฒนาบุคลากรโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 27)

6. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอนนั้น ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีไว้หลายท่านซึ่งจากการประชุมเชิงปฏิบัติการของคณะกรรมการข้าราชการครู (สำนักพัฒนาข้าราชการครู. 2541 : 17) เกี่ยวกับร่างระบบพัฒนาข้าราชการครูในวันที่ 27 – 29 สิงหาคม พุทธศักราช 2539 ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูดังต่อไปนี้

1. พัฒนาด้านวิชาการ ได้แก่ เนื้อหาและวิชาชีพครู
2. พัฒนาด้านเทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การสอน การบริหาร การนิเทศ ฯลฯ
3. พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ ฯลฯ

ทั้งนี้พัฒนาในเรื่องดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรหรือหน่วยงานต้นสังกัด นำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกรมสามัญศึกษา. (2542 : 3 – 4) ในการพัฒนาครูโดยพัฒนาด้านความรู้ เทคนิค ทักษะการจัดการเรียนการสอน โดยยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

องค์ประกอบที่ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียน การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปผลจากงานวิจัยได้พบว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเหล่านี้ คือ สมรรถภาพสำหรับงานสอน สมรรถภาพสำหรับงานกิจการนักเรียน และสมรรถภาพสำหรับงานพัฒนา สำหรับสมรรถภาพทางการสอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถภาพสำหรับการสอน

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในด้านเนื้อหาวิชา และความรู้ทางวิชาชีพครู
 - 1.1 ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาที่กำหนดไว้ในชั้นเรียน
 - 1.2 ความรู้ทางด้านวิชาชีพครู ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบและคำสั่งเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร หนังสือเรียนจิตวิทยาสำหรับ วิชา การสอนต่าง ๆ และการสร้างสื่อการเรียนการสอน
2. ด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะวิชาที่สอน
 - 2.1 ทักษะทั่วไปอันได้แก่ ทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทักษะในการ จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม และกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ทักษะใน การใช้เทคนิค การสอนตามลำดับของการเรียนรู้ ทักษะการสอนแบบต่าง ๆ
 - 2.2 ทักษะในวิชาที่สอน ได้แก่ กลุ่มวิชาที่กำหนดไว้ในชั้นเรียน
3. ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ได้แก่

ใช้คำพูดชัดเจนเข้าใจง่าย อารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใสและเบิกบาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดทน ช่างสังเกตและมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล ทำงาน ประณีต มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ฝากหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และมีความเป็นประชาธิปไตย

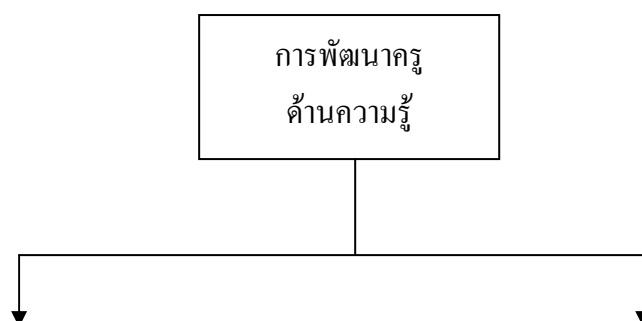
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. (2536 : 262) ได้ให้ความสำคัญและระบุสมรรถภาพครูไว้ว่า มีอย่างน้อย 5 ประการคือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ทั้งด้านเนื้อหา วิธีสอน จิตวิทยา
2. สมรรถภาพด้านเจตคติ เกี่ยวกับค่านิยม เจตคติต่อผู้อื่นและสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดี
3. สมรรถภาพด้านปฏิบัติ คือ สามารถแสดงออกอันเป็นผลจากข้อ 1 ได้ดี
4. สมรรถภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
5. สมรรถภาพในการค้นคว้า

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2536 : 262) เสนอทักษะการปฏิบัติงานและสมรรถภาพของครูไว้ 7 ประการ คือ

1. ความมีมนุษยสัมพันธ์
2. การวัดผลประเมินผลทั่วไป
3. การจัดลำดับการสอน
4. การใช้คำถาม
5. การเขียนจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
6. การเสริมกำลังใจและแรงจูงใจ
7. การประเมินผลลำดับขั้นของการเรียน

สรุปการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน คือ การที่ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและมีโอกาสปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพแสดงการพัฒนาครูด้านความรู้และด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยสรุป ดังนี้

