

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลที่นักศึกษาได้รับจากที่เข้าศึกษา ตามโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยหลายเล่ม เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงมีสาระดังต่อไปนี้

1. โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2546 – 2549
2. หลักสูตรและชุดวิชาที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา
3. การบริหารโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546
4. การพัฒนาบุคลากร
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 4.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 4.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 4.4 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
 - 4.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 4.6 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน
 - 4.7 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
5. การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1. หลักการและเหตุผล

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีการ “พัฒนาวิชาชีพครู” และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 7 มาตรา 52 วรรคแรกยังกำหนดไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ หมวด 6 มาตรา 47 วรรคแรกยังระบุว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก”

ด้วยเหตุนี้ในการกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ครูต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป และจากการสำรวจจำนวนครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา มีจำนวน 34,546 คน มีครูประจำการที่ไม่มีวุฒิต่างทางการบริหารการศึกษา จำนวน 14,087 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545) บุคลากรเหล่านี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษา และเป็นความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องพัฒนาครู และผู้บริหารการศึกษาดำ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังกล่าวให้ มีวุฒิและความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยร่วมมือกับสถาบันผลิตครูจัดการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อเปิด โอกาสให้ครูและผู้บริหารการศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นข้างต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจตาม พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มาตรา 7 คือ การให้การศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง และพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้นเพื่อดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้รองรับการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ จึงได้กำหนดหลักการ และแนวทางการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามภารกิจ และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดทำโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ดังมีแนวทางต่อไปนี้

2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

3. เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 34,546 คน

เชิงคุณภาพ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สามารถขอรับใบประกอบวิชาชีพครูได้

4. การจัดการเรียนการสอน

4.1 หลักสูตร

4.1.1 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

4.1.2 การจัดทำหลักสูตร

จัดทำเป็นชุดวิชา ที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

4.1.3 แผนการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

ตารางที่ 1.1 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 และวิชาปฏิบัติ การและฝึก ประสบการณ์	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	6 หน่วยกิต	-	(ข้อกำหนด เฉพาะกลุ่ม วิชาชีพครู 13 หน่วยกิต) 6 หน่วยกิต 6-22 หน่วยกิต	18 หน่วยกิต (รวมข้อ กำหนด 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 : สำนักงานสถาบันราชภัฏ (2547 : 32)

หมายเหตุ

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

4.2 วิธีการจัดการเรียนการสอน

4.2.1 จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติงานของครูประจำการ

4.2.2 จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน

4.2.3 จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู

4.2.4 จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ

4.2.5 จัดให้มีอาจารย์ผู้คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

4.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

4.3.1 จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใด วิชาหนึ่งหรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

4.3.2 จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเอง

4.3.3 จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วิกิทัศน์ CD-ROM รายการวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น

4.3.4 จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

4.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี – (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตาม ข้อบังคับของคณะกรรมการสถาบันราชภัฏว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

4.5 ระยะเวลาการศึกษา

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาใช้ระยะเวลาเรียน 2-4 ปีการศึกษา (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ร.บ. : 39-46)

หลักสูตรและชุดวิชาที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา โปรแกรมวิทยาศาสตรกิจศึกษา

1. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิเป็นบัณฑิตทางการศึกษา ดังนั้นสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงกำหนดให้ใช้หลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา ของสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 เป็นหลักสูตรจัดการศึกษา แต่เนื่องจากโครงการฯ ได้พัฒนารูปแบบของการให้การศึกษา ไปเน้นที่การให้การศึกษาที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นจึงมีการพัฒนาเป็นหลักสูตรชุดวิชา โดยบูรณาการรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่มีความสอดคล้อง/สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ในแต่ละชุดวิชาจะมีจำนวนหน่วยกิตตั้งแต่ 5 – 8 หน่วยกิต โดยได้กำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและชุดวิชาไว้ ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2546 ก. : 14-36)

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา

2.2 เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานที่ทำงานของครูประจำการเป็นฐานการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรในสถานศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาตลอดจนเครือข่ายวิชาการอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูประจำการในหน้าที่/บทบาทต่างๆ ตามความเหมาะสม

เป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาในปีงบประมาณ 2546 ได้ดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา จำนวน 7 โปรแกรมวิชา คือ

3.1 สายก่อนประถมศึกษาปีที่ 1 โปรแกรมวิชา ก่อ

โปรแกรมวิชาศึกษาปฐมวัย

3.2 สายประถมศึกษาปีที่ 1 โปรแกรมวิชา คือ

โปรแกรมวิชาการศึกษาประถมศึกษา

3.3 สายมัธยมศึกษา

3.3.1 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ

- 1) โปรแกรมวิชาภาษาไทย
- 2) โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา

3.3.2 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์ มี 1 โปรแกรมวิชาคือ

โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

3.3.3 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับการสอนตามสาระการเรียนรู้กลุ่มการงานอาชีพ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ

- 1) โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา
- 2) โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์

ข้อพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตร

สาระสำคัญของหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 กำหนดสาระสำคัญได้ดังนี้

1. หลักการ

หลักสูตรสถาบันราชภัฏยึดหลักมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ระดับอุดมศึกษามุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่นและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งที่เป็นนักวิชาการทั้งวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของวิทยาการ เปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) จัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎีและยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชนนำไปสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพในวิชาชีพ ทั้งในด้านเทคนิควิธีการ จัดการงานอาชีพและด้านคุณธรรม

2. จุดหมาย

หลักสูตรสถาบันราชภัฏมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

2.2 มีทักษะในด้านการจัดการงานอาชีพ สามารถดำเนินงานอาชีพของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยใฝ่รู้ มีทักษะและวิจารณญาณในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.4 มีเจตคติที่ดี มีจรรยาบรรณและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

2.5 มีโลกทัศน์ที่กว้าง ขอบรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.6 เป็นพลเมืองดี มีความตระหนักต่อการพัฒนาตนเองและเป็นผู้ นำในการพัฒนาสังคม

2.7 ความเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์

3. จุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษามุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนมีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.2 มีความรู้และเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

3.4 มีสุขนิสัยที่ส่งเสริมคุณภาพทางกายและทางใจ ทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม

3.5 มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

3.6 มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3.7 รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมอันดีของชาติ และมีความสำนึกในความเป็นคนไทย

4. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาการศึกษามุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

4.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป หมายถึงวิชาการศึกษาที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเพื่อให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และรู้รอบในสิ่งที่จำเป็นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็น

มนุษย์และความเป็นพลเมืองดีให้แก่สังคม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในยุคนี้อะไรและอนาคตเพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคม และให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป แบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

4.1.1 กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร

4.1.2 กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์

4.1.3 กลุ่มวิชาสังคมศึกษา

4.1.4 กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน หมายถึง วิชาเฉพาะทางใดทางหนึ่งที่นักศึกษาแต่ละคนจะเลือกเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ รู้เทคนิควิธีและเข้าใจกระบวนการงานอาชีพ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมวดวิชาเฉพาะด้าน แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา คือ

1) กลุ่มวิชาเนื้อหา หรือกลุ่มวิชาเอก-โท

2) กลุ่มวิชาชีพครู

3) กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี หมายถึง วิชาที่ให้นักศึกษาเลือกเรียนได้ตามความถนัดและมีความสนใจ เพื่อให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น

แนวทางการบริหารจัดการชุดวิชา

1. การออกแบบชุดวิชาจะเน้นให้ครูประจำการได้พัฒนาตนเองควบคู่กับการปฏิบัติงานจริง ในเวลาราชการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง จะไม่มีกิจกรรมที่จัดให้ครูประจำการต้องออกจากโรงเรียนในเวลาราชการ ดังนั้นจึงไม่กระทบกระเทือนต่อภาระหน้าที่ตามปกติของครู หรืออาจกล่าวได้ว่าครูประจำการได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของตนเองเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์

2. การจัดเวลาเรียนรู้ของครูประจำการในแต่ละภาคเรียน ประมาณ 16 สัปดาห์ มีดังนี้

2.1 การจัดประชุมนิเทศและการวางแผนการปฏิบัติงานที่โรงเรียนควบคู่กับการเรียนรู้ประจำชุดวิชาร่วมกันที่สถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนของครูประจำการโดยใช้เวลานอกเวลาราชการ ประมาณ 3 สัปดาห์แรก

2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่กับการปฏิบัติงานจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้การนิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตร ประมาณ 11 สัปดาห์

2.3 การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยใช้สถานที่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียนและใช้เวลานอกเวลาราชการ ประมาณ 2 ครั้ง

2.4 การจัดนิทรรศการและการนำผลงานที่ได้เรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริงตลอดภาคเรียนที่ผ่านมา โดยใช้สถานที่ของสถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้โรงเรียน และใช้เวลานอกเวลาราชการหรือปิดภาคเรียน ประมาณ 2 สัปดาห์หลัง เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการนำเสนอผลงานของครูประจำการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้ทราบได้ว่าครูประจำการแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง

ขั้นตอนในการพัฒนาชุดวิชา

1. ศึกษาและวิเคราะห์รายวิชาตามหลักสูตรของแต่ละ โปรแกรมวิชา
2. จัดกลุ่มรายวิชาเป็นชุดวิชา โดยนำรายวิชาที่มีเนื้อหาสาระความรู้สัมพันธ์กันอยู่ในกลุ่มวิชา/หมวดวิชาเดียวกันมาบูรณาการเข้าด้วยกันเป็นสาระการเรียนรู้บูรณาการ
3. ดำเนินการจัดทำร่างชุดวิชา โดยจัดทำเอกสารสาระการเรียนรู้(เอกสารคำราหลัก) คู่มือชุดวิชา และแผนการจัดการเรียนรู้ สื่อและเอกสารประกอบอื่น ๆ ตามความจำเป็น
4. จัดเวทีเสวนาวิพากษ์ชุดวิชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการพัฒนาชุดวิชา และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา
5. ปรับปรุงชุดวิชาให้สมบูรณ์ตามข้อวิพากษ์และข้อเสนอแนะ
6. ดำเนินการจัดพิมพ์และผลิตเอกสารพร้อมสื่อต้นแบบเพื่อส่งมอบแก่คณะกรรมการโครงการฯ (หน่วยประสานงานกลาง) เพื่อดำเนินการ
7. คณะกรรมการโครงการฯ (หน่วยงานประสานงานกลาง) ดำเนินการ จัดประชุมเพื่อวิพากษ์ชุดวิชาโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา/ผู้ทรงคุณวุฒิ
8. คณะกรรมการพัฒนาชุดวิชาฯ ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์และจัดพิมพ์เอกสารต้นแบบพร้อมสื่อส่งมอบคณะกรรมการโครงการฯ (หน่วยประสานงานกลาง) เพื่อส่งมอบแก่สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ

โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา

โครงสร้างของหลักสูตรชุดวิชาสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปรินญา
ตรทางการศึกษา ซึ่งพัฒนาจากหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 มีโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างหลักสูตรชุดวิชาครุศาสตรบัณฑิต

ที่มา : หลักสูตรและชุดวิชาการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปรินญาตรทางการศึกษา : 21

ขอบเขตของชุดวิชา

จากแผนผังโครงสร้างหลักสูตร คุรุศาสตรบัณฑิตดังกล่าว คณะทำงานพัฒนาหลักสูตร ได้วิเคราะห์และจัดกลุ่มวิชาเป็นชุดวิชา จำแนกตามหมวดวิชาต่างๆ ดังนี้

1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป จำนวน 18 หน่วยกิต จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

1.1 ชุดวิชาการพัฒนาคนและทักษะการคิด จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2500101 พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาคน 3(3-0)

วิชา 4000106 การคิดและการตัดสินใจ 3(2-2)

1.2 ชุดวิชาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 1500103 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการเรียนรู้ 3(3-0)

วิชา 4000108 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3(2-2)

1.3 ชุดวิชาชีวิตที่มีคุณภาพ จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2000102 ศูนย์ทรัพยากรของชีวิต 3(3-0)

วิชา 2500104 ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม 3(3-0)

2. หมวดวิชาชีพครู

กลุ่มวิชาชีพครู จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

2.1 ชุดวิชาการจัดทำและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5

หน่วยกิต บูรณาการสาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1021205 หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3(2-2)

วิชา 1023210 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2(1-2)

2.2 ชุดวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (สายมัธยมศึกษา) จำนวน 3 หน่วยกิต บูรณาการ

สาระการเรียนรู้มาจากวิชาพฤติกรรมการสอน(วิชาเฉพาะด้านตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 1 กลุ่ม 3(2-2)

กรณีสายประถมศึกษาจะต้องเลือกเรียนรายวิชาพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับ

กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้จัดการเรียนรู้จริงในสถานศึกษาของตนเอง จำนวน 2 วิชา รวม 6

หน่วยกิต ดังนั้น ชุดวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้(สายประถมศึกษา) จึงจัดให้มีการบูรณาการการ

จัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 กลุ่ม จำนวน 6 หน่วยกิต

2.3 ชุดวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วยกิต บูรณาการ

สาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1043408 การวิจัยทางการศึกษา 2(1/2)

วิชา 1033102 นวัตกรรมการศึกษา 3(2-2)

กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จัดทำเป็นชุดวิชา 1 ชุด คือ

ชุดวิชาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 หน่วยกิต ได้บูรณาการมาจาก 3 วิชา คือ

วิชาการศึกษาสังเกตและการมีส่วนร่วม 2	1(60)
วิชาการทดลองสอน	1(60)
วิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปแบบ 2	3(250)

3. หมวดวิชาเฉพาะด้าน มีรายละเอียดของแต่ละโปรแกรมวิชา ดังนี้

โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา 6 ชุดวิชา 37 หน่วยกิต

ชุดที่ 1 พฤติกรรมบริหารการขาย 6 หน่วยกิต

วิชา 3542305 การบริหารการขาย 3(3-0)

วิชา 3563112 การจัดการขายธุรกิจเฟรนไชส์ 3(3-0)

ชุดที่ 2 พฤติกรรมทางเศรษฐศาสตร์ 6 หน่วยกิต

วิชา 3592101 เศรษฐศาสตร์จุลภาค 3(3-0)

วิชา 3592102 เศรษฐศาสตร์มหภาค 3(3-0)

ชุดที่ 3 ยุทธศาสตร์การทำงานสำนักงาน 6 หน่วยกิต

วิชา 3512401 เทคนิคงานเลขานุการ 3(3-0)

วิชา 3511301 การบริหารงานสำนักงาน 3(3-0)

ชุดที่ 4 การปฏิบัติงานเกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจ 6 หน่วยกิต

วิชา 2562302 กฎหมายธุรกิจ 3(3-0)

วิชา 3532202 การภาษีอากรธุรกิจ 3(3-0)

ชุดที่ 5 ระบบสหกรณ์ 7 หน่วยกิต

วิชา 3593205 เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ 3(3-0)

วิชา 3532402 การตลาดสหกรณ์ 2(2-0)

วิชา 3532402 การบริหารเงินสหกรณ์ 2(2-0)

ชุดที่ 6 พฤติกรรมองค์การ 6 หน่วยกิต

วิชา 3562306 พฤติกรรมองค์การ 3(3-0)

วิชา 3562402 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3(3-0)

ชุดวิชาที่ใช้จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2546

ในปีการศึกษา 2546 มีชุดวิชาที่พัฒนาและนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโปรแกรมวิชา
ธุรกิจศึกษา ดังนี้

หมวดวิชาเฉพาะด้าน โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา รวม 2 ชุดวิชา ได้แก่

1. ชุดวิชาพฤติกรรมบริหารการขาย 6 หน่วยกิต
2. ชุดวิชาพฤติกรรมทางเศรษฐศาสตร์ 6 หน่วยกิต

ส่วนประกอบของชุดวิชา

ชุดวิชามีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. คู่มือชุดวิชา เป็นกรอบแนะแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ประจำชุดวิชาตลอด
ภาคเรียน มีหัวข้อและรายละเอียดต่อไปนี้

สาระการเรียนรู้ชุดวิชา ประกอบด้วย

1.1 คำอธิบายของชุดวิชา

1.1.1 คำอธิบายของชุดวิชา

1.1.2 คำอธิบายรายวิชาของชุดวิชา

- 1.2 แผนผังการเรียนรู้ประจำชุดวิชา (Planning Web) เป็นแผนผังที่แสดงสาระการเรียนรู้
และภาระงานประจำชุดวิชา

- 1.3 ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำชุดวิชา (Learning Outcomes) เป็นการกำหนดผลสัมฤทธิ์
ปลายทางของการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมกับสาระการเรียนรู้และการวัดผลการเรียนรู้ที่
คาดหวัง แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1.3.1 ด้านเนื้อหาวิชาเฉพาะด้าน