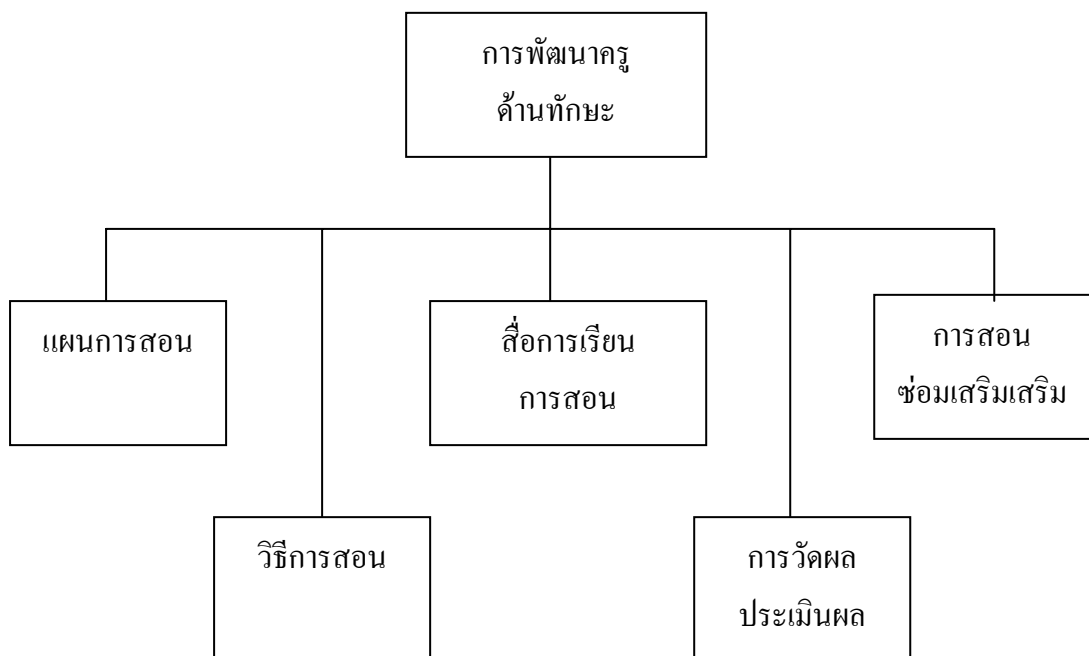


เนื้อหา
รายวิชาที่สอน

วิชาชีพครู

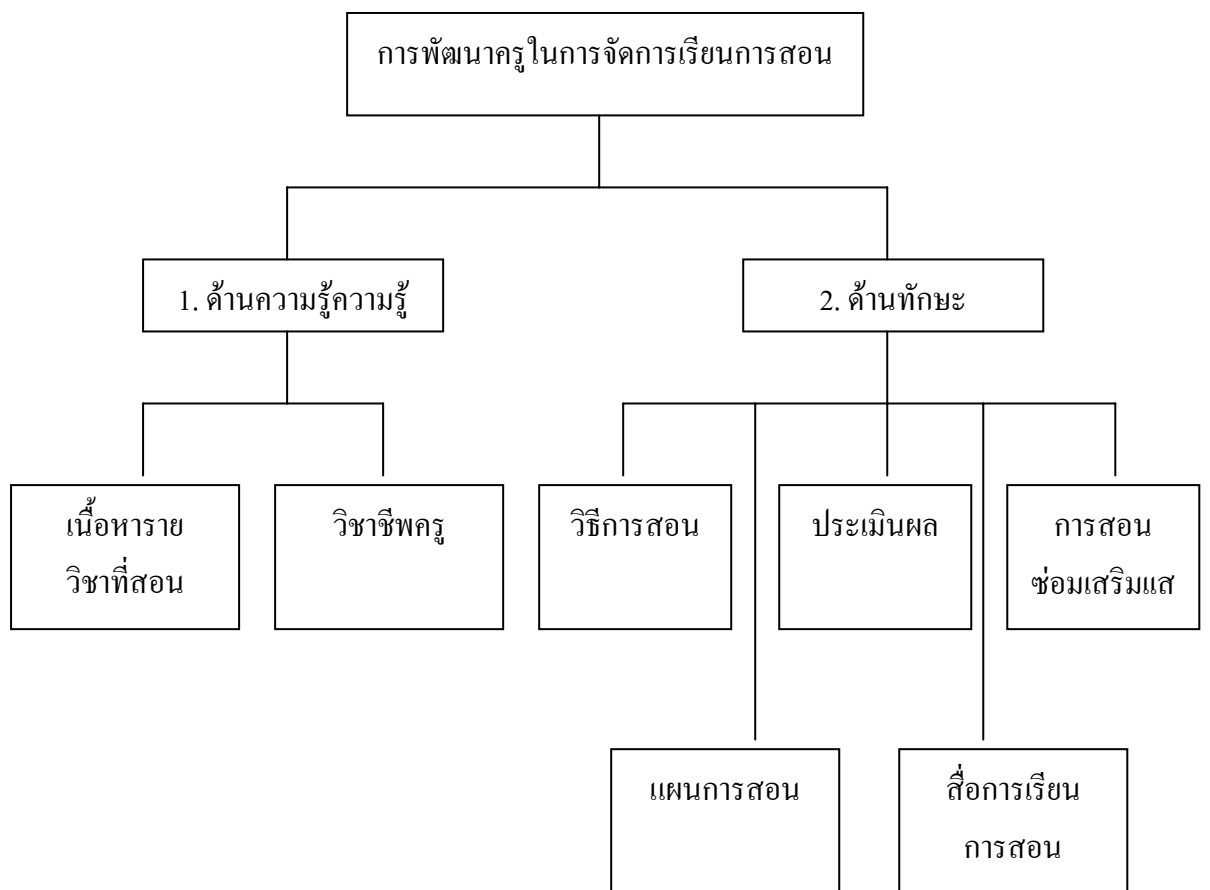
ภาพที่ 2.5 แสดงการพัฒนาครูด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 27)