1.3.2 ด้านทักษะการถ่ายโยงส่วนบุคคล

1.3.3 ด้านวิชาการทั่วไป

1.3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

- 1.4 กำหนดการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์
จะมีสาระการเรียนรู้ของหน่วยงานเรียนรู้ใดบ้าง ใช้สื่อการเรียนรู้อะไร และต้องการให้เกิดผลงาน
ของการเรียนรู้ครั้งนั้นๆ อะไรบ้าง รวมทั้งเป็นการกำหนดวัน เวลา รายการและสถานที่ใช้ในการ
พบนักศึกษาในแต่ละสัปดาห์ตลอดภาคเรียน หรืออาจเรียกว่าปฏิทินการจัดการเรียนรู้ประจำชุดวิชา



1.5 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นการระบุชื่อ เอกสาร ตำรา สื่อที่เป็นวัสดุและอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของชุนชนวิชานั้น ๆ

1.6 การวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดรายการประเมินเกี่ยวกับการทดสอบ การนำเสนอผลงาน และคุณลักษณะให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละด้านน้ำหนักคะแนนเป็นร้อยละ ดังนี้

1.6.1 การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้มีน้ำหนักคะแนน ประมาณร้อยละ 30

1.6.2 การนำเสนอ โดยใช้ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะด้านอื่นๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 30

1.6.3 ผลงานโดยใช้ความสามารถในการใช้ข้อมูล ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการกระทำด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และความสามารถด้านอื่น ๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 30

1.6.4 คุณลักษณะ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของนักศึกษาแต่ละคนที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องทางสังคม หรือคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 10

ในส่วนของการวัดและประเมินผลให้นั้นแนวทางการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อัตราส่วนร้อยละของคะแนนในแต่ละด้านให้ยึดหยุ่นตามธรรมชาติ/ลักษณะของเนื้อหาวิชาและผลลัพธ์ที่คาดหวังของชุนวิชา

2. เอกสารสาระการเรียนรู้และแบบฝึกปฏิบัติ จะเป็นเอกสารที่มีสาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุนวิชานั้น ๆ เพื่อใช้เป็นเอกสารตำราหลักสำหรับนักศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเองควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตน ตามที่กำหนดไว้ในแบบฝึกปฏิบัติเขียนเป็นสาระการเรียนรู้บูรณาการครอบคลุมเนื้อหาของทุกรายวิชาที่นำมาบูรณาการ

3. แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังประจำหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ โดยใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบันทึกผลหลังจัดการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดภาคเรียน

4. วัสดุหลักสูตรอื่น ๆ อาทิเช่น วิดีทัศน์ แอปเสียง เพาเวอร์พอยท์ ซี-ดีรอม เป็นต้น

เลขทะเบียน	131745
วันที่	
เลขหมู่หนังสือ	

การบริหารโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546

1. ความเป็นมา

เนื่องจากมีครูประจำการในสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาตรีประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้มืองค์กรวิชาชีพครูสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีกฎหมายขึ้นโดยเฉพาะและมีแนวโน้มว่าจะกำหนดให้ผู้มีสิทธิรับใบอนุญาตดังกล่าวได้ต้องจบปริญญาตรี ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้มีการพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏเป็นประธาน เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้น โดยมีสถาบันราชภัฏ 41 แห่ง เป็นหน่วยปฏิบัติงานตามโครงการ และประสานกับหน่วยงานผู้ใช้ครูประจำการที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นไป

2. สาระสำคัญของโครงการ

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

หน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามโครงการ ได้แก่ สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

3.1.1 เป้าหมายตลอดแผนงาน(2546-2549) จำนวนทั้งสิ้น 34,546 คน

3.1.2 เป้าหมายครูประจำการที่ดำเนินการพัฒนาในปี 2546 จำนวน 12,000 คน

3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูประจำการสามารถเขียนแผนการสอนแต่ละกลุ่มสาระที่รับผิดชอบในการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3.2.2 ครูประจำการสามารถผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูปฏิบัติการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา

3.2.3 ครูประจำการสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3.2.4 ครูประจำการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน

3.2.5 นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความสุขในการเรียนรู้

4. คำนึงวัดความสำเร็จ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12,000 คน ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

5. การบริหารจัดการโครงการ

5.1 คณะกรรมการ

5.1.1 คณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาและการบริหารการศึกษา ทำหน้าที่ กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ประสานงานและประชาสัมพันธ์โครงการ รวมทั้งประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

2) คณะอนุกรรมการโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา (ตามคำสั่งสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษารว.440/2545 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2545) ทำหน้าที่จัดทำแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโครงการ สำหรับสถานบันการศึกษาที่ดำเนินการ เสนอแต่งตั้งคณะอนุกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ตามภารกิจที่ต้องดำเนินการตามโครงการให้บรรลุเป้าหมาย ประสานการจัดการศึกษาตามโครงการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์โครงการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 คณะอนุกรรมการดำเนินงานในระดับสถาบัน

ให้สถาบันเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานโครงการตามความเหมาะสมเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษา ประสานงาน ประชาสัมพันธ์โครงการและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โดยอาจมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

1. อธิการบดีสถาบันราชภัฏ ประธานกรรมการ
2. ผู้บริหารในระดับจังหวัด(เขตพื้นที่) รองประธาน
3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ กรรมการ
4. คณะบดีคณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กรรมการ
5. คณะบดีคณะครุศาสตร์ กรรมการและเลขานุการ
6. ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

5.2 หน่วยประสานงานกลาง

ให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานโครงการฯ ในด้านต่าง ๆ เช่นงบประมาณ การกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดหลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน

5.3 หน่วยปฏิบัติการ

5.3.1 ให้สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยประสานงานหลักดำเนินการรับผิดชอบจัดการศึกษาดำเนินโครงการฯ

5.3.2 ให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานระดับจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่คณะกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดเห็นสมควร ร่วมจัดบุคลากร สถานที่ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนการสอนและเป็นผู้นิเทศติดตามผล

6. การรับนักศึกษา

6.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

6.1.1 เป็นครูประจำการ

6.1.2 สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

6.1.3 ผ่านการคัดเลือกและได้รับอนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด

6.2 การรับสมัครและสถานที่

ขอรับใบสมัครและสมัครเข้าโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่จังหวัด โดยผู้สมัครจะต้องมีรายชื่อขึ้นทะเบียนเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น

6.3 การคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกผู้สมัครโดยพิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานและหลักฐานที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นคุณสมบัติของหน่วยงานต้นสังกัด 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 หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิไม่ถึงปริญญาตรี ใช้โครงสร้างหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

7.1.2 โปรแกรมวิชาที่เปิดสอน

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

7.1.3 การจัดทำหลักสูตร

จัดทำชุดวิชาที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่งหรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

7.2 หลักการจัดการเรียนการสอน

7.2.1 จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้และด้านการปฏิบัติงานของครูประจำการ

7.2.2 จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน

7.2.3 จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู

7.2.4 จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ

7.2.5 จัดให้มีอาจารย์ผู้คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

7.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

7.3.1 จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

7.3.2 จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเองภายใต้การนิเทศของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดสื่อเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถาบันราชภัฏ

7.3.3 จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วิกิทัศน์ CD-ROM รายการวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น

7.3.4 จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางและสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544

7.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

การประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีของสถาบันราชภัฏ 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 ผลการเรียนและประสบการณ์ที่ขอเทียบโอนได้

8.1.1 ผลการเรียนที่เคยเรียนตามหลักสูตร สถาบันราชภัฏในระดับเดียวกัน

8.1.2 ผลการเรียนที่เคยเรียนตามหลักสูตรของสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน

8.1.3 การศึกษาอบรมของการศึกษานอกระบบและ/หรือตามอัธยาศัยที่มีเนื้อหาสาระความยากง่ายเทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

8.1.4 ประสบการณ์ที่มีหรือได้รับจากการทำงาน โดยมีทักษะความรู้ ความสามารถเทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

8.2 วิธีขอเทียบโอน

8.2.1 ผู้มีสิทธิ์เขียนคำร้องขอเทียบโอนด้วยตนเอง โดยแนบเอกสารและ/หรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้สมบูรณ์

8.2.2 ผู้ขอเทียบโอนต้องขอเทียบโอนให้แล้วเสร็จภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่วันเปิดเรียน เว้นแต่เมื่อพ้นกำหนดแล้วนักศึกษามีสิทธิ์ให้ยื่นขอเทียบโอนได้ภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่วันที่มีสิทธิ์

8.2.3 การขอเทียบโอนในรายวิชาการศึกษาทั่วไป สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้วให้ขอได้ทั้งหมดวิชาโดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

8.3 การพิจารณารับเทียบโอน

8.3.1 เกณฑ์การพิจารณา

- 1) เน้นวิชาที่เนื้อหาสาระเทียบได้ไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของรายวิชาที่ขอเทียบโอน
- 2) จำนวนหน่วยกิตต้องไม่เกิน 2 ใน 3 ของหน่วยกิตรวมชั้นคำของหลัก

สูตรที่ขอเทียบโอน

8.3.2 คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอน ควรประกอบด้วย ประธานหรือหัวหน้าโปรแกรมวิชาที่ขอเทียบ ผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญประจำวิชา และผู้แทนสำนักส่งเสริมวิชาการรวมไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้พิจารณา

8.3.3 กระบวนการและวิธีพิจารณา

ให้คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอนจากผลการเรียนตามข้อ 1 โดยนำข้อเท็จจริงจากหลักฐานที่แนบเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วใช้ดุลยพินิจตัดสินว่า จะเทียบโอนได้หรือไม่ และ/หรืออาจดำเนินการให้ดำเนินการมีการสาธิตการแสดงผลงาน ประสบการณ์ การทดสอบมาตรฐาน การทดลองปฏิบัติ/การวิจัย การเสนอชิ้นงาน/การทำโครงการงาน เพิ่มสะสมงาน การทำรายงานหรือการศึกษารายกรณี การรายงานผลการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อจะได้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพิ่มเติมมาประกอบการพิจารณาด้วยหรือไม่ก็ได้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการเทียบโอน

การพิจารณาของคณะกรรมการเทียบโอนให้ทำโดยไม่ชักช้า นับแต่ที่ได้รับคำร้องขอเทียบโอน

การพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากรมีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมาถว้ดังนี้

กัลยากร กลายสุข (2539 : 10) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบต่องานอื่นจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

โชค บำรุงพงษ์ (2536 : 12) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษา ฝึกอบรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ ในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สุเมธ เดียวอิสเรศ (2531 : 147) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติและวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต

สุธีระ หานควนิช (2532 : 68) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนได้ดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวว่า จะมีคำที่ใช้อยู่สองคำในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) ความหมายแรกนั้นมักมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความเน้นทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า ให้การศึกษานั้น มักเพ่งถึงถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ฯ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ชูเคนและเชอร์แมน(Chruden and Cherman. 1968 : 10 – 11) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นเกิด การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติและบุคลิกภาพ และการพัฒนาอาจเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรนอกรูปแบบหรือการบังเอิญเป็นผลจากการทดลองผิดถูกก็ได้

โทบินและคนอื่นๆ (Tobin and others. 1674 : 3) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรม การเรียนรู้ อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน

เกสเตเตอร์ (Casterter 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการ ศึกษา หมายถึง การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

กัฟ (Guff 1675 : 8 – 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้นมุ่งที่ การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาการความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การร่วม งาน และอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องทำงานในโรงเรียนนานไม่คอยได้ การโยกย้ายหรือ เปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่ม ความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสค้นคว้าในวิชา ชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

จากแนวคิด ความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นในทัศนะของนักการศึกษาพอสรุป ได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หลากหลายในการเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ ความ สามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น

1. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2542 : 6) ได้ระบุไว้ในมาตรา 9(4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ที่กล่าวว่า การ พัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคล จึงมีความสำคัญและความจำเป็นมากใน องค์การเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าอันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน และการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น รวมทั้งแนวคิดของ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 19) กล่าวว่าเมื่อองค์การได้บรรจุหรือมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติไป ระยะหนึ่งแล้วผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มความรู้ ความสามารถหรือทักษะบาง ประการให้แก่บุคลากรสิ่งที่จะต้องกระทำ 3 อย่าง คือ การให้ความรู้หรือแนวคิดในการปฏิบัติงาน การ เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และการเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงานและเซฟาร์ธ (Seyfarth อ้างถึงใน มามะ ผดุงรส 2539 : 10) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น

เป็นการกระทำเพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคน และยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุม ปฏิบัติการว่าเพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคยเรียนรู้และลืมไปแล้ว และกิจกรรมเหล่านี้มีจุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรไม่ให้แย่ลงไปกว่าเดิม

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

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าในเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนโดยกำหนดให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 2539 : 54) และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 26 – 28) ได้ระบุไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 54 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัล เชิดชูเกียรติ คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

สาเหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูนั้น สมเชาว์ เกษประทุม (2543 : 10) ให้ความเห็นว่าอาชีพครูค่อนข้างจะได้รับการดูแลจากสังคมเป็นอย่างมากนำวิกฤติภัยแยกแยะปัญหาออกเป็นด้าน ๆ จะพบปัญหา ดังนี้

1.2.1 ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ คนดี คนเก่ง ไม่เรียนครู

1.2.2 ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงานมีมากและหลากหลาย ขาดแรงจูงใจ เปลี่ยนงานอยู่เสมอ

1.2.3 ปัญหาด้านการพัฒนาจากระบบ การพัฒนาไม่ตรงตามที่ต้องการเน้นทฤษฎี มากกว่าปฏิบัติ ขาดการติดตามประเมินผล

อีกประการหนึ่งครูยังขาดการพัฒนาตนเอง เนื่องจากเนื้อหาวิชาในหลักสูตรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการอบรมหลังจบจากการศึกษาจึงทำให้ความไม่ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ (รุ่ง แก้วแดง 2542 : 132) และเมื่อพิจารณาถึงสถิติคะแนนสอบวัดผลความรู้ครั้งที่ 1 เมื่อเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2542 ในการเอ็นทรานซ์ระบบใหม่ประจำปีการศึกษา 2543 ที่คะแนนสอบวิชาหลักมีผู้ได้คะแนนไม่ถึง 50% จำนวนมากเมื่อเทียบกับผู้เข้าสอบทั้งหมดและเห็นว่าเด็กไทยอ่อนทั้งวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ทางทบวงมหาวิทยาลัย ก็พยายามเร่งรัดโครงการเครือข่าย UNICEF รวมทั้งเร่งรัดพัฒนาครูสอนวิทยาศาสตร์และครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อแก้ปัญหาหนี้ (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2542 : 10) และผลจากการวิจัยการศึกษา เรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในปีการศึกษา 2536 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพ นักเรียนหลายประการ อันดับแรก คือ เรื่องของบุคลากรในการสอน ซึ่งได้แก่ครูและวิทยากรอื่น ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับบุคลิกของครู พฤติกรรมการสอนของครู และสื่อการเรียนการสอน (ทองอินทร์ วงศ์โสธร 2539 : 137) จากการประเมินคุณภาพนักเรียน พบว่า การสอนยังเน้นการท่องจำมากกว่าการใช้ทักษะกระบวนการ สื่ออุปกรณ์ยังไม่ได้มาตรฐาน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้น้อย (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 9 – 10)

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (อ้างถึงใน สุรชาติ สังข์รุ่ง. 2542 : 7) กล่าวว่าปัจจุบันแรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้พัฒนาสิ่งที่มีคุณค่าและมหัศจรรย์อันยิ่งใหญ่ เป็นยุคที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน การศึกษากันขนานใหญ่เพียงแต่ปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ทำได้ทุกวันนี้ไม่เพียงพอเสียแล้ว ถึงขั้นต้องปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะปฏิรูปหลักการ ปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูประบบบริหาร สิ่งเหล่านี้จะไม่ทำให้เด็กมีคุณภาพ

ได้เลขาครุไม่เป็นตัวส่งผ่าน หรือถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน การฝึกอบรมซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และฝึกอบรมให้ครุมี “ใจ” ที่จะทำงาน

สมชาย ภาพแสง (2542 : 42) กล่าวว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครุกันให้มาก คงจะต้องปฏิบัติใหม่กันทั้งหมดตั้งแต่การสรรหาครุมีอาชีพเข้ามารับใช้สังคม ซึ่งจะต้องดูใจคนดี ๆ ให้หันมาเป็นครุ เพราะครุเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะพัฒนาและเสื่อมทรามลงเพราะอยู่ในอุ้งมือของครุทั้งหลายที่เรียกว่า ครุเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม การที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นครุพันธุ์ใหม่ทางสำนักพัฒนาข้าราชการครุ (2541 : 16) ได้ยกร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครุ เมื่อวันที่ 27-29 สิงหาคม 2539 ที่ประชุมฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครุ โดยมีหลักการการกำหนดระบบการพัฒนาข้าราชการครุควรกำหนดบนหลักการพื้นฐานที่สำคัญดังนี้ คือ ปัญหาการพัฒนาในระยะเวลาที่ผ่านมาข้าราชการครุบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครุบางส่วนถูกกละเลขาโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนามักมักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือน มากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครุบางคนยังขาดการยอมรับ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการครุอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนา ข้าราชการครุยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำมิได้ประสานงานกัน มิได้มองภาพรวมการพัฒนาข้าราชการครุทั้งระบบ

พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 169) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีความรู้อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความสามารถทำงานอย่างชำนาญ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมเนื่องจากเหตุผลดังต่อไปนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กรลำพังเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงาน อันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กร มีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้ และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจง และมีลักษณะพิเศษตามลักษณะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชาความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้วปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

พนัส หันนาคินทร์(2542 : 77 – 78) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลสำคัญคือ

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าคือความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมได้ผลประโยชน์กลับคืนมาในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคน เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังอาจเป็นเครื่องสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นอันจะทำให้ผลงานเป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ถึงแม้จะได้กระทำอย่างพิถีพิถันเพียงใดก็ตาม เมื่อคนเข้ามาทำงานก็ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปใหม่เท่านั้น ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวังเจตคติ ที่มีต่องานเหล่านี้ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่อองค์กรก็อาจเกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้เช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและ คุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

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 เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทเลินเล่อ รวมทั้งไม่รู้จักระบวนการทำงาน
- 1.3 เพื่อลดอุปนิสัยอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง หรือต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะอีกด้วย
- 1.4 เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่แตกต่าง ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน และขอย่นนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป
- 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 เพื่อลดอุปนิสัยหรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง
- 2.5 เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้บริหารในองค์กร หรือหน่วยงาน

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอันเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลและงานบริหารการศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

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

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

1. ให้คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น

3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยกระจายอำนาจให้องค์กรการข้าราชการครูประจำกรม หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุนไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุดตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครูต้องดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

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

1. ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพุทธิกรรม หมายถึง การพัฒนาพุทธิกรรมทางกาย และวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและมีผลดี

2. สมาธิ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพุทธิกรรมเนื่องจากพุทธิกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนง และแรงจูงใจอยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตได้รับการพัฒนาที่ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพุทธิกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นคัมภีร์ทางและควบคุมพุทธิกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพุทธิกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นคัมภีร์ปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ

พนัส หันนาคินฺทฺร(2542 : 80-81) ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผลและความจำเป็นที่องค์กรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น คือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์กรจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ที่จะได้รับผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว และยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนมีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานในองค์กรนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้นอีกด้วย

อีกประการหนึ่ง ขวัญหรือน้ำใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเขาเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเขาได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น อันมีความหมายต่อไปถึงการมีสถานภาพ

ที่สูงขึ้นในองค์กร และที่จะต้องตามมาก็คือค่าตอบแทนอันเกิดขึ้นจากการได้รับการพัฒนาให้มีฐานะหรือความสามารถสูงนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทั้งนี้โดยเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนในสมรรถภาพของตัวบุคลากรเองและองค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ และวิธีการพัฒนาบุคลากร

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ สิ่งที่สำคัญขาดเสียไม่ได้ คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรซึ่ง เสนาะ คิยาวิ (2539 : 130-132) กล่าวว่า การกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรจะสำเร็จเพียงใด ผู้บริหารควรคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ ต่อไปนี้คือ

1. ลักษณะขององค์กร หมายถึง จะต้อง มีหน่วยงานหรือบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น จะต้องให้ทุกหน่วยงานได้รับรู้และร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาโดยแบ่งงานกันตามหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร บริษัทที่มีการวางแผนที่ดีรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรควร จะจัดขึ้นเมื่อไร จะพัฒนาอย่างไร พัฒนาเรื่องอะไร ใครเป็นคนพัฒนา และพัฒนาที่ไหน เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดว่าผู้รับ การพัฒนายังขาดความรู้เรื่องอะไร เขาทำอะไรบ้าง และควรรู้อะไรเพิ่มขึ้นก่อนจะเริ่มพัฒนา จึงต้อง ทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน เพื่อหาว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีการศึกษา ประสิทธิภาพอย่างไร และงานที่จะต้องทำให้ความรู้อย่างไร การวางแผนจะทำให้รู้ปัจจัยที่คนชอบ

3. การคัดเลือกผู้รับการพัฒนาและผู้ให้ความรู้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาดังมี หลักเกณฑ์ที่ดีเพื่อที่จะได้คนที่สามารถรับเอาความรู้จากการพัฒนามาใช้ประโยชน์แก่งานได้ผู้ให้ ความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างศรัทธาให้แก่ผู้เข้า รับการพัฒนา

4. กฎ และหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ ต้องกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาอุปกรณ์ที่ใช้ ในการพัฒนา จำนวนครั้งและความถี่ของการให้ความรู้

มุลเลอร์ (Muller อ้างถึงในเชืษวชาญ อาศวนกุล 2530 : 95 - 97) ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่จะ ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อยู่ 6 ประการ

1. การทำให้บรรยากาศขององค์กรเอื้อต่อการพัฒนา คือ การกำหนดความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นของฝ่ายบริหารให้ชัดเจน

2. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการอธิบายงาน จะต้องกำหนดขึ้นมาในเชิงที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ประการแรก กำหนดความต้องการขององค์กรที่เกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบัน ในลักษณะการเพิ่มของประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการทำงาน ประการที่สอง อธิบายงานยังเข้าเกี่ยวข้องกับการกำหนดความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานด้วย สำหรับประการสุดท้าย จะต้องทำการอธิบายงานสำหรับในอนาคตด้วยว่าในองค์กรต้องการคนประเภทไหน จำนวนเท่าไร เพื่อรองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเข้ามามีเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลอีกด้วยสามารถทำได้สองทาง ประการแรกเป็นการคัดเลือกจากภายใน ประการที่สองเป็นการคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน Muller ได้กล่าวว่ามักจะมีการเข้าใจผิดอยู่เป็นประจำว่าการค้นหาระดับศักยภาพ หรือความสามารถในการทำงานของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาความจำเป็นในการพัฒนา แต่แท้ที่จริงแล้วความจำเป็นในการพัฒนา ถูกกำหนดขึ้นมามาก่อนตั้งแต่ขั้นตอนของการอธิบายงานมาแล้ว

5. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการให้โอกาสสำหรับการพัฒนาหลังจากการประเมินและกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานแล้ว กระบวนการที่คิดตามมาได้แก่ การให้โอกาสแก่พนักงานที่จะพัฒนา ซึ่งประเด็นนี้ Muller กล่าวว่า คือการกำหนดโครงการต่าง ๆ พัฒนานั่นเอง

6. เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดระบบการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมปัจจัยประการนี้ Muller กล่าวว่า มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักประกันที่ยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์กับพนักงาน เพราะมันจะเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจสิ่งหนึ่งคือความหมายในการพัฒนาพนักงาน

2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ 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 ปิณฑนานนท์ (2529:108) ได้แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นแผนภาพไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ที่มา: เมธี ปิณฑนานนท์. (2529 : 108)

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

1. ความต้องการ (Needs) การหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดตัวครูเองมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครูโดยรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นการแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงตามความต้องการของครู โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงาน

4. ความสมเหตุสมผล (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัย ศึกษาการทดลอง และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

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

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนานุเคราะห์จะมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนสำคัญ คือขั้นตอนการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบ

3. วิธีการพัฒนานุเคราะห์

การพัฒนานุเคราะห์ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาเอง เพื่อให้การพัฒนานุเคราะห์เป็นไปตามความมุ่งหมาย ต้องอาศัยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย และเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนานุเคราะห์ไว้ เช่น

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 138) ได้จำแนกประเภทของการพัฒนานุเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ

1. การพัฒนาผู้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้กันมีดังนี้ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยการรักษาราชการแทน พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไปศึกษาและดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ใช้การประชุมเข้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้นับบทบาทในองค์การวิชาการส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์อย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน การพัฒนาผู้บังคับบัญชาจะไม่ได้ผล

พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2541 : 14) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการทั่วไปว่าโดยกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาครูประจำการที่ใช้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาอาวุโสได้ดังนี้

1. ให้ครูประจำการทำวิจัยในชั้นเรียนในวิชาที่ตนสอนอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลให้คำปรึกษาของครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher)

2. กำหนดให้ครูประจำการเรียนและร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ ทั้งในเรื่องการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารวิชาการ

3. พัฒนาคู่มือประจำการด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายการพัฒนาทั้งที่เป็นบุคคล องค์กรสถาบัน ระบบ และสภาพธรรมชาติ ตามที่ครูผู้เชี่ยวชาญกำหนดและดูแลให้คำปรึกษา

4. พัฒนาคู่มือประจำการด้วยการใช้สื่อสารมวลชนที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้ การให้คำปรึกษาดูแลและควบคุมติดตาม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลของครูผู้เชี่ยวชาญ

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

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual Activities) ได้แก่

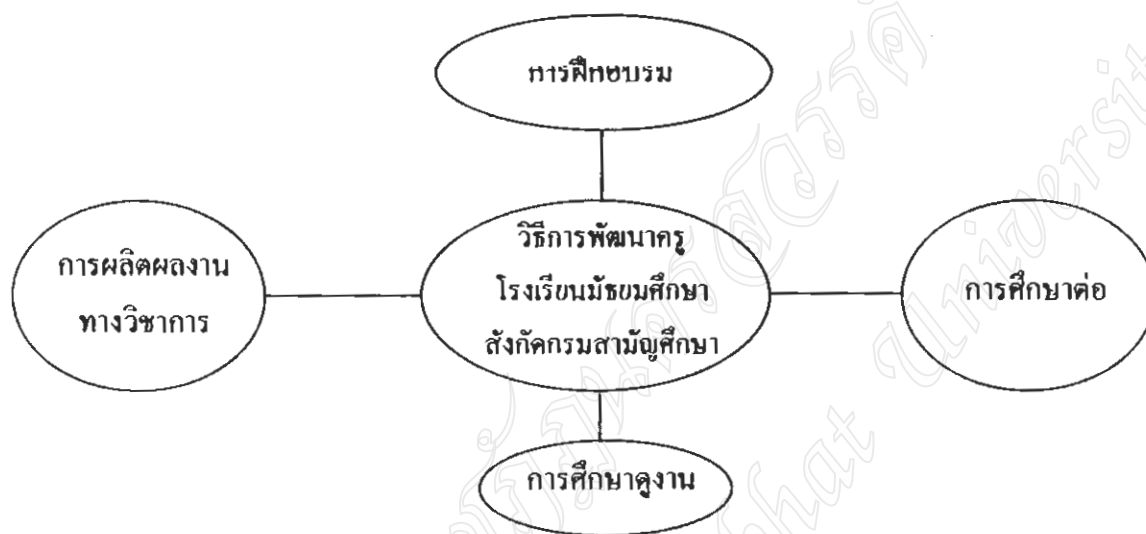
- 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น ๆ
- 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ
- 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง
- 1.4 การทดลองและวิจัย
- 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการไปทำงานในโรงเรียนอื่น
- 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
- 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
- 1.8 การลาหยุดเพื่อการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ
- 1.9 การติดตามความเจริญของตัวเองหรือแข่งกับตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ

- 2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร
- 2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุปการพัฒนานุเคราะห์นั้นอาจทำได้หลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีนั้นขึ้นอยู่กับองค์การ โอกาสและความพร้อมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ว่าจะเลือกใช้วิธีใด โดยทั่วไปแล้วโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจะใช้วิธีการพัฒนาครู คือ การฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้า การศึกษาคู่มือ และการผลิตผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของมานะ ผดุงรส (2539) ที่ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และงานวิทยานิพนธ์ของตระกูล กาศัย(2542) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์พลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

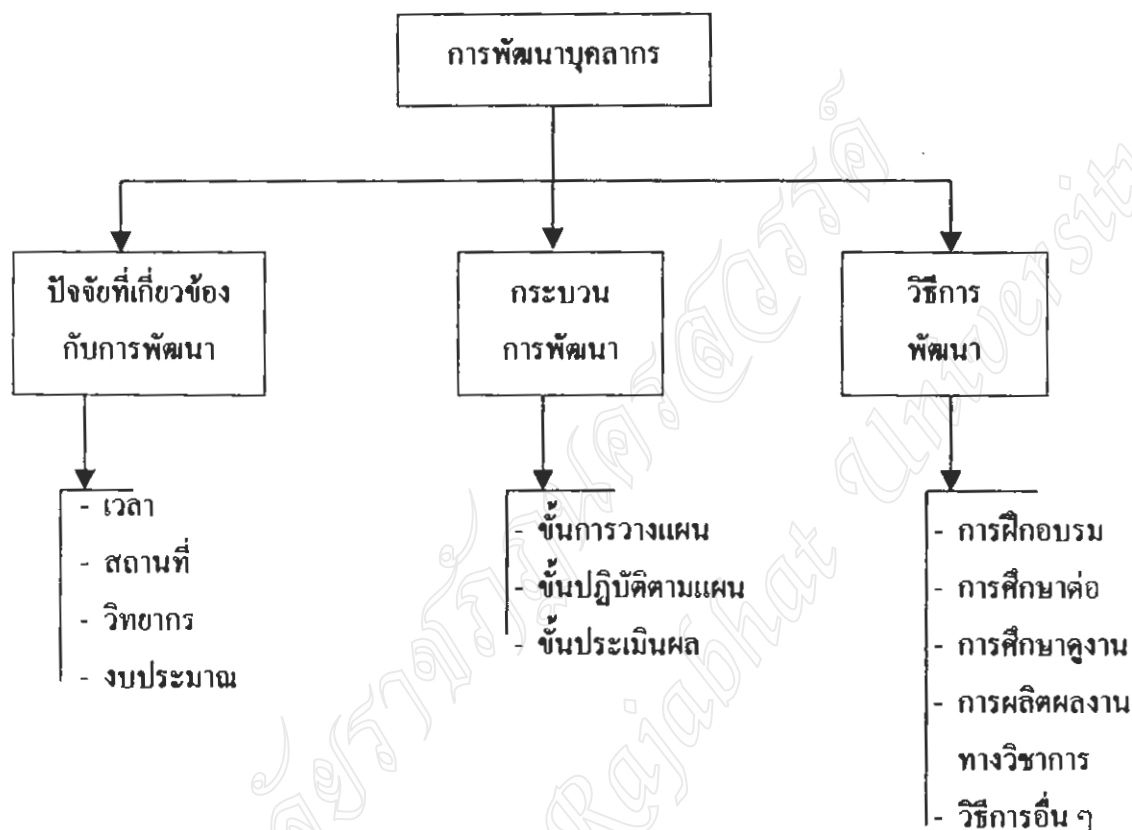
ในกรุงเทพมหานคร จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพวิธีการพัฒนาครูโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงวิธีการพัฒนาครู

ที่มา : นามะ ผดุงรส. (2539 : 42)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดของการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีปัจจัยเกื้อหนุนและเหมาะสมต่อการพัฒนา ได้แก่ เวลา สถานที่ วิทยากร และงบประมาณด้านกระบวนการพัฒนาต้องมีระบบและขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนปฏิบัติตามแผนและขั้นตอนประเมินผล และด้านวิธีการพัฒนาต้องเหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์การ โอกาสและความพร้อมของบุคลากร จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพการพัฒนาบุคลากรโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แสดงการพัฒนาครู
ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 49)

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

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

สุริย์ สุนทรินฤมิต (2539 : 21 – 22) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 วิชาสอนต่าง ๆ และการสร้างสื่อการเรียนการสอน
2. ด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะวิชาที่สอน
 - 2.1 ทักษะทั่วไปอันได้แก่ ทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทักษะในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม และกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ทักษะในการใช้เทคนิคการสอนตามลำดับของการเรียนรู้ ทักษะการสอนแบบต่าง ๆ
 - 2.2 ทักษะในวิชาที่สอน ได้แก่ กลุ่มวิชาที่กำหนดไว้ในชั้นเรียน
3. ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ได้แก่

ใช้คำพูดชัดเจนเข้าใจง่าย อารมณ์ดียิ้มแย้มแจ่มใสและเบิกบาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีไหวพริบดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดทน ช่างสังเกตและมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูล ทำงานประณีต มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ใฝ่หาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และมีความเป็นประชาธิปไตย

ฮอลล์และ โจนส์ (Halls and Jones 1976 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2536 : 262) ระบุสมรรถภาพครูไว้ว่า มีอย่างน้อย 5 ประการคือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ ทั้งด้านเนื้อหา วิชาสอน จิตวิทยา
2. สมรรถภาพด้านเจตคติ เกี่ยวกับค่านิยม เจตคติต่อผู้อื่นและสิ่งต่าง ๆ ไปในทางที่ดี
3. สมรรถภาพด้านปฏิบัติ คือ สามารถแสดงออกอันเป็นผลจากข้อ 1 ได้ดี