ภาพที่ 2.6 แสดงการพัฒนาครูด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 29)



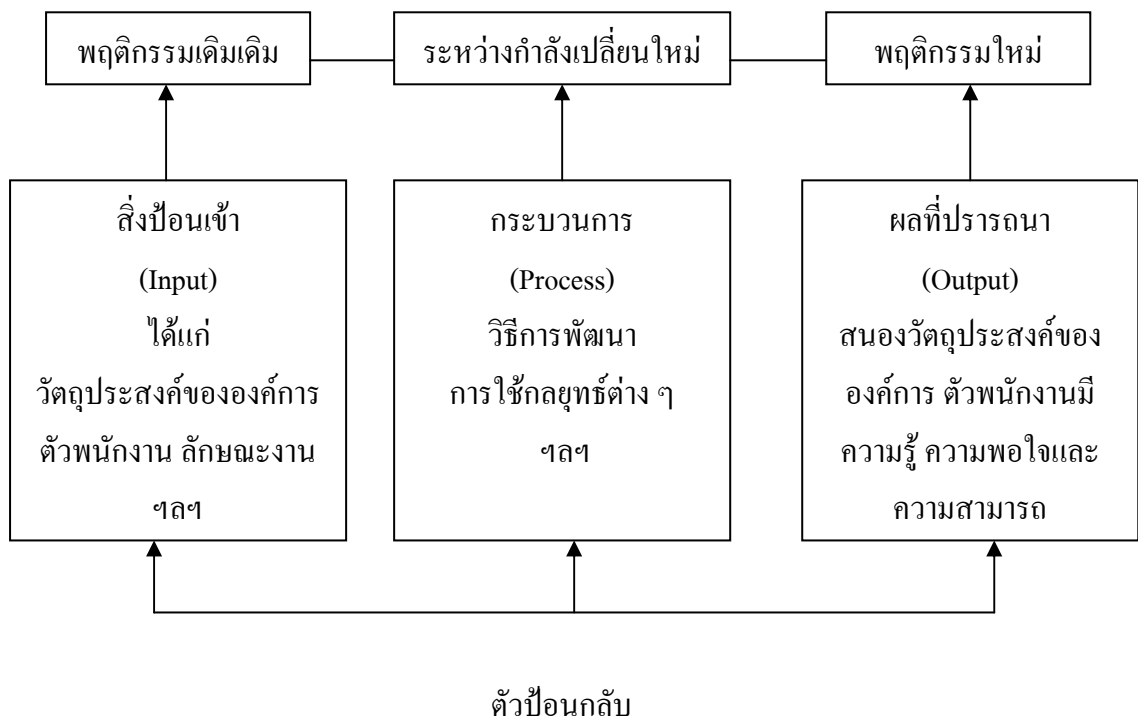
ภาพที่ 2.7 แสดงการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 :31)

7.รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรตระหนักถึงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรและบุคคลที่ได้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังเช่น