4. สมรรถภาพที่ส่งผลต่อการเรียนรู้
5. สมรรถภาพในการค้นคว้า

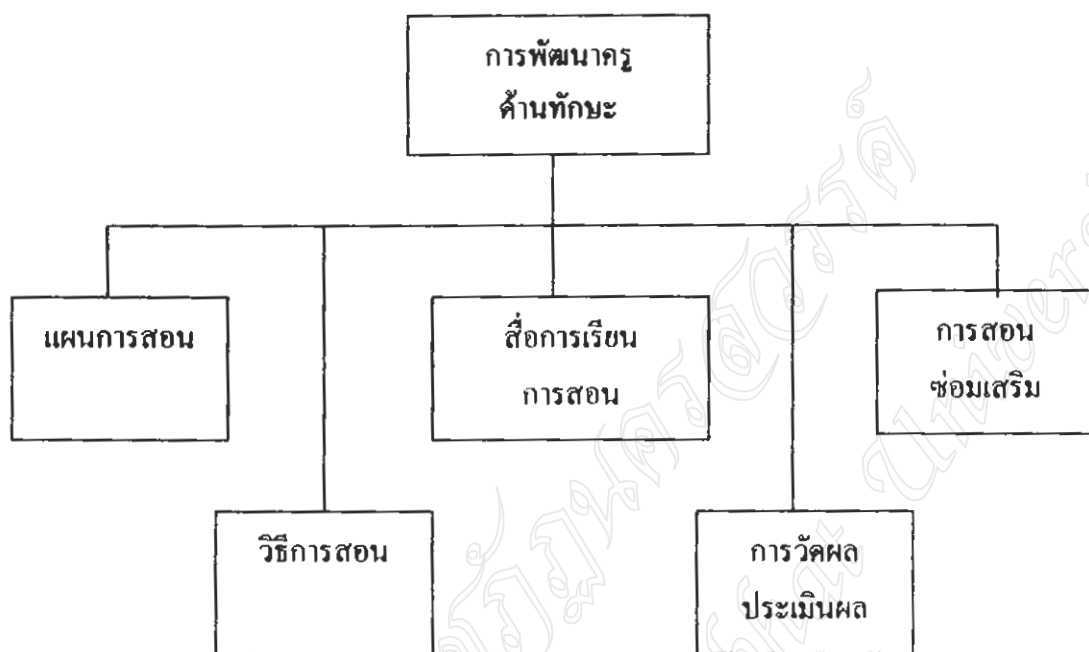
วีกานด์(Wiegand 1977 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2536 : 262) เสนอ ทักษะและสมรรถภาพของครูไว้ 7 ประการ คือ

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

สรุปการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน คือ การที่ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และมีโอกาสในการปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวกับพฤติกรรม การสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพแสดง การพัฒนาครูด้านความรู้และด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยสรุป ดังนี้

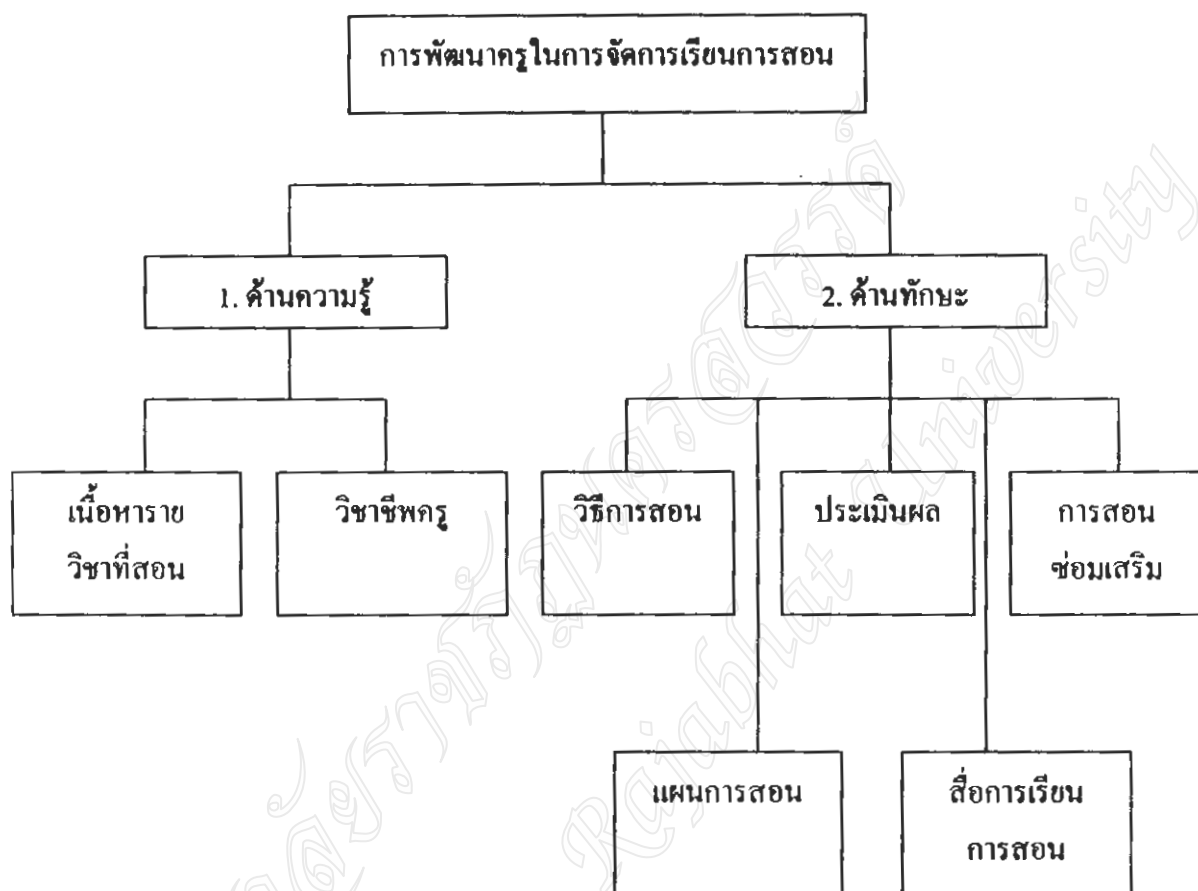


ภาพที่ 2.5 แสดงการพัฒนาครูด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน
ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 27)



ภาพที่ 2.6 แสดงการพัฒนาครูด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน

ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 29)

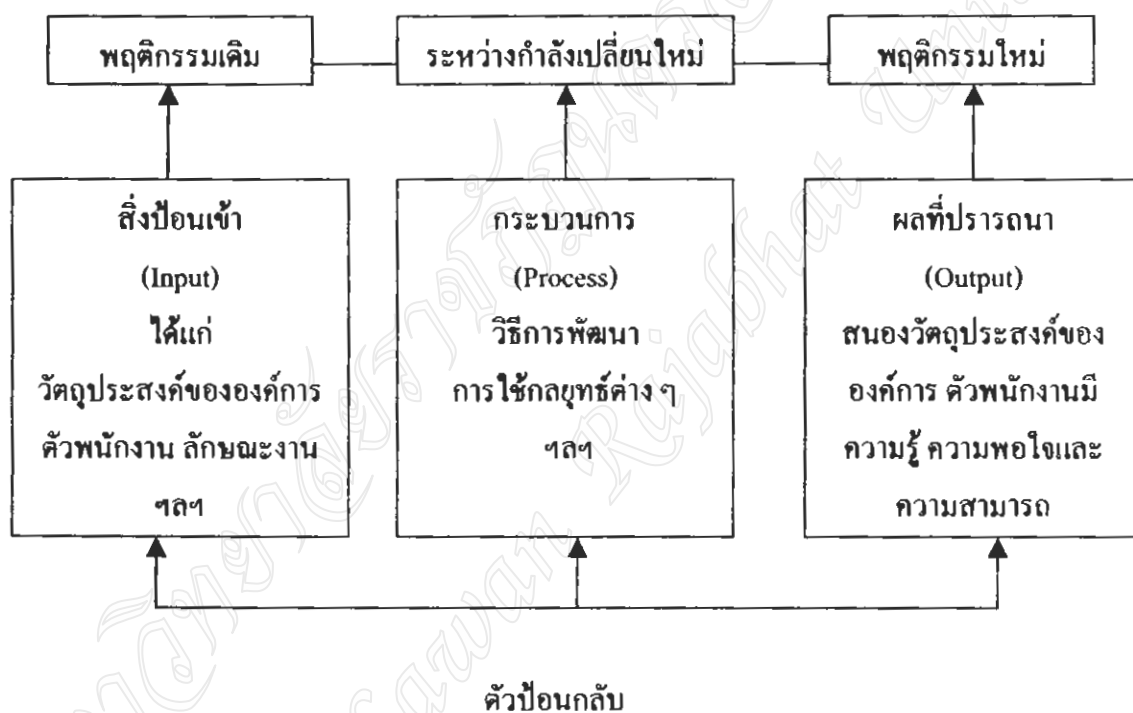


ภาพที่ 2.7 แสดงการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน
ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 29)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรตระหนักถึงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรและบุคคลที่ได้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังเช่น

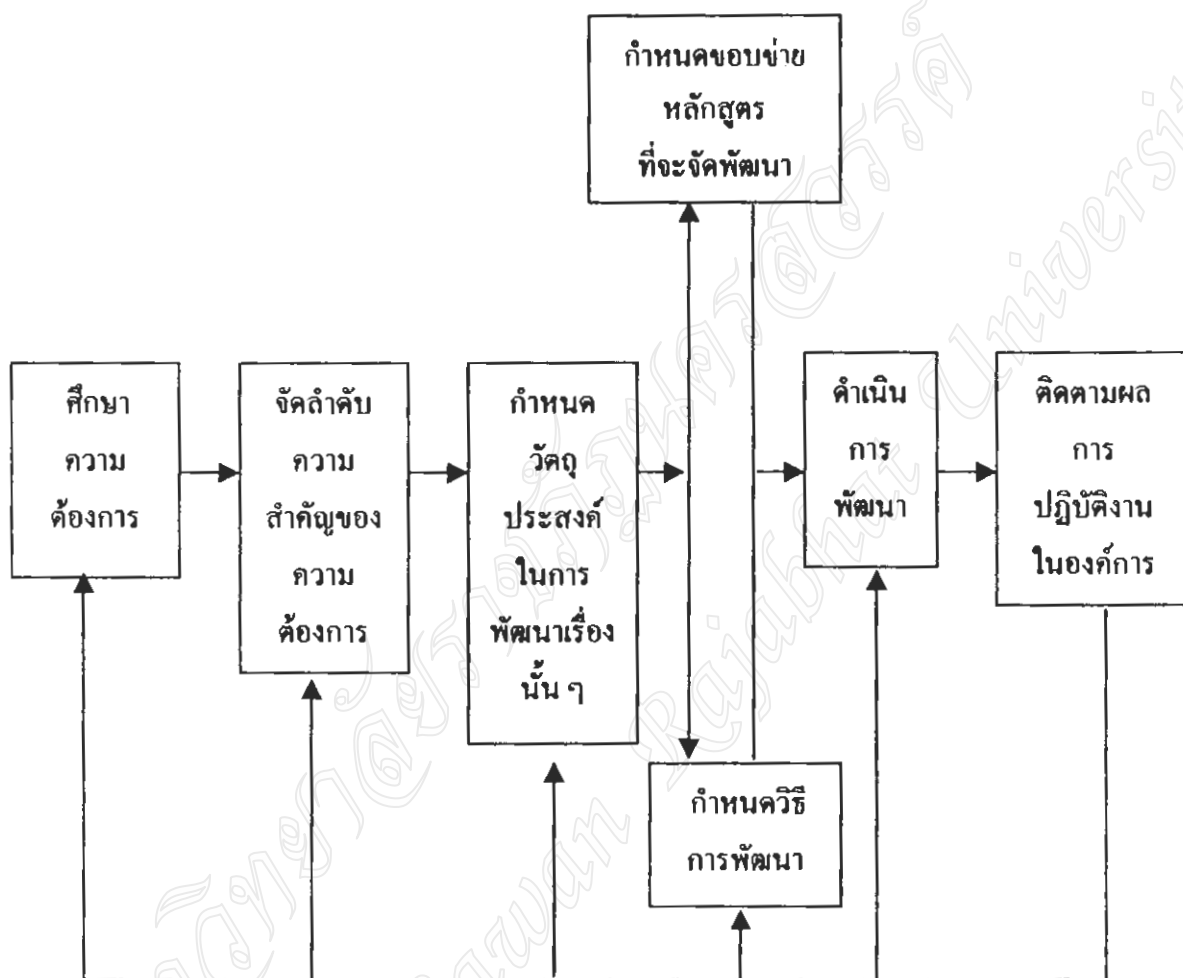
พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 170 – 174) ได้แสดงแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรมุ่งที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นสำคัญจึงได้เสนอลักษณะเป็นเชิงระบบ ดังแผนภาพ



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 ที่จะทำให้สนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program Content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้นๆ ว่าควรแบ่งช่วงเนื้อหาในการพัฒนาเป็นกี่ระยะ หรือจะพัฒนารวดเดียวทั้งหมด

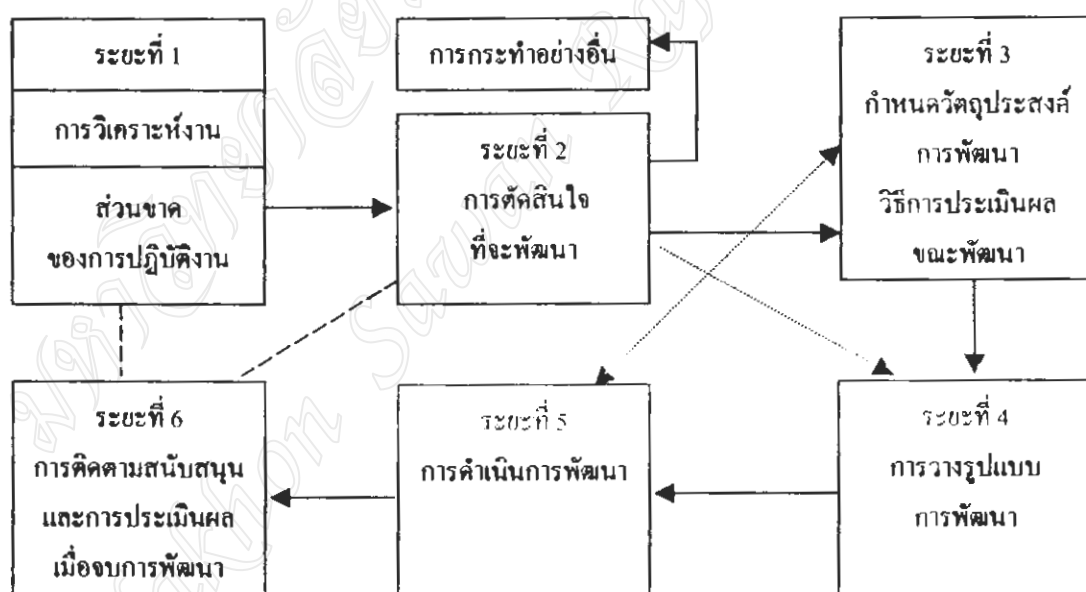
4. กำหนดวิธีการพัฒนาด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา (Learning Principles)

5. ดำเนินการพัฒนา (Actual Program) เป็นขั้นที่ดำเนินการพัฒนาจริง ๆ ทั้งนี้เพราะการดำเนินการพัฒนามีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการพัฒนาได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล (Follow – up) ภายหลังจากที่ผู้รับการพัฒนา ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ว่าการพัฒนาได้ผลมากน้อยเพียงใด คู่กับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องการลงทุนไปหรือไม่

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 145 – 148) ได้วางรูปแบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแผนภาพตามลำดับ ดังนี้



———— การประเมินผลขณะพัฒนาการป้อนกลับ ก

----- การประเมินผลเมื่อจบการพัฒนาการป้อนกลับ ข.