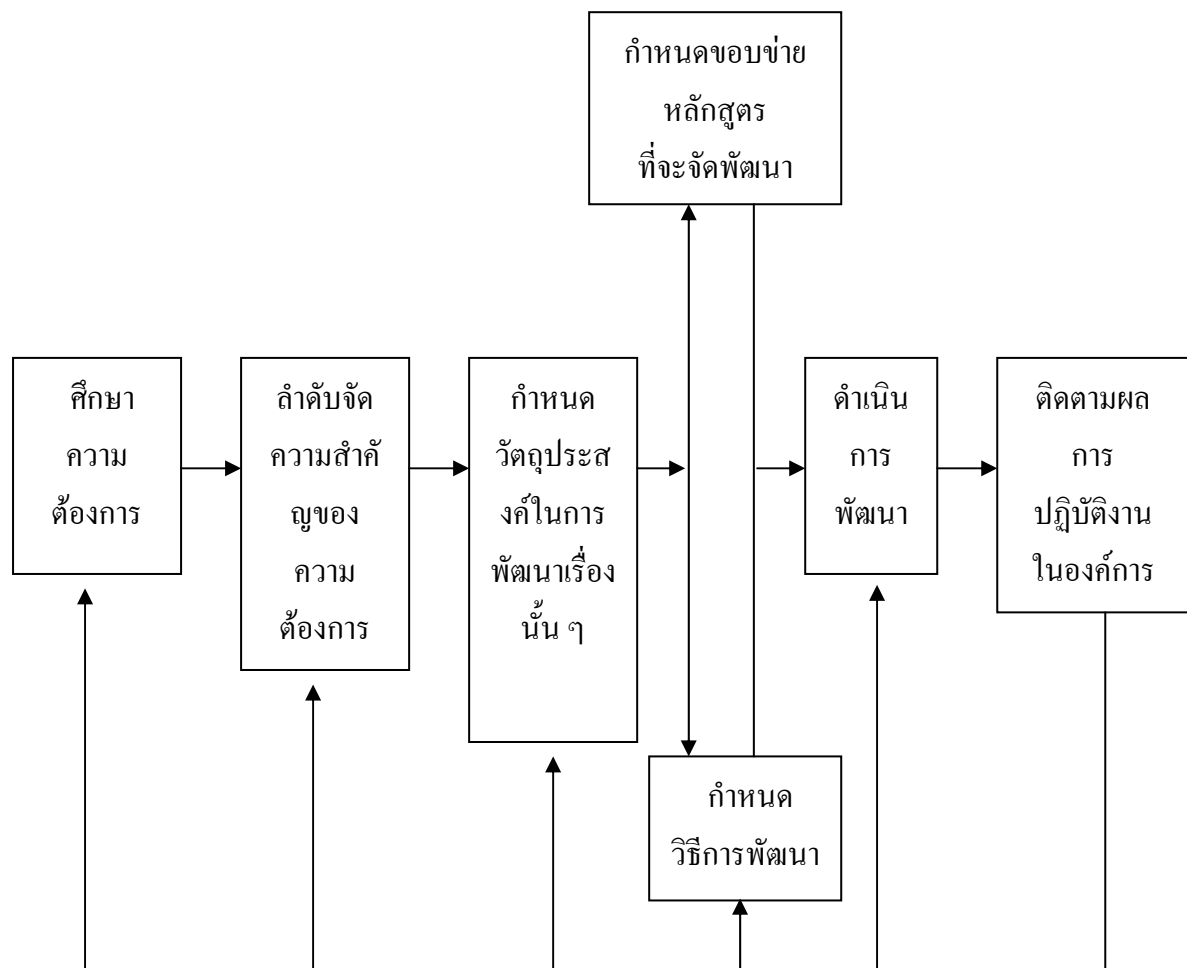
พะยอม วงศ์สารศรี. (2537 : 170 – 174) ได้แสดงแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นสำคัญจึงได้เสนอลักษณะเป็นเชิงระบบ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.8 แสดงการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะเป็นระบบ

ที่มา :พะยอม วงศ์สารศรี. (2537 : 170)

พร้อมทั้งเสนอรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแผนภาพไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.9 แสดงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

ที่มา :พะยอม วงศ์สารศรี. (2537 : 174)

ในการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนตามแผนภาพ ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ (Needs assessment) หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการพัฒนาบ้าง ใครต้องการพัฒนาบ้าง และต้องการพัฒนาในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร

2. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา (Development objectives) เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้อนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้นๆ ว่าควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการพัฒนาเป็นกี่ระยะ หรือจะพัฒนารวดเดียวทั้งหมด

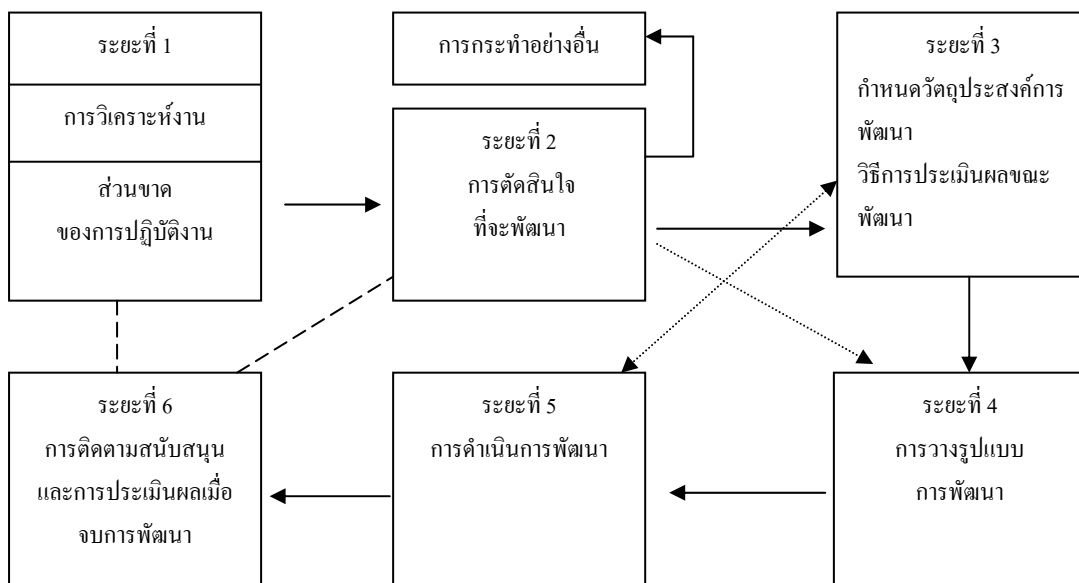
4. กำหนดวิธีการพัฒนาด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา
(Learning principles)