ภาพที่ 2.10 แสดงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร
ที่มา : ประชุม รอดประเสริฐ. (2538 : 145)

ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนตามแผนภาพที่ 2.10 ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานที่จะพบ “ส่วนขาดของการปฏิบัติ”

2. การตัดสินใจที่จะพัฒนา (Decision of Development) เมื่อศึกษาถึง “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” ให้ละเอียดแล้ว จะบอกขอบเขตของการพัฒนาได้

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการประเมินผลขณะพัฒนา (Setting Development Objective & Formative Evaluation Procedures) เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการพัฒนา ก็จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลขณะพัฒนาจะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้เป็นการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย

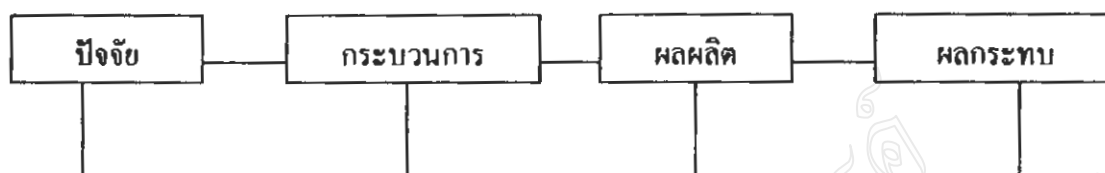
4. การวางรูปแบบของการพัฒนา (Designing Development) คือการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่าควรจะเป็นแบบไหนดี เพื่อช่วยให้การพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

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

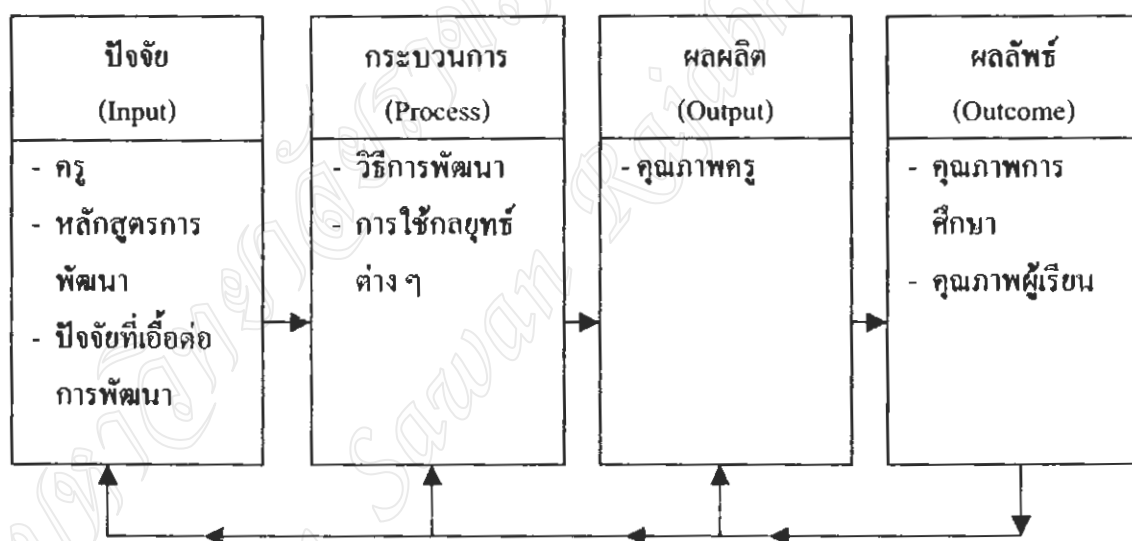
รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 211) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ระบบ (System Approach) ว่าเป็นการนำเอาระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์ประกอบทั้งหลายให้เห็นเป็นระบบกระบวนการอย่างชัดเจนสำหรับนำเสนอไปเป็นหลักในการปฏิบัติ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 แสดงการวิเคราะห์เชิงระบบ

ที่มา : รัตนะ บัวสนธ์. (2540 : 211)

จากภาพที่ 11 อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบต่างๆ ของระบบมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน และสามารถนำมาประยุกต์เป็นรูปแบบของการพัฒนาครูตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.12 แสดงการพัฒนาครูเชิงระบบ

ที่มา : รัตนะ บัวสนธ์. (2540 : 122)

รูปแบบซิปปี (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Dancil L.Stufflebeam) ซึ่งสำราญ มิแจ้ง (2535 : 59 – 60) ได้สรุปไว้ว่าแบบจำลองซิปปีเป็นแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งแบบจำลองซิปปีจะประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

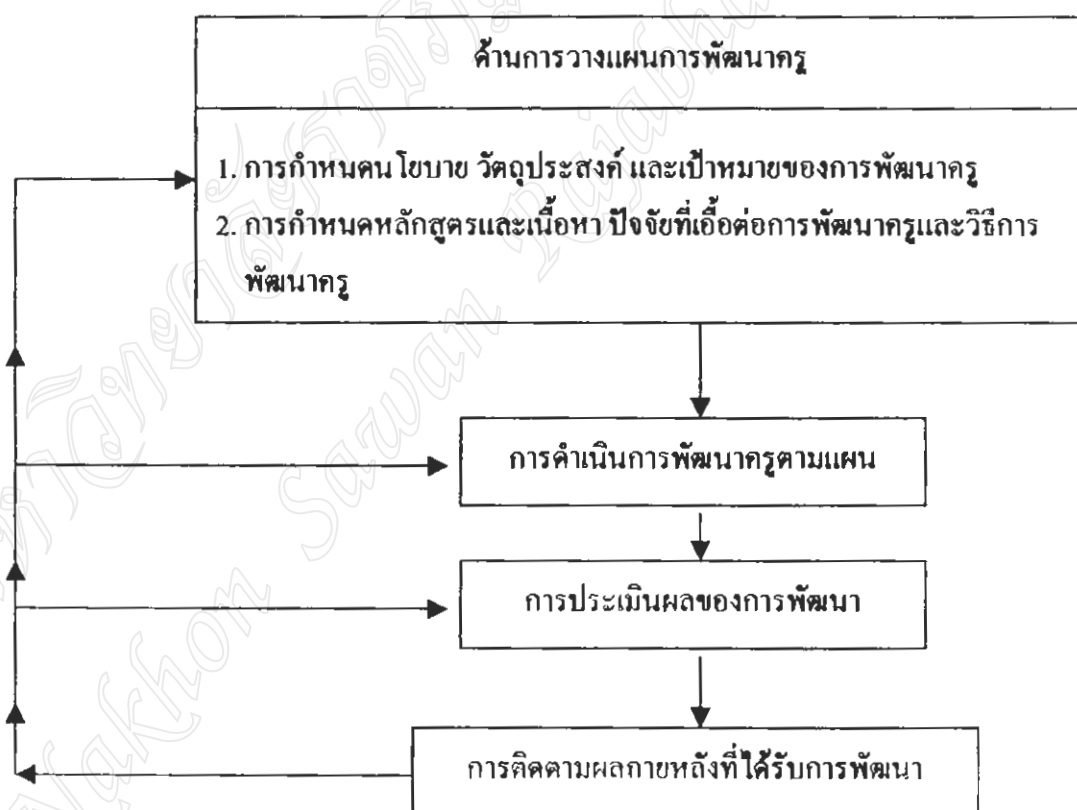
1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation) ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์

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)

การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา

การวัดและการประเมินผลในสถาบันการศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนการสอนของผู้สอนและผู้เรียนอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณธรรมทางวิชาการ ว่าได้ถ่ายทอดสู่เยาวชนเพียงใด ผลการประเมินเป็นการตีค่าผู้เรียนชั้นนิรันดร์ เป็นประกาศิตที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ผู้ประเมินผลจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการให้ถูกต้องวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลจึงทวีความสำคัญเป็นลำดับได้รับการพัฒนาสูงเช่นเดียวกับวิชาการต่าง ๆ และนับวันที่จะมีความซับซ้อนสูงขึ้นด้วยเทคโนโลยีของการวัดและการประเมินต่อไป

ประวัติการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา

การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน คราใดที่มีการสอน ครานั้นมีการวัดและการประเมินผล ดังนั้นการศึกษามีขึ้นเมื่อใด การวัดและการประเมินผลมีขึ้นเมื่อนั้นทุกยุคทุกสมัย ดังจะยกมากล่าวพอสังเขปต่อไปนี้

1. การวัดผลและประเมินผล

สมัยโบราณนั้นถือเอาตั้งแต่มนุษย์ประดิษฐ์อักษรขึ้นมาใช้ได้แล้ว ไม่มีหลักสูตร ไม่มีระยะเวลาการศึกษาที่แน่นอนเรียกการศึกษาสมัยนี้ว่า การศึกษาไม่มีรูปแบบ (Informal Education) การเรียนการสอนมีอยู่ในวงจำกัด ได้แก่ บุคคลชั้นสูงทางการปกครอง ทางศาสนา ผู้มั่งคั่ง และบุคคลในสำนักของผู้รู้หรือนักปราชญ์เท่านั้น ชนชาติผู้นำอารยธรรมของโลก ได้แก่ อินเดีย จีน และชนเผ่ามายัน(Mayan) ซึ่งมีถิ่นฐานในประเทศกัวเตมาลาเหนือ บันทึกสลักหินภาษามายา (Maya) อันลือลั่น ปรากฏร่องรอยอารยธรรมสูงไม่แพ้จีนและอินเดีย แต่เป็นที่น่าเสียดายมีรายละเอียดหลงเหลือไม่มาก และขาดหายไปไม่มีการสืบต่อดังเช่น จีนและอินเดีย

จีนและอินเดียมีหลักฐานโบราณคดียาวนาน การเรียนการสอนเป็นไปตามที่ครูอาจารย์กำหนด สถานที่เรียนใช้บ้านของครูอาจารย์ กระบวนการเรียนเป็นการบอกให้จดจำ การท่องจำสูตรท่องจำมโนเป็นกิจกรรมหลัก ฝึกทักษะปฏิบัติจนเป็นที่พอใจของผู้สอน

ยุคทองของการศึกษาโบราณของอินเดีย คือ ยุคตักสิลา (Takasila) มหาวิทยาลัยตักสิลา เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของโลก ผู้เชี่ยวชาญ นักปราชญ์ต่างๆ จะรวมอยู่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ อาจารย์ผู้สอนจะรวมกันอยู่เป็นพวก ๆ เรียกว่า คณะวิชา ภาควิชา สาขาวิชา ที่พักอาศัยของอาจารย์ และเป็นสถานที่เรียนด้วย เรียกว่า อาศรมหรืออาศรม (Ashram) นักศึกษาจะต้องไปสมัครเรียนกับ บิคารมารคา รับใช้ดูแลให้บริการให้อาจารย์ได้รับความสะดวก ชื่อสัตว์คู่บุญครูที่ดีพึงปฏิบัติคือ นุภาพารี คุณธรรมดังกล่าวเรียกว่า พรหมจริยา แต่ตักสิลาที่ลือลั่นในประวัติศาสตร์โบราณคดีบันทึกกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และบุคคลสำคัญที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ แต่ไม่มีหลักฐานชี้ชัดว่า ตั้งอยู่ที่ใด เหลือหลักฐานมหาวิทยาลัยยุคหลังคือ นาลันทา มีอาณาบริเวณกว้างขวาง

ใกล้เคียงกับธรรมชาติที่สุด สิ่งปรักหักพังแสดงถึงความยิ่งใหญ่แห่งสถาบันการศึกษาโบราณ ปัจจุบันมีมหาวิทยาลัย นาลันทา แต่ไม่ใช่นาลันทาโบราณที่กล่าวถึงแต่อย่างใด การวัดและการประเมินผลยังคงเป็นวิธีเดียวกัน คือ การท่องจำให้ศิษย์ท่องจำสูตรหรือมนต์ต่อหน้าอาจารย์ ระดับสติปัญญา ไหวพริบ (Intelligence) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นเครื่องมือแบ่งแยกระดับของศิษย์ รวมทั้งจริยธรรมเป็นกรอบของพฤติกรรม เป็นส่วนสำคัญของการประเมินผล การฝึกทักษะปฏิบัติก็มีความสำคัญยิ่งยวด ต้องอยู่ในเกณฑ์ที่อาจารย์รับรองได้

2. การวัดผลการศึกษาในสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศอารยะในสรรพวิชาการ ได้มีการพัฒนาการวัดและการประเมินผลก้าวหน้าเป็นแบบอย่างของประเทศต่าง ๆ ในโลกปัจจุบัน

ก่อนปี ค.ศ.1850 ไม่มีอะไรแตกต่างกับการวัดผลในประเทศไทย กล่าวคือ การวัดผลส่วนใหญ่เป็นการตอบปากเปล่า ครูอาจารย์เป็นผู้ถามนักเรียนเป็นผู้ตอบ การประเมินผลจะทราบได้ทันที หลังจากสอบเสร็จ วิธีการเช่นนี้เป็นวิธีการที่หยาบมาก เพราะว่าเป็นคำถามที่ควรถามอีก แต่ไม่ได้ถาม เพราะมีเวลาไม่เพียงพอ ขาดการเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนด้วยกัน

ประมาณกลางคริสต์ศตวรรษที่ 19 การวัดผลเริ่มใช้วิธีการเขียนตอบแทนการตอบปากเปล่าก่อนหน้านี้นี้ ใช้คณะกรรมการกลางเป็นผู้สอบไล่ เปลี่ยนมาใช้ครูประจำชั้นเป็นผู้สอบเอง การวัดผลทางจิตวิทยาส่วนใหญ่มีลักษณะเป็น ปรัชญาทางศีลธรรม (Moral Philosophy) เน้นหนักไปทางด้านจิต (Mind) และวิญญาณ (Soul) ยังไม่มีจิตวิทยาการทดลอง ต่อมาประมาณปี 1900 จิตวิทยาได้รับผลกระทบจากการเจริญทางวิทยาศาสตร์การทดลองทางจิตวิทยาเริ่มขึ้น เน้นการวิเคราะห์ พฤติกรรมของมนุษย์ การทดลองทางจิตวิทยาเริ่มกว้างขวางขึ้น เริ่มมีการทดลองทางการศึกษามากขึ้น ประเทศต่าง ๆ ในยุโรป เช่นที่ เยอรมันนี รัสเซีย เริ่มสนใจจิตวิทยาการทดลอง

ระหว่างปี 1900 ถึง 1915 ถือว่าเป็นยุคแรกของการวัดผลการศึกษาและจิตวิทยาในปัจจุบัน บิเน็ต (Binet) ได้สร้างสเกลวัดสติปัญญา (Intelligence Scale) การสร้างข้อสอบวัดความสัมฤทธิ์ผลการเรียนหลายวิชาสโตนสร้างข้อสอบมาตรฐานวิชาเลขคณิต (Stone's Arithmetics Tests) ข้อทดสอบสะกดคำของบัคกิงแฮม (Buckingham's Spelling Tests) ทราบีวสร้างข้อทดสอบทางภาษา (Trabue's Language Test) ธอร์นไคล์ (Thorndike) สร้างสเกลวัดการคัดลายมือสำหรับผู้เริ่มต้น โอติสและคณะ (Otis and others) ได้พยายามสร้างข้อสอบวัดสติปัญญาของกลุ่มบุคคล (Group Test of Intelligence)

ระหว่างปี 1915 ถึง 1930 เรียกว่าเป็นยุคปะทุ (boom period) ของการทดสอบ ข้อสอบมาตรฐานสำหรับวัดความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนทุกวิชาที่โรงเรียนในกลุ่ม Army Alpha มีการสร้างข้อสอบวัดสติปัญญาของกลุ่มกว้างขวางขึ้น ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 ได้มีการสร้างข้อสอบวัด

บุคลิกภาพที่มีชื่อว่า Woodworth Personal Data Sheet ในช่วงเวลาดังกล่าว ข้อสอบวัดสติปัญญา และข้อสอบมาตรฐานวัดความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง

ระหว่างปี 1930 ถึง 1945 เป็นช่วงเวลาที่การวัดผลได้พัฒนาเทคนิคในการวัด มีความละเอียดซับซ้อนมากขึ้น เก็บข้อสอบที่เป็นมาตรฐานไว้ในธนาคารข้อทดสอบ (Item Bank) การแปลความหมายของคะแนนมีความจำเพาะเจาะจงขึ้น นักวัดผลมีความสนใจที่จะวัดทักษะทางวิชาการ (Academic skills) มากขึ้น และวัดได้ครบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ระหว่างปี 1945 ถึง 1960 เป็นช่วงที่เริ่มวัดความถนัดตามธรรมชาติ (Aptitude test) เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และคณะกรรมการดำเนินการสอบเข้ามหาวิทยาลัย (College Entrance Examination Board) ได้นำข้อสอบวัดความถนัด เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของข้อสอบคัดเลือกช่วงนี้ นับว่าเป็นช่วงของข้อสอบมาตรฐานเพราะมีการพัฒนาที่สมบูรณ์ (Thomdike and Hagen, 1969: 2-7)

หลังปี 1960 นักวิชาการวัดผลได้นำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการวัดผลมากขึ้น ทำให้มีความสะดวกและรวดเร็ว ทั้งในด้านการตรวจให้คะแนนและการวิเคราะห์ นักการศึกษาเห็นว่าโลกทางวิชาการเปลี่ยนแปลงพัฒนา วิทยาการทุกสาขาเจริญก้าวหน้า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สังคมมนุษย์เปลี่ยนแปลงเป็นผลผลิตของมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) นับเป็นมติใหม่ของการวัดและการพัฒนาการศึกษา ความคิดสร้างสรรค์ เป็นทั้งสมรรถภาพ (Capacity) และเป็นวิธีการ (Means) ที่ว่าเป็นวิธีการก็คือ ได้มีผลของการวิจัยพบว่าทุกสาขาวิชาการศึกษาสามารถสอนด้วยวิธีการแห่งความคิดสร้างสรรค์ J.P.Guilford แห่งมหาวิทยาลัยเซาเธอร์นแคลิฟอร์เนีย นับเป็นบุคคลสำคัญผู้เริ่มศรัทธาแห่งความคิดสร้างสรรค์ ผลงานที่สำคัญได้แก่การวิเคราะห์ภูมิปัญญา (The Analysis of Intelligence, J.P.Guilford, 1971) และบุคคลสำคัญต่อมาได้แก่ Dr.B.K.Passi อธิการบดีมหาวิทยาลัยอินคอร์ประเทศอินเดีย ได้สร้างเครื่องมือวัดชื่อ Passi's Test of Creativity (B.K.Passi, 1972) เป็นผู้เชี่ยวชาญความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารธุรกิจ (Business Management by Creative Thinking) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ท่านผู้นี้ได้รับเชิญเป็นผู้ฝึกอบรมบุคลากรในอังกฤษ แคนาดา สหรัฐอเมริกา สาธารณรัฐรัสเซีย เกาหลีใต้ และฮ่องกง นับเป็นก้าวใหม่ของการวัดผลและการพัฒนาการศึกษา

อดีตถึงปัจจุบัน การวัดความคิดสร้างสรรค์ มีความยุ่งยากซับซ้อนเพราะข้อสอบมีลักษณะปลายเปิด (Open-ended Test) การพัฒนาสู่ก้าวหน้า เป็นข้อสอบปลายปิด (Close-ended test) ซึ่งกำลังพัฒนาในประเทศไทยเจียบ ๆ อยู่ในขณะนี้

4. การวัดผลการศึกษาในประเทศไทยและแนวโน้มในอนาคต

การพัฒนาการศึกษาในประเทศไทย ก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ ควบคู่ไปกับการวัดผลการศึกษาการยอมรับและนำวิทยาการด้านการวัดผลการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาใช้อย่างกว้างขวางเช่นเดียว

กับประเทศที่พัฒนาแล้ว นอกจากนี้ ยังได้มีการพัฒนา การวิจัย การสอนในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้นและเป็นเอกลักษณ์ของตนเองมากขึ้น นับเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจการวัดผลและการประเมินเป็นที่ยอมรับมานานแต่โบราณแล้วว่าเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนการสอน และเป็นกระบวนการสำคัญสำหรับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

เทคโนโลยีการวัดผลการศึกษาในฐานะที่เป็นวิชาการ เป็นวิชาชีพที่ต้องได้รับการฝึกฝนเช่นเดียวกับวิชาการด้านอื่นๆ ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนักสำหรับนักวิชาการสาขาอื่นในประเทศไทย ความเข้าใจผิดยังมีอีกมาก เช่น ผู้ที่มีความรู้วิชาการด้านใด ก็สามารถเป็นผู้สอนวิชานั้นได้ มองข้ามความสำคัญของวิชาครูไปอย่างน่าเสียดาย วิชาครูสร้างความเป็นครู สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการยังถูกมองข้ามไป วิชาการวัดผลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาครูก็ถูกมองข้ามไปด้วย นักวิชาการจำนวนมากคิดว่า วิชาการวัดผลไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ สามารถเข้าใจได้ด้วยสามัญสำนึก เพราะแต่ละท่านเคยถูกวัด ถูกสอนมามากมายกว่าจะจบการศึกษาจึงคิดว่า จะวัดระหว่างที่เคยถูกวัดมาแล้วเท่านั้น ดังนั้น นักวัดผลจึงมีหน้าที่สำคัญที่จะต้องเผยแพร่และพัฒนาให้มีการยอมรับกว้างขวางและเป็นบทบาทการพัฒนาสังคมที่แท้จริงด้วย

การพัฒนาการวัดผลการศึกษาในประเทศไทยในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเป็นไปด้วยดี เพราะมีแรงผลักดันซึ่งเป็นความต้องการสูง ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าทางวัดดูนิยมมีมากเพียงใด ความต้องการวัดผลการศึกษาจะต้องสูงขึ้นอย่างเป็นลำดับ การพัฒนาการวัดที่เป็นข้อสอบมาตรฐานภายใต้วัฒนธรรมไทยมีมากขึ้นทั้งนี้ เพราะการศึกษาวิจัยด้านนี้สะสมและเผยแพร่สู่สังคมการศึกษา ไม่แพ้หรือด้อยกว่าประเทศใดในสังคมโลกในอนาคต

การวัดผลและการประเมิน

1. การวัด (Measurement)

การวัด หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้เห็นความแตกต่างของคุณสมบัติที่มีอยู่ทั้งในวัตถุหรือในบุคคลที่เราประสงค์จะวัด ถ้าคุณสมบัติที่จะวัดนั้นได้มีการให้จำกัดความชัดเจนเพียงพอที่จะสังเกตความแตกต่างได้ และคุณสมบัตินั้นจะต้องเป็นคุณสมบัติที่วัดได้ และการวัดยังหมายถึงกระบวนการกำหนดตัวเลขที่มีสเกลมาตรฐานด้วย (Ebel, 1965)

อีกนัยหนึ่ง การวัด หมายถึง การดำเนินการอย่างมีวิธีการ เพื่อให้ทราบถึงปริมาณทางด้านคุณภาพของสิ่งของหรือบุคคล และอธิบายได้ในรูปของปริมาณ (Quantitative Term) ได้แก่ ความกว้าง ความยาว ความหนา ความลึก จำนวนหน่วย อายุการใช้งาน เจตคติ ภูมิภาวะทางอารมณ์ ความฉลาด ความสัมฤทธิ์ผลทางเรียน เป็นต้น จะวัดสิ่งใดจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด และ

ตามวัตถุประสงค์ที่จะวัดด้วย การวัดไม่ว่าจะเป็นการวัดสิ่งใด ๆ จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่

- 1.1 กำหนดว่าจะวัดสิ่งใด จะวัดปริมาณหรือวัดคุณภาพ (Quantity or Quality)
- 1.2 ตรวจสอบพิจารณาว่าจะทำการวัดอย่างไร หรือใช้วิธีการที่ผู้อื่นทำไว้แล้ว
- 1.3 กำหนดกระบวนการวัดแต่ละขั้นตอน และวิธีการบันทึกผลออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างไร

การวัดที่มีเครื่องมือวัดอยู่แล้ว ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือมาตรฐาน การวัดโดยเครื่องมือชนิดนี้มีความสะดวกต่อการวัดการใช้ และสะดวกต่อการแปลความหมาย แต่การวัดความสามารถของมนุษย์ยังไม่มีเครื่องมือวัดที่สมบูรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดในปัจจุบันที่ไม่มีเครื่องมือที่ดีกว่าเครื่องมือปัจจุบันจึงเหมาะสมที่สุด ความไม่สมบูรณ์ของเครื่องมือจึงเป็นสิ่งที่ทำให้นักวัดผลที่จะประดิษฐ์เครื่องมือที่ดีที่สุดตลอดเวลา (Thorndike, 1969)

สรุป: การวัด หมายถึง กระบวนการบอกปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ใด ๆ ที่ตกลงกันไว้แล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัด และวัตถุประสงค์ของการวัด

2. การประเมินผล (Evaluation)

การประเมิน หมายถึง การตัดสินหรือลงความเห็นใด ๆ จากผลของการวัด วิเคราะห์ผลที่วัดได้หรือหลักฐานอื่นๆ ประกอบการลงความเห็น

หรือ การประเมินผล คือ กระบวนการประเมินค่าขั้นสุดท้ายว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาใดบรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร ทั้งนี้โดยการพิจารณาผลที่ได้จากผลของการวัดและส่วนประกอบอื่นเพื่อการประเมินค่าที่เหมาะสม

การประเมินผลมีหลายแนวคิด ตามแต่ว่าจะนำไปใช้ในทางใด สำหรับแนวคิดทางการศึกษาแล้วว่าการประเมินผลการศึกษาอาจให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบอย่างมีระบบว่านักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเพียงใด

จากคำจำกัดความดังกล่าว จะมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ กระบวนการตรวจสอบอย่างมีระบบ ซึ่งก็หมายถึง การวัดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งเป็นเสมือนเกณฑ์หรือคุณค่าที่นำมาใช้ตัดสินสามารถสรุปเป็นสมการดังนี้ (Gronlund, 1970)

$$\text{การประเมินผล} = \text{คุณลักษณะเชิงปริมาณที่วัดได้} + \text{เกณฑ์หรือคุณค่า} \\ \text{หรือคุณลักษณะเชิงคุณภาพที่วัดได้} \quad \text{ที่ใช้ตัดสิน}$$

ดังนั้น การประเมินผล จึงเป็นการนำผลของการวัดแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์จึงลงความเห็นและตัดสินได้

การวัดและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน เพราะการวัดเป็นไปเพื่อการประเมินว่า ดีเลวเก่งอ่อนเพียงใด สิ่งใดบ้างที่ต้องแก้ไขปรับปรุงพัฒนา ถ้าเป็นผลของการเรียนรู้ก็ต้องเทียบกับวัตถุประสงค์ ว่าการเรียนรู้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด สอนซ่อมเสริมหรือเรียนซ้ำผ่าน ไม่ผ่าน เลื่อนชั้น ไม่เลื่อนชั้น การวัดผลจึงเป็นไปเพื่อการประเมินผล

ลักษณะสำคัญของเครื่องมือวัดผลที่ดี

เครื่องมือวัดผลที่มีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความเชื่อมั่น (Reliability)

ได้กล่าวมาแล้วถึงความคลาดเคลื่อนในการวัด เครื่องมือที่ดีไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ต้องได้ผลของการวัดเท่ากัน หรือใกล้เคียงกันมากที่สุด จึงเชื่อได้ว่าเป็นเครื่องมือวัดที่ดี

ข้อสอบวัดผลที่จัดทำขึ้นจนครบหลักสูตร ซึ่งอาจมีหลายร้อยข้อครอบคลุมหลักสูตรทั้งหมด และถ้าแบ่งออกเป็นชุด ๆ ชุดละ 50 ข้อ เมื่อนำไปใช้วัดแต่ละชุด ผลที่ได้จากการวัดจะต้องคล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันจึงจะมีความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นเป็นศิกริขของความเชื่อถือ ซึ่งจะได้นำกล่าวในรายละเอียดที่ลุ่มลึกต่อไปในหน่วยการเรียนรู้หลัง ๆ

2. เครื่องมือวัดผลที่ดีจะต้องมีความเที่ยงตรง (Validity)

ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดผล พอที่จะให้ความหมายได้ โดยอาศัยคำจำกัดความที่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลให้ไว้ ดังนี้

เคอร์ตัน (Cureton) ได้ให้ความหมายในเชิงปฏิบัติ และมีความหมายแคบลงว่า ความเที่ยงตรงหมายถึงค่าประมาณของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับเกณฑ์จริง (True Criterion Scores) (Cureton, 1951)

3. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity)

ความเป็นปรนัย หมายถึง การตรวจให้คะแนนขึ้นอยู่กับสิ่งที่วัด กล่าวคือ เมื่อให้ข้อคำถามจากผู้สอบแล้ว ข้อคำถามนั้นจะได้รับการตรวจให้คะแนนได้เท่ากัน ไม่ว่าผู้ใดจะมาเป็นผู้ตรวจ หรือจะตรวจกี่ครั้งก็ได้คะแนนเท่ากัน ดังนั้นเรียกว่ามีความเป็นปรนัย แต่ถ้าวัดการตรวจที่ผู้ตรวจอารมณ์ได้คะแนนมา ตรวจใจอารมณ์เสียได้คะแนนน้อยไม่แน่นอนเช่นนี้เรียกว่า ไม่มีความเป็นปรนัย แต่มีความเป็นอัตนัย (Subjectivity)

4. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความสมดุล (Balance)

หมายถึง เครื่องมือวัดผลที่ดีจะต้องมีความพอเหมาะพอดีกับเนื้อหา เมื่อมีการสอนไปเพียงไร ก็ความสอบเท่านั้น ไม่สอบเนื้อหาเกินที่สอนหรือเกินหลักสูตร

5. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความยุติธรรม (Fairness)

เครื่องมือวัดที่เป็นข้อสอบ ต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้สอบทุกคน ผู้สอบหลายชั้นเรียน แต่เนื้อหาที่สอนแตกต่างกันในวิชาเดียวกัน แต่ออกข้อสอบวัดชุดเดียวกัน ผู้ไม่ได้เรียนก็สอบไม่ได้ หรือ ข้อสอบมีกลอุบาย ผู้ตอบได้ก็ไม่มี ความหมาย

เช่น บิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นข้อสอบ ชนิดถูกผิด ผู้ออกข้อสอบต้องการให้ตอบว่า ผิด โดยลงคำว่า พระจอมเกล้า เป็นพระจอมเกล้า โดยสะกดผิดเช่นนี้ ไม่ได้วัดอะไรและไม่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้สอบ เพราะผู้สอบส่วนใหญ่อาจคิดว่าเป็นเพียงข้อบกพร่องของการเรียงพิมพ์เท่านั้น

6. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องสะดวกต่อการปฏิบัติ (Practicality)

เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องสร้างขึ้นโดยคำนึงสถานการณ์ที่จะใช้เครื่องมือ นั้น คำนึงถึงเวลาที่ใช้ว่าเวลามีค่ามากสำหรับการวัดเวลาที่เสียไปต้องมีความหมายต่อคุณประโยชน์ที่ได้รับ การสร้างเครื่องมือ ผู้ใช้ ผู้ตอบและการให้คะแนนสะดวก ถ้าเป็นข้อสอบ นอกจากจะมีความสะดวกแล้ว ยังมีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณค่าและน่าใช้และน่าตอบด้วย

ที่กล่าวมาแล้ว เป็นคุณลักษณะของเครื่องมือวัดผลที่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะหลัก ๆ สำคัญเท่านั้น ยังมีคุณลักษณะอื่น ๆ อีก เกี่ยวกับรูปแบบ สีสัน ระบบระเบียบ เป็นต้น

7. เครื่องมือวัดผลการศึกษา

แบบของเครื่องมือวัดผลมีหลายรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ แต่ละประเภทยังมีหลายชนิด ดังนี้

แบ่งตามประเภทของพฤติกรรมที่วัด (Aspect Of Behaviour) ได้แก่

1. เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement Test) ได้แก่ แบบทดสอบที่ใช้วัดผลการเรียนที่ใช้อยู่ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

2. เครื่องมือวัดความถนัด (Aptitude Test) ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้วัดความสามารถของมนุษย์ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เครื่องมือชนิดนี้ที่นิยมมากก็คือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test) และความถนัดเฉพาะ (Specific Aptitude Test)

3. เครื่องมือวัดเชาวน์ปัญญา (Intelligence Test) ได้แก่ เครื่องมือวัดระดับเชาวน์ปัญญา เครื่องมือที่รู้จักกันดี ได้แก่ I.Q. Test

4. เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ (Personality Test) ได้แก่ เครื่องมือวัดความสนใจ (Interests) เครื่องมือวัดเจตคติ (เครื่องมือวัดการปรับตัวทางสังคม (Personal-Social Adjustment) เป็นต้น

แบ่งตามวิธีการประเมินผล (Evaluative Methods)

เป็นการแบ่งตามเทคนิคที่ใช้วัด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ กรรมวิธีการทดสอบ (Testing procedures) การรายงานตนเอง (Self-Report Techniques) และเทคนิคการสังเกต (Observational Techniques)

1. กรรมวิธีการทดสอบ

ข้อทดสอบ (test) หมายถึง ภาระงานตัวอย่าง (sample task) ที่จัดไว้เป็นหมวดหมู่ และจัดเรียงอย่างมีระบบ เพื่อที่จะใช้วัดพฤติกรรมของคนในช่วงเวลาที่กำหนด

การทดสอบอาจแยกได้เป็น 2 ชนิด คือ

- 1) การทดสอบปากเปล่า (Oral)
- 2) การทดสอบโดยเขียนตอบ (Written)

การทดสอบที่ใช้ในสถาบันการศึกษา อาจแยกได้เป็น

- 1) ข้อทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (Teacher-Made Test)
- 2) ข้อทดสอบที่ผู้เชี่ยวชาญสร้างขึ้น (Specialist-Made Test)

ข้อทดสอบทั้งสองอย่างนี้ บางทีเรียกว่า ข้อทดสอบที่ไม่มาตรฐานหรือไม่มีรูปแบบ (Informal) แต่ถ้าเป็นข้อสอบที่ผู้เชี่ยวชาญทำขึ้นกำหนดมาตรฐานเงื่อนไขการวัด การตรวจให้คะแนนและการแปลความหมายคะแนน เรียกว่า ข้อสอบมาตรฐาน (Standardized Tests)

ระบบการวัดผลในสถาบันการศึกษา

ลักษณะทั่วไปของระบบการวัดผล

ก่อนถึงพุทธกาล ระบบการวัดผลการศึกษาในสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปไม่ว่าระดับใด ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศยังนิยมการวัดผลในระบบร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ โดยการนำคะแนนที่ได้จากการสอบซึ่งเป็นคะแนนดิบรวมทั้งหมดหารด้วยจำนวนเต็มแล้วคูณด้วยหนึ่งร้อย ผลออกมาใครได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ก็ตก สูงกว่าร้อยละ 50 ได้สอบผ่านเลื่อนชั้นได้ ใครได้ร้อยละ 80 หรือ 90 ขึ้นไปถือว่าเก่งดีมากได้รับคำยกย่อง วิชาใดได้คะแนนเท่าใดไม่สำคัญ สำคัญที่คะแนนรวม และร้อยละคะแนนที่ได้ คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ให้เรียนซ้ำชั้น