5. **ดำเนินการพัฒนา (Actual program)** เป็นขั้นที่ดำเนินการพัฒนาจริง ๆ ทั้งนี้เพราะการดำเนินการพัฒนามีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ ทักษคติ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการพัฒนาได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล (Follow – up) ภายหลังจากที่ผู้รับการพัฒนา ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการพัฒนาได้ผลมากน้อยเพียงใด กลุ่มกับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องการลงทุนไปหรือไม่

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 145 – 148) ได้วางรูปแบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแผนภาพตามลำดับ ดังนี้



..... การประเมินผลขณะพัฒนาการป้อนกลับ ก

---- การประเมินผลเมื่อจบการพัฒนาการป้อนกลับ ข.

ภาพที่ 2.10 แสดงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

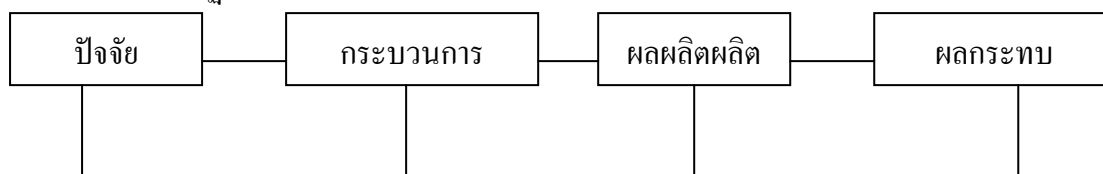
ที่มา : ประชุม รอดประเสริฐ. (2538 : 145)

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนตามแผนภาพที่ 2.9 ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานที่จะพบ “ส่วนขาดของการปฏิบัติ”
 2. การตัดสินใจที่จะพัฒนา (Decision of development) เมื่อศึกษาถึง “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” ให้ละเอียดแล้ว จะบอกขอบเขตของการพัฒนาได้
 3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการประเมินผลพัฒนา (Setting development objective & formative evaluation procedures) เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการพัฒนา ก็จำเป็นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลพัฒนาจะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้เป็นการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย
 4. การวางรูปแบบของการพัฒนา (Designing development) คือการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่าควรจะเป็นแบบไหนดี เพื่อช่วยให้การพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้
 5. การดำเนินการพัฒนา (Implementation) การดำเนินการพัฒนาจะได้ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นตอนขณะพัฒนา
 6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการพัฒนา (Support & summative evaluation) การประเมินผลหลังการพัฒนาเราต้องทำเป็นระยะ ๆ เมื่อจบการพัฒนาทันทีหลังการพัฒนาต่อไปเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน จะทำให้ทราบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาหรือไม่ ควรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาซ้ำอีกไหม เมื่อไร อย่างไร
- การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการประเมินผลทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ขณะพัฒนา และหลังการพัฒนาเพื่อจุดประสงค์ให้ได้การป้อนกลับ เพื่อที่จะได้นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การตัดสินใจ วัตถุประสงค์ การวางรูปแบบการพัฒนา การดำเนินการ และวิธีการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าครั้งที่แล้ว

รัตนะ บัวสนธิ์ (2540 : 211) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ระบบ (System Approach) ว่าเป็นการนำเอาระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์ประกอบทั้งหลายให้เห็นเป็นระบบกระบวนการอย่างชัดเจนสำหรับนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติ ดังแผนภาพต่อไปนี้