ตั้งแต่ถึงพุทธกาลเป็นต้นมา แนวคิดที่จะยึดถือคะแนนเฉลี่ยร้อยละมีน้อยลง แบ่งรายวิชาเรียนเป็นเทอมเป็นภาคสอบตกวิชาใดเรียนซ้ำวิชานั้น แนวคิดที่ว่าร้อยละเป็นผลสมบูรณ์ตัดสินได้ตกโดยถือคะแนนแต่ละบุคคลโดยอิสระ ไม่คำนึงถึงนักเรียนคนอื่นหรือกลุ่มที่เรียนแต่อย่างใด เริ่มเปลี่ยนมาเป็นคะแนนรายวิชากำหนดเป็นร้อยละของแต่ละรายวิชา คะแนนเต็มแต่ละรายวิชาถือเป็น

หนึ่งร้อย ครูอาจารย์ผู้สอนจำนวนมากได้รับความรู้เรื่องการกำหนดระดับคะแนนเป็นตัวอักษร จึงนำคะแนนดิบไปเทียบให้ระดับคะแนนเป็นตัวอักษร เช่น ก มีค่าระหว่าง 80 – 100 ข มีค่าระหว่าง 80-100 ข มีค่าระหว่าง 60 ถึง 79 ค มีค่าระหว่าง 50-59 มีค่าระหว่าง 25-50 และจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 25 หรือแบ่งร้อยละของคะแนนเป็นช่องคะแนน แล้วกำหนดค่าระดับคะแนนเทียบให้เลย วิธีการเช่นนี้นับว่าไม่ถูกต้อง ในเรื่องของระบบการให้คะแนน การให้คะแนนดังกล่าวยังคงเป็นคะแนนดิบ การนำคะแนนดิบมากำหนดเป็นเกรดตัดสินได้คงยาก ความที่เอาคะแนนดิบมาตัดสินโดยไม่ได้มาปรับปรุงคะแนนเรียกคะแนนดิบนั้นว่าเป็นคะแนนสมบูรณ์ (Absolute Mark)

ปัจจุบันวิชาการด้านวัดผลขยายแผ่ออกไปมาก ทำให้วงการศึกษาและประชาชนส่วนหนึ่งยอมรับและเข้าใจนำไปปฏิบัติ โดยการกำหนดคะแนนโดยถือหลักคะแนนนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับคะแนนของนักเรียนทั้งกลุ่ม และถือการกระจายของคะแนนต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นโঙ্গปกติ คะแนนดังกล่าวนี้เรียกว่าคะแนนสัมพันธ์หรือสัมพัทธ์ (Relative Mark) หรือคะแนนมาตรฐานซึ่งจะได้กล่าวถึงวิธีการต่อไป

การกำหนดระดับคะแนนมีลักษณะแตกต่างกันระหว่างสถาบันฯ บางสถาบันกำหนดเป็น 3 ระดับ คือ ดี (Good) ผ่าน (Passed) และตก (Fail)

ระบบสี่ระดับ เป็นระบบที่นิยมกันมากในปัจจุบัน สถาบันแห่งแรกที่นำระบบนี้ซึ่งถือเป็นระบบตัวอักษรมาใช้วัดผลการศึกษาคือวิทยาลัยวิชาการศึกษาซึ่งภายหลังได้พัฒนาเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ A, B, C, D, E หรือ F ค่าคะแนนเป็น 4, 3, 2, 1 และ 0 ตามลำดับ ระบบนี้บางที่เรียกว่าระบบสเกลห้า (Five-Point Scale)

ระบบคะแนนสี่ระดับ ยังมีบางสถาบันเห็นว่าควรเพิ่มคะแนนครั้งขึ้นไปอีก และการกำหนดอักษรมีดังนี้ A⁺, A, A⁻, B⁺, B, B⁻, C⁺, C, C⁻, D และ F กำหนดระดับคะแนนสูงสุดเป็น 4 และลดหลั่นกันลงมาเป็นทศนิยม ส่วน D ยังคงระดับคะแนนเป็น 1 และ F หมายถึงศูนย์หรือตก

การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Measurement Of learning Achievement)

1. การนำคะแนนดิบมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานตัดเกรดเป็นการวัด

คะแนนดิบเป็นผลจากการสอบและการตรวจผลงาน การนำมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) เป็นการขจัดคะแนนเดิมมาเป็นคะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่ม ไม่ว่าคะแนนของกลุ่มจะเป็นเช่นไร เช่น ทุกคนได้คะแนนสูงอันเนื่องมาจากข้อสอบง่ายเกินไป หรือทุกคนได้คะแนนต่ำเมื่อเทียบกับคะแนนเดิม เช่น คะแนนเดิม 100 คะแนน แต่ไม่มีใครได้คะแนนสูงถึง 50 คะแนนเลย แสดงว่าข้อสอบยากเกินไป ไม่ว่าข้อสอบจะง่ายเกินไปหรือยากเกินไป เมื่อแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว ความยากง่ายของข้อสอบดังกล่าวก็ไม่มีผลกระทบต่อคะแนนมาตรฐาน

คำว่าคะแนนมาตรฐาน เป็นเพียงหน่วยคะแนนเป็นหน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิใช่มาตรฐานที่มีความหมายว่าเป็นที่ยอมรับทั่วไปไม่ ดังมาตรฐานรถยนต์ เครื่องมือมาตรฐาน เป็นต้น คำว่ามาตรฐานเหล่านี้ต่างจากคะแนนมาตรฐาน

การนำคะแนนมาตัดเกรด กล่าวคือ แบ่งช่วงคะแนนมาตรฐานเสียใหม่เป็นระดับคะแนน ที่เรียกว่า เกรด เป็น A, B, C, D หรือ F หรือ E เทียบน้ำหนักเป็นตัวเลข 4,3,2,1 และ 0 เป็นสเกล อัตรภาพ (Interval Scale) ภายใต้งี๊งปกติ (Normal Curve) ดังนั้น เมื่อเทียบกับระบบระดับคะแนน อื่น เช่น ระบบ 11 ระดับ และมีคะแนนเต็ม 10 หรือระบบ ร้อยละ ต้องเทียบกันภายใต้ระบบการ แจกแจงปกติ (Normal Distribution)

เกรดที่เป็นผลลัพธ์จากการกระทำดังกล่าว เป็นเพียงการวัด ไม่สามารถนำไปประกาศผล และบันทึกเป็นผลการศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาได้ เพราะยังไม่ได้ประเมิน

ถ้าการตัดเกรดดังกล่าวถือเป็นการประเมินแล้ว จะเป็นผลเสียอย่างอึ่ง กล่าวคือ จะมี นักศึกษาออกทุกปี แม้ว่าจะเรียนรู้เรื่อง มีความสามารถตามระดับการศึกษาแล้ว แต่เมื่อสอบผลการ สอบอยู่ท้ายของกลุ่มเขาต้องคัดออก

และถ้าเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทแล้ว การได้เกรดต่ำกว่า B แล้ว ถือเป็นตกก็เกิิด การสูญเสียอย่างมาก เมื่อนำระบบดังกล่าวและนำผลที่ได้มาประกาศผลการเรียน

ดังนั้น เกรดที่ได้จากการแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน แล้วตัดมาเป็นเกรดนั้น เป็นเพียงการวัดเท่านั้น

2. การประเมินผลความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน

การประเมินผลการเรียน เป็นขั้นตอนหลังจากวัด ตามที่กล่าวไว้ในตอนต้น การประเมิน ผลเป็นการประเมินผลของการวัดเมื่อเทียบกับเกณฑ์ เกณฑ์นั้นได้แก่อะไรบ้าง

เกณฑ์ในการประเมินผลนั้น ได้แก่

2.1 พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ เรียนได้เรียนรู้เพียงใด เพราะกิจกรรมการเรียนของแต่ละคน ครูอาจารย์ผู้สอนจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุด โดยปกติคะแนนผลสอบจะเป็นส่วนหนึ่ง กับคะแนนผลงานตลอดภาคอีกส่วนหนึ่ง จะเป็น คะแนนรวมผลครั้ง สุดท้ายแล้วนำมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วตัดเกรด

ครูอาจารย์ที่จัดให้มีการวัดผลเมื่อจบบทเรียนแต่ละบทกล่าวได้ว่า มีการสอบบ่อย หลายครั้ง คะแนนนั้นนำไปสะสมรวมกับงานที่มอบหมายให้ทำตลอดภาคการศึกษา รวมทั้ง การ สอบกลางภาคและปลายภาคเป็นคะแนนวัดผลทั้งหมด

นักเรียนผู้ที่สมควรจะได้นำมาพิจารณาได้แก่เกรดที่ตัด (ผลของการวัด) เกรดน้อยๆ คือ เกรด D และเกรด F เพราะการตัดเกรดแต่ละครั้งเมื่อมีผู้เรียนจำนวนมากพอสมควรก็จะมีผู้ที่ได้เกรด D และ F ผู้สอนสมควรจะได้พิจารณาอย่างมาก เพราะการตัดเกรดดังกล่าว แม้ว่าผู้เรียนจะมีความรู้ความสามารถตามเนื้อหาวิชาแล้ว แต่เขาเป็นคนเก่งผู้เพื่อนไม่ได้ เขาจึงได้คะแนนอันดับท้าย แต่เกรด D และ F ถือเป็นคนที่จะสอบตก เขาควรตกหรือไม่ เขาควรเรียนซ้ำหรือไม่ ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้เป็นครู

2.2 ระเบียบวัดผลของแต่ละสถาบัน และแต่ละระดับ

สิ่งที่ผู้สอนจะต้องนำมาพิจารณา โดยทั่วไประดับปริญญาตรี ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.0 เมื่อเรียนครบทุกวิชาจึงถือว่าจบการศึกษา

เกรด D มีค่าเท่ากับ 1 และ F มีค่าเท่ากับ 0 โดยทั่วไประดับสติปัญญาของผู้ที่อยู่ลำดับท้ายนั้น นับได้ว่าอ่อนกว่า ก็มักจะรั้งท้ายทุกวิชา แม้ว่าจะเรียนรู้แล้วก็ตาม แต่เขาได้เกรด D หลาย ๆ วิชา ดังนั้นคะแนนเฉลี่ย โอกาสที่จะถึง 2.0 นั้น เป็นไปได้ยาก

การตัดเกรดด้วยวิธีการดังกล่าว จะเป็นไปได้หรือไม่สำหรับผู้เรียนปริญญาโท จะได้เกรด D หรือ F เพราะระเบียบวัดผลโดยทั่วไปสำหรับประเทศไทย กำหนดคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.0 หลังจากเรียนครบทุกวิชาแล้วจึงจบการศึกษาได้

เมื่อเห็นว่านักเรียนได้เรียนรู้แล้ว ก็ไม่ควรที่จะได้รับเกรด D หรือเกรด F ในระดับ ปริญญาตรี หรือไม่ควรได้รับ C หรือ D ในระดับปริญญาโท แต่เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดแล้ว เห็นว่าผู้เรียนไม่มีความรู้ความสามารถสมควร จะให้เกรดต่ำๆ ก็ได้ เมื่อผู้สอนได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรก็ให้เป็นไปตามข้อวินิจฉัยของผู้สอนเอง

2.3 นโยบายของสถาบันการศึกษา

นโยบายของสถาบันการศึกษานั้นว่าส่วนสำคัญ และมีผลกระทบต่อการประเมินผลการศึกษา เช่น ให้ความสำคัญและการประเมินผลเข้ม ให้ผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันแห่งนั้นเป็นที่เก่งจริง ไม่สนใจปัญหาการตกซ้ำชั้น และการไล่ออก ดังนั้นจึงวางเกณฑ์ของผู้สอบผ่านไว้สูง การกำหนดนโยบาย เช่นนี้ จะทำให้โอกาสที่นักศึกษาได้รับเกรด A น้อย และอาจไม่มีเลยก็ได้ ดังนั้นจากการวัดผลและตัดเกรดแล้ว เมื่อนำมาประเมินก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือ ผู้ที่จะได้เกรดสูงน้อยกว่าเดิม และอาจเพิ่มจำนวนสอบตกมากขึ้นที่จริงเป็นนโยบายที่ไม่ถูกหลักการศึกษา เพราะน่าจะต้องเน้นการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถตามระดับการศึกษามากกว่า

2.4 สภาพแวดล้อมการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา

ปัจจุบันการศึกษาอยู่ในระดับสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ประสงค์เรียนต่อในระดับปริญญาโทและเอก ยังมีการสนับสนุนให้เรียนต่อในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยให้ทุนการศึกษา และยังมีผู้นิยมไปศึกษาต่อจำนวนมาก แต่ละทุนการศึกษายังกำหนดผลการศึกษาคะแนนเฉลี่ยสูง จึงจะสมัครเข้า สอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ สถาบันใดที่มีนโยบายตามข้อ (3) ก็ไม่อาจมีนักศึกษาส่งเข้าสมัครรับทุน ดังกล่าวได้ เพราะทุกคนได้คะแนนเฉลี่ยต่ำ ก็หมดโอกาสดังกล่าว คงมีแต่สถาบันอื่นๆ ที่มีโอกาส

นอกจากนี้ บริษัทเอกชนหลายแห่งที่มีมาตรฐานและสวัสดิการสูง จะรับพนักงานที่มีผล คะแนนเฉลี่ยสูง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำก็หมดโอกาสที่จะทำงานในบริษัท โรงงานเอกชน อย่างน่าเสียดาย คงมีแต่ผู้อื่นสถาบันอื่นมีโอกาสได้ทำงาน

2.5 ความประพฤตินักศึกษา

ความประพฤตินักศึกษาอันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่แสดงว่า เป็นผู้มีการศึกษาเป็นคนดีของสังคมเป็นแบบอย่างของพลเมืองดี ผู้มีการศึกษาย่อมเป็นผู้เจริญ ผู้ศึกษาในระดับสูงย่อมเป็น ตัวอย่างที่ดีของนักศึกษาที่อยู่ในระดับรองลงไป ผู้สอนได้ปลูกฝังตักเตือนสั่งสอนเพียงใด นักศึกษาเปลี่ยนแปลงดีขึ้นเพียงใด น่าจะเป็นเกณฑ์หนึ่งมาพิจารณาประเมินผลของการวัดอีกด้วย

เมื่อนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาจากการวัด ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมด้วยความรับผิดชอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เกรดที่นักเรียน นักศึกษาที่ได้พิจารณาตัดสินแล้วเป็นเกรดสุดท้าย เป็นผลของการศึกษาในวิชานั้นแล้ว จึงนำผลนั้นเสนอวิทยาลัยสถาบันการศึกษาเพื่อลงทะเบียนของนักศึกษาผู้นั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

จินตนา สุนทรธรรมและคณะ (2531) ได้ศึกษาวิจัยถึงปัญหาของธุรกิจขนาดย่อมและการประกอบการในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย พบว่าโครงสร้างของธุรกิจขนาดย่อมส่วนใหญ่เริ่มก่อตั้งธุรกิจด้วยตนเอง และมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจอื่นมาแล้ว และรูปแบบของธุรกิจส่วนใหญ่เป็นการประกอบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียวและห้างหุ้นส่วน เงินลงทุนใช้เพียงจำนวนน้อยเงินทุนส่วนใหญ่ใช้เงินทุนของตนเอง มีบางส่วนกู้ยืมจากธนาคาร เพื่อนและญาติพี่น้อง อาศัยการดำเนินงานส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 5-10 ปี ปัญหาการจัดการธุรกิจมีเพียงส่วนน้อย เพราะธุรกิจส่วนใหญ่เป็นธุรกิจแบบครอบครัว แต่มีธุรกิจบางรายมีปัญหาเกี่ยวกับค่าของเงินลดลง และสินค้าราคาแพง ปัญหาคู่แข่ง ปัญหาภาษีอากร ปัญหาแรงงานขาดแคลนบางฤดูกาล และแรงงานช่างฝีมือหายาก ปัญหาวัตถุดิบและ

สินค้าสำเร็จรูปหายาก ขอบเขตของการตลาดจำกัดอยู่ในท้องถิ่น ส่วนผู้ประกอบการที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องมีคุณสมบัติที่ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม มีการเปลี่ยนแปลง ไม่เลียนแบบธุรกิจของผู้อื่น ขยัน ทำงานหนัก ทำกิจการที่ตนถนัด มีประสบการณ์