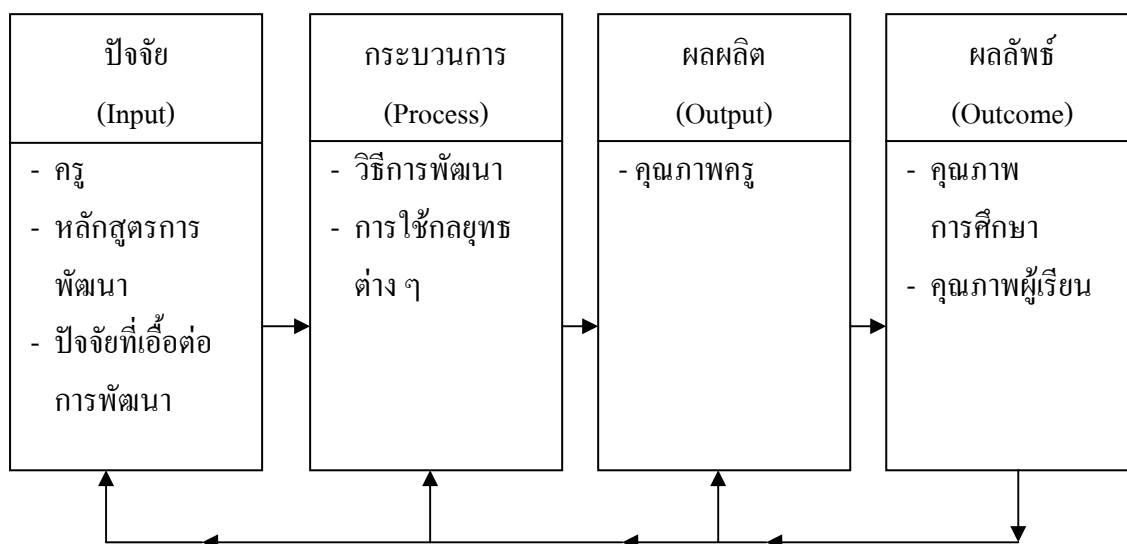
องค์ประกอบทั้งหลายแสดงให้เห็นเป็นระบบกระบวนการอย่างชัดเจนสำหรับนำไปเป็นหลักในการปฏิบัติ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 แสดงการวิเคราะห์เชิงระบบ

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์ (2540 : 211)

จากภาพที่ 2.10 อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน และสามารถนำมาประยุกต์เป็นรูปแบบของการพัฒนาครูตามแผนภาพ ดังนี้



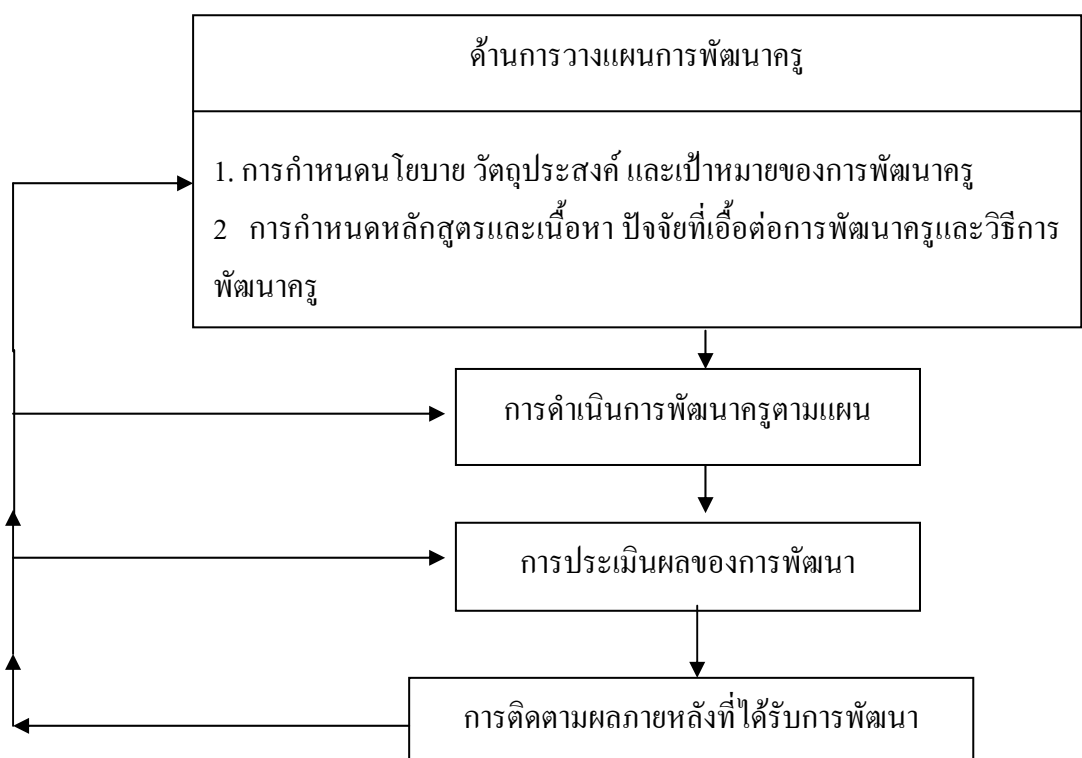
ภาพที่ 2.12 แสดงการพัฒนาครูเชิงระบบ

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์. (2540 :122)

รูปแบบซิปป์ (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L.Stufflebeam) ซึ่งสำราญ มีแจ้ง.(2535 : 59 – 60) ได้สรุปไว้ว่าแบบจำลองซิปป์เป็นแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งแบบจำลองซิปป์จะประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context evaluation) ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์
2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input evaluation) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนด้านโครงสร้าง เพื่อวิธีการดำเนินงาน
3. การประเมินกระบวนการ(Process evaluation) เป็นการตัดสินใจในด้านการประยุกต์ใช้เพื่อควบคุมการดำเนินงาน
4. การประเมินผลผลิต (Product evaluation) จะช่วยตัดสินใจ เพื่อตัดสินใจและดูแลผลสำเร็จของการดำเนินงาน

จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการหลายท่านเสนอมา ผู้วิจัยนำมาประยุกต์เป็นแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้



ภาพที่ 2.13 แสดงแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาครู

ที่มา : รัตนะ บัวสนธิ์. (2540 :124)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.งานวิจัยในประเทศ

มาณะ ผดุงรส (2539) ได้ทดสอบและวิจัยเรื่องทักษะของครูในโรงเรียนที่มีต่อการพัฒนาครูอุตสาหกรรมศิลป์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษามีผลการพัฒนาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทักษะของครูที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารที่อยู่ใน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทักษะของครูในหมวดสามัญและหมวดวิชากรงาน-อาชีพ ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

วิริยะ นาชัยเวียง (2539) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 10 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

อำนาจ ศรีแสง (2541) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาที่สำคัญคือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เที่ยงตรงแน่นอน การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาสำคัญ ที่พบ คือ การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมครบทุกคน บางโครงการต้องใช้การคัดเลือกตัวแทนเข้ารับการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรกิจกรรมที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมากได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อ ปัญหาสำคัญที่พบคือ มีการจัดอบรมสัมมนาน้อยครั้งเกินไป หรือใช้เวลานานเกินไปทำให้ขาดบุคลากร

ปฏิบัติงานที่หน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้บริหารไม่สามารถติดตามและประเมินผลได้ด้วยตนเองได้ทั่วถึงครบถ้วน

สำเร็จ พันธุ์พัก (2541) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาพบว่าผู้บริหาร และ ครูผู้สอน มีทัศนะต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาคือ ดังนี้ การฝึกอบรมโดยให้มีการสำรวจความต้องการกิจกรรมการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้จัดทำเอกสารประกอบให้ตรงประเด็นและเพียงพอ วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรมให้ครูมีส่วนร่วมใน กิจกรรมและประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานโดยมอบหมายให้ดูงานในหน้าที่รับผิดชอบแจ้งข้อมูลให้ครูทราบล่วงหน้าสำรวจข้อมูลและปัญหาความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเมื่อไปศึกษาดูงาน แล้วให้สรุปรายงานผลและเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารจัดบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จัดหาเอกสาร คู่มือให้ศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวิเคราะห์แก้ไขปัญหาลงสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลด้านต่างๆ จัดรายงานให้เป็นระบบชัดเจน นิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องจัดให้มีการศึกษาและถ่ายทอดระหว่างผู้ร่วมงาน การพัฒนาด้วยตนเอง จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะด้าน สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เป็นวิทยากรการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการการบริหาร โดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นตามวิถีประชาธิปไตยให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ข้อมูล ข่าวสารให้เพียงพอจัดระบบบริหาร รายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ประชุมกลุ่มย่อย ระดมสมองเพื่อพัฒนาทีมงาน ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ ประกวด และ แข่งขัน

เสถียร อักษรชู (2541) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบ การพัฒนาของครูสายการสอนวิชาอุตสาหกรรมศิลป์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

1. การฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจน และมีการปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ วัตถุประสงค์ในการจัดฝึกอบรมครอบคลุมการพัฒนาในด้านต่างๆ การส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกระดับ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่

2. การศึกษาต่อ นโยบายในการให้บุคลากรสายสนับสนุนการสอนลาศึกษาต่อควรมีความชัดเจน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการลาศึกษาต่อ

3. การศึกษาดูงานที่จัดแต่ละครั้งควรช่วยเสริมความรู้แก่บุคลากรในงานที่รับผิดชอบและเป็นความรู้

4. การผลิตผลงานทางวิชาการ ควรมีนโยบายการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ การจูงใจให้บุคลากรสนใจผลิตผลงานทาง วิชาการ

ตระกูล กาชัย (2542) ได้วิจัยเรื่องสภาพและปัญหาในปัจจุบันกับการพัฒนาครูอุตสาหกรรมศิลป์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ของโรงเรียนกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษาด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานครของผู้บริหาร และอาจารย์พลศึกษาด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.งานวิจัยในต่างประเทศ

เลเมนน์และมิเรนส์ (Lehmenn and Mehrens. 1971 : 136; อ้างถึงในสมเกียรติ กอบัวแก้ว 2535 : 58) ได้สรุปการสำรวจความคิดเห็นของนิสิตวิทยาลัยเวสเทอร์นวอชิงตันสเตท (Western Washington State College) เกี่ยวกับคุณลักษณะครูในอุดมคติว่ามีเกณฑ์ที่สำคัญมากที่สุด 5 ประการ คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทั้งความรู้มูลฐานและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนสอน
2. มีความสนใจในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีความกระตือรือร้นค้นคว้าในวิชาที่สอน
3. มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถที่จะเสนอบทเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ และสนองความต้องการของนักเรียน
4. เตรียมการสอนอยู่เสมอในวิชาที่ตนสอน กำหนดหัวข้อวิชาที่สอน กำหนดวัตถุประสงค์ตลอดจนรายชื่อหนังสืออ้างอิง

5. ใช้ศัพท์ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการอธิบายอย่างชัดเจน
แจ่มแจ้งสอนโดยคำนึงถึงระดับความสามารถของนักเรียน

วอร์เรน (Warren. 1974 : 3561-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครู
ประจำการโดยการสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาจารย์แต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครู

ประจำการ

4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการนอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรมีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง
7. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรกระทำขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่องโดยอาศัย
วิธีการพัฒนาหลายรูปแบบรวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีหลาย ๆ อย่างมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้
เหมาะสมกับสภาพและปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ
ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การก้าวหน้าและ
เจริญยิ่งขึ้นสืบไป

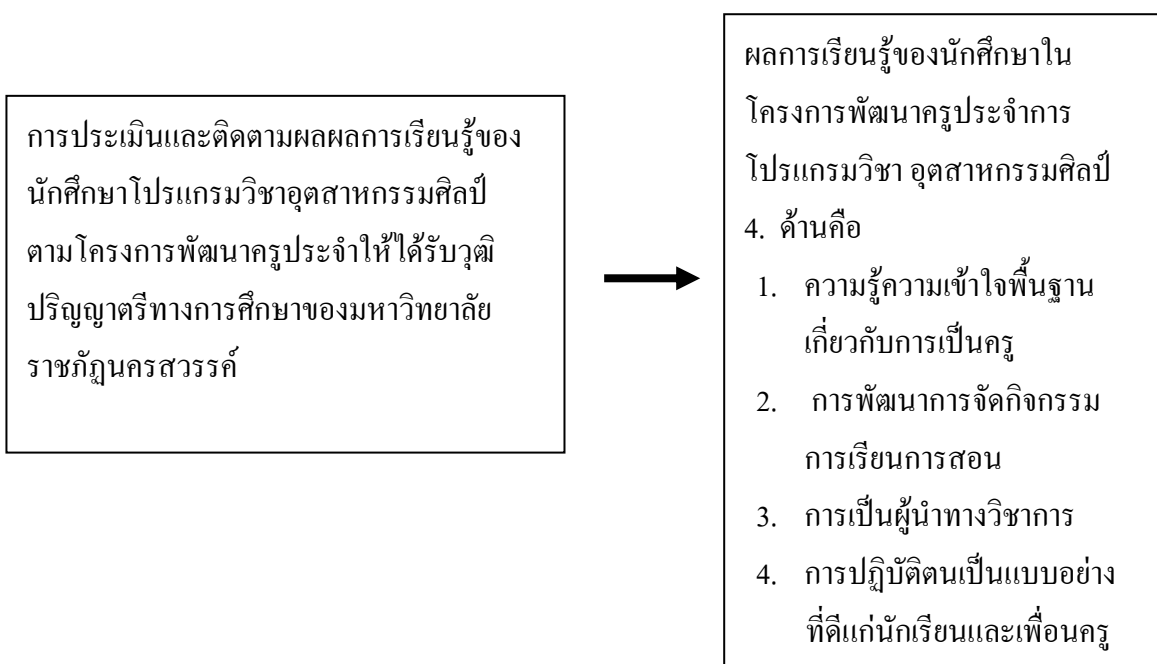
จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
คุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน และแนวทางการพัฒนาครูในด้านจัดการเรียนการสอน
โดยประเมินทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการเป็นครู
2. การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเพื่อนครู

อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การออกแบบและวางแผนดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้สมบูรณ์และ
ได้ผลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอกรอบความคิดในการวิจัยเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.14 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