สุญาณี สุทธิพงษ์ (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพ การสอนของครูธุรกิจ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูธุรกิจมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพในการสอนโดยรวมและ ราย ด้านอยู่ในระดับมากโดยมีความต้องการด้านวิธีการพัฒนาเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการ ประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการปรับปรุงวิชาชีพและด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ครูธุรกิจที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการสอนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ครูธุรกิจที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพการ สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการจัด การ เรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการประเมินผล ด้าน การ ปรับปรุงวิชาชีพ และด้านวิธีการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ครูธุรกิจที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา สมรรถภาพการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัชนิ พรรณเชษฐ์และคณะ (2533) ได้ศึกษาวิจัยถึงการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้ ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในส่วนภูมิภาค พบว่าธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมใน ประเทศไทย แบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ธุรกิจการผลิต ธุรกิจบริการ ธุรกิจค้าส่ง ธุรกิจค้าปลีก บริเวณที่มีธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมหนาแน่นที่สุดคือ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง ธุรกิจที่อยู่ในชนบทห่างไกลส่วนใหญ่เป็นการผลิตสินค้าหัตถกรรม โดยเฉพาะธุรกิจขนาด ย่อมส่วนใหญ่จัดตั้งในรูปแบบเจ้าของคนเดียว เงินทุนเริ่มแรกได้มาจากเงินออมของเจ้าของกิจการ เองและจากญาติพี่น้องเพื่อนฝูง ส่วนปัญหาต่าง ๆ ที่พบคือปัญหาด้านการจัดการ ผู้ประกอบการ ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการศึกษาสูงนัก มักใช้ประสบการณ์และความชำนาญมากกว่าหลักเกณฑ์ หรือการจัดการที่เป็นระบบ ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ การใช้เทคนิคขั้นพื้นฐานการผลิตไม่มีประ สติภาพเท่าที่ควร คุณภาพสินค้าไม่สม่ำเสมอ หรือต่ำกว่าที่ควรจะเป็น การซื้อวัตถุดิบหรืออุปกรณ์ ที่ใช้ในการผลิต และการดำเนินงานจากแหล่งใกล้เคียงหรือภูมิภาคเดียวกัน บางครั้งมีคุณภาพต่ำ หรือไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนดรวมถึงอัตราการเข้าออกของพนักงานสูง โดยเฉพาะช่างฝีมือ ที่มี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิต

พิสมัย อัสวกิจวีรี (2528) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงลักษณะการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินธุรกิจดังกล่าว รวมถึงตลอดถึงบทบาทของสำนักงานประกันภัย กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจของประชาชนไทยที่มีต่อการประกันชีวิตยังอยู่ในระดับที่ต่ำมาก เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน โดยเฉลี่ยแล้วจำนวนกรมธรรม์ต่อประชากรจะคิดเป็นร้อยละ 2.73 ของจำนวนประชากรทั้งสิ้นนั้น กฎหมายที่ใช้ควบคุมการดำเนินงานของธุรกิจประกันชีวิตในปัจจุบันยังไม่รัดกุมเท่าที่ควร สำหรับปัญหาที่บริษัทประกันชีวิตในประเทศไทยต้องประสบอยู่ในปัจจุบันคือประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพราะว่าขาดผู้บริหารที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการบริหารธุรกิจอย่างแท้จริง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานยังอยู่ในระดับสูง ด้านการตลาดนั้นบริษัทประกันชีวิตโดยทั่วไปจะให้ความสำคัญทางด้านการขายมากกว่าการตลาด ขาดการวิจัยทางด้านการตลาดอย่างเพียงพอ คุณภาพองค์ตัวแทนโดยทั่วไปยังไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน และมีปัญหาการรอกจากงานของตัวแทนอยู่ในระดับสูง ด้านประชาชนนั้นโดยทั่วไปยังไม่เห็นคุณประโยชน์ของการประกันชีวิต และด้านรัฐบาล ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจประกันชีวิตเท่าที่ควรและเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ยังไม่ขาดความรู้

เพิ่มศักดิ์ รัตนปารณิตชัย (2531) ได้วิจัยเรื่อง การลงทุนของธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมการลงทุน ผลตอบแทน และแนวโน้มของการลงทุนของธุรกิจประกันชีวิตในประเทศไทย แยกพิจารณาเปรียบเทียบในแต่บริษัท โดยใช้อัตราส่วนทางการเงินและ Simple Regression Model ผลการวิจัยพบว่า ในช่วงปี 2522 -2530 นั้น ธุรกิจประกันชีวิตที่นำเงินมาลงทุนมากที่สุด และได้ผลตอบแทนจากการลงทุนมากที่สุด ได้แก่ บริษัทไทยสมุทรพาณิชย์ประกันภัย รองลงมาคือ บริษัท เอ ไอ เอ และอันดับสามคือ บริษัท ไทยประกันชีวิต

นาฎยา โลธัวชัย (2533) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะคติของผู้เอาประกันภัย และผู้ประกอบการที่มีต่ออัตราดอกเบี้ยประกันภัย และแบบการประกันภัย ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับทักษะคติเกี่ยวกับอัตราเบี้ยประกันภัยเงินเดือนของกลุ่มสมรส มีความสัมพันธ์กับทักษะคติของผู้เอาประกันภัย เกี่ยวกับอัตราเบี้ยประกันภัย และรายได้รวมของกลุ่มสมรส มีความสัมพันธ์กับทักษะคติของผู้เอาประกัน

มาลี บุญยะมา (2538) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการเอกชนมีความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาการคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ การจัดการทั่วไป คอมพิวเตอร์ศึกษา สถิติประยุกต์ นิเทศศาสตร์ เคมิจิตวิทยาและการแนะแนว ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ส่วนสาขาวิชาอื่นๆ มีความต้องการพอสมควร และที่น่าสนใจ คือ บัณฑิตคุณวุฒิ ก.บ. ก็ยังมีบางสถานประกอบการต้องการรับเข้า

ทำงานอยู่บ้าง ส่วนคุณลักษณะด้านนิสัย ทักษะ ทักษะบุคลิกภาพ สถานประกอบการเอกชนต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความรอบคอบ หมั่นเรียนรู้และพัฒนางานให้ดีขึ้น รักในงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ใส่ใจเรียนรู้งานในหน้าที่ให้ดี มนุษย์สัมพันธ์ดี มีความอดทนอดกลั้น พากเพียรพยายาม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คุณลักษณะด้านการปฏิบัติสถานประกอบการเอกชนต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความคล่องแคล่ว ว่องไว กระฉับกระเฉง เฉลียวฉลาดไหวพริบดี เรียนรู้ งานได้รวดเร็ว รู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ และคณะ (2543) ศึกษาเรื่อง ความต้องการกำลังคนในทัศนของผู้ประกอบการ ส่วนราชการ ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในท้องถิ่น ปีพุทธศักราช 2545-2549 พบว่า อาชีพที่กำลังอยู่ในความสนใจปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะขยายตัว 5 อันดับแรก คือ ธุรกิจค้าส่ง/ค้าปลีก การรับบริการถ่ายเอกสาร จัดพิมพ์รายงาน และเข้ารูปเล่ม ช่างยนต์ และอาชีพบริการ ส่วนธุรกิจที่น่าลงทุน ได้แก่ ธุรกิจบริการและซ่อมคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครื่อง ช่างยนต์ และธุรกิจรถยนต์ การขายอาหาร ห้างสรรพสินค้าประเภทขายส่ง การขายอุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต/คอมพิวเตอร์ ตามลำดับ

แนวโน้มของอาชีพที่จะขยายตัวในอนาคต 59 อาชีพ ผู้ประกอบการระบุว่าอาชีพที่มีแนวโน้มเจริญขึ้นมากคือ ช่างซ่อมอุปกรณ์สื่อสารการคมนาคม หรือโทรศัพท์มือถือ ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ พนักงานคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ช่างซ่อมแอร์บ้านและแอร์รถยนต์ นักวิชาการเกษตร ค้าขาย แพทย์/สัตวแพทย์/พยาบาล ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ช่างไดนาโม พนักงาน การเงินและบัญชีตามลำดับ สำหรับคุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาในการประกอบอาชีพ ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ดี กล้าคิดกล้าตัดสินใจ / ยอมรับฟังเสียงคนส่วนใหญ่ และพัฒนาตนเองให้ทันยุคสมัยและเทคโนโลยี

มาลินี เชนฐ์โชติศักดิ์ (2543) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำประกันชีวิตในประเทศไทย ทั้งทางด้านจำนวนกรมธรรม์ประกันชีวิต และมูลค่าเบี้ยประกันชีวิตรับสุทธิของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำประกันชีวิต ในกรณีจำนวนกรมธรรม์เบี้ยประกันชีวิต และมูลค่าเบี้ยประกันชีวิต ผลการวิจัยพบว่า จำนวนประชากร อัตราการตาย จำนวนตัวแทนประกันชีวิต และจำนวนกรมธรรม์ประกันชีวิต เมื่อปีก่อน หรือมูลค่าเบี้ยประกันชีวิตเมื่อปีก่อน มีผลต่อการทำประกันชีวิต ณ ระดับความเชื่อมั่นที่สูงมาก และปัจจัยที่มีผลต่อกรมธรรม์มากที่สุดคือจำนวนประชากร รองลงมาได้แก่ อัตราการตาย จำนวนตัวแทนประกันชีวิต และจำนวนกรมธรรม์เมื่อปี

ก่อนตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อมูลค่าเบี้ยประกันชีวิตมากที่สุดคือ จำนวนประชากร อัตราการตาย มูลค่าเบี้ยประกันชีวิตเมื่อปีก่อน และจำนวนตัวแทนประกันชีวิต ตามลำดับ

ผลการวิจัยสัดส่วนเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยต่าง ๆ จำแนกตามรายภาคพบว่า สัดส่วนของจำนวนประชากรต่อจำนวนกรมธรรม์ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนมากที่สุด และกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนต่ำที่สุด สัดส่วนของจำนวนกรมธรรม์ต่อจำนวนตัวแทนประกันชีวิตของภาคกลางมีสัดส่วนมากที่สุด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนต่ำที่สุด สัดส่วนของมูลค่าเบี้ยประกันชีวิตต่อจำนวนประชากรของกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนมากที่สุด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนต่ำที่สุด และสัดส่วนของมูลค่าเบี้ยประกันชีวิตต่อตัวแทนประกันชีวิตของกรุงเทพมหานครมีสัดส่วนมากที่สุด ภาคใต้มีสัดส่วนต่ำที่สุด

สัมฤทธิ์ รัตนคารา (2527) ได้วิจัยเรื่อง กฎหมายกับการประกันชีวิตในประเทศไทย และศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการทำประกันชีวิต ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้ทำประกันชีวิตแล้วและผู้ไม่ทำประกันชีวิตมีความคิดเห็นค่อนข้างไม่ดีต่อการประกันชีวิต นอกจากนั้นยังศึกษาพบว่าสภาพเศรษฐกิจประกันชีวิตประจำวันของประชาชนตกอยู่ในภาวะลำบากปัญหาการขาดแคลนผลทางการเงินการเกษตรตกต่ำ เป็นเรื่องกระทบต่อรายได้ของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาเกี่ยวกับการตลาด ปัญหาการกีดกันทางการค้า และปัญหาที่เกี่ยวกับการแข่งขันกับผู้ผลิตต่างประเทศซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบถึงรายได้ของประชากรทั่วไปจึงทำให้ไม่มีเงินเหลือสะสมส่งเบี้ยประกันชีวิต

แสง สงวนเรืองและคณะ (2521) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอุตสาหกรรมขนาดย่อมและขนาดกลางในประเทศไทย พบว่า โรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อม ปรากฏอยู่ในแทบทุกประเภทของอุตสาหกรรม และกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ สินค้าที่ผลิตโดยโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมส่วนใหญ่เป็นสินค้าเพื่อการบริโภค มีอัตราการใช้ทุนต่อแรงงานต่ำกว่าโรงงานที่มีขนาดใหญ่กว่าสำหรับอาชีพของผู้ประกอบการ เคยมีอาชีพเป็นพ่อค้าส่วนใหญ่และแตกต่างกันออกไป การประกอบอาชีพอุตสาหกรรมขนาดย่อมนี้มีความยืดหยุ่นมากกว่าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และส่วนใหญ่เจ้าของจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการด้วย ปัญหาที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับธุรกิจขนาดย่อมคือผู้ประกอบการยังไม่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์มากนัก ไม่มีการทดสอบความสามารถของพนักงานก่อน ทางด้านการผลิตสินค้าที่จำหน่ายคุณภาพด้อยกว่าต่างประเทศ ทางด้านแหล่งเงินทุนยังอาศัยเงินทุนของตนเองและเงินทุนที่ไม่เป็นทางการจากภายนอก ส่วนทางรัฐบาลให้บริการส่งเสริมทั้งในด้านการให้เงินกู้ และการให้บริการทางเทคนิคและการจัดการยังอยู่ในวงจำกัดบทบาทของรัฐดูเหมือนจะเป็นการควบคุม และตรวจสอบกิจการมากกว่าการส่งเสริมและพัฒนา

ทัศนีย์ ศรีกัลยา (2538) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำประกันชีวิต ตัวแทนประกันชีวิต ตลอดจนสาเหตุที่ผู้บริโภคยังไม่ได้ตัดสินใจทำประกันชีวิต และสาเหตุของใจที่สำคัญในการตัดสินใจทำประกันชีวิตของผู้บริโภค โดยผู้วิจัยได้แบ่งผู้บริโภคออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริโภคที่ยังไม่ทำประกันชีวิต และกลุ่มผู้บริโภคที่เคยทำประกันชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่ยังไม่ได้ทำประกันชีวิตมีต่อการทำประกันชีวิต ส่วนใหญ่คือ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และเป็นหลักประกันให้ครอบครัวส่วนความคิดเห็นต่อตัวแทนประกันชีวิต คิดว่าตัวแทนขายประกันชีวิตเพียงเพื่อหวังค่าคอมมิสชั่น และทำเป็นงานอดิเรก ขายแล้วจึงไม่มีเวลามารับบริการหลังการขาย ส่วนสาเหตุที่ยังไม่ทำประกันชีวิตส่วนใหญ่คือ ไม่มีเงินเหลือพอจ่ายเบี้ยประกันชีวิต ส่วนความคิดเห็นของผู้บริโภคที่เคยทำประกันชีวิตส่วนใหญ่คือ ไม่มีเงินเหลือพอจ่ายเบี้ยประกันชีวิต ส่วนความคิดเห็นของผู้บริโภคที่เคยทำประกันชีวิตที่มีต่อการทำประกันชีวิตส่วนใหญ่ คือ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และเป็นหลักประกันให้ครอบครัว ส่วนความคิดเห็นต่อตัวแทนประกันชีวิต คิดว่าตัวแทนขายประกันชีวิตทำเป็นงานอดิเรก ขายแล้วจึงไม่มีเวลามารับบริการหลังการขาย ส่วนเหตุผลใจสำคัญที่สุดในการตัดสินใจทำประกันชีวิตส่วนใหญ่ คือ ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และเป็นหลักประกันให้ครอบครัว

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาร์ก (Clark.1970 : 2767-Aอ้างถึงใน มามะ ผดุงรส 2539 : 18) ได้วิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียนโศคลา โสมา ผลการวิจัยพบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสมโดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่างๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นจะต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เลมเมนน์และมิเรนส์ (Lehmenn and Mehrens 1971 : 136 อ้างถึงในสมเกียรติ กอบัวแก้ว 2535 : 58) ได้สรุปการสำรวจความคิดเห็นของนิสิตวิทยาลัยเวสต์วอชิงตันสเตท (Western Washington State College) เกี่ยวกับคุณลักษณะครูในอุดมคติว่ามีเกณฑ์ที่สำคัญมากที่สุด 5 ประการ คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางทั้งความรู้พื้นฐานและสิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับวิชาที่ตนสอน
2. มีความสนใจในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง มีความกระตือรือร้นค้นคว้าในวิชาที่สอน
3. มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถที่จะเสนอบทเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียน สนใจ และสนองความต้องการของนักเรียน

4. เตรียมการสอนอยู่เสมอในวิชาที่ตนสอน กำหนดหัวข้อวิชาที่สอน กำหนดวัตถุประสงค์ตลอดจนรายชื่อหนังสืออ้างอิง

5. ใช้ศัพท์ภาษาได้ถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการอธิบายอย่างชัดเจน แจ่มแจ้งสอนโดยคำนึงถึงระดับความสามารถของนักเรียน

วอร์เรน (Warren 1974 : 3561-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูอาจารย์แต่ละคน
2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมในการวางแผนและเสนอวิธีการส่งเสริมครูประจำการ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายในการวัดแต่ละครั้งให้ชัดเจน
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการนอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรมีการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง
7. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

บราวน์ (Brown, G.A. 1975 : 15) ได้ทำการศึกษาว่าในการสอนแบบจุลภาคขณะที่ผู้สอนได้ปฏิบัติการสอนอยู่นั้นจะมีผู้อื่นมาร่วมสังเกตการณ์สอนและช่วยในการทำหน้าที่ในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น เทปบันทึกเสียง เทปบันทึกภาพ แบบสังเกตหรือแบบประเมินผลการสอน ผู้สอนจะทราบผลการสอนของตนเองจากเสียงหรือภาพ หรือจากการวิจารณ์การสอนของนักเรียน เพื่อนผู้สอน ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์ ทำให้ผู้สอนได้ปรับปรุงแก้ไขทักษะหรือพฤติกรรมที่บกพร่อง โดยการสอนซ้ำและประเมินผลซ้ำอีก วิธีการปฏิบัติการสอนแบบจุลภาคจะดำเนินไปเป็นวงจรเช่นนี้ จนกว่าจะเห็นการปฏิบัตินั้นใช้ได้ และมีความมั่นใจและพอใจกับผลงานของตน

เมียร์ (Meier, 1968 : 4) เขาได้แสดงความคิดเห็นว่า การฝึกสอนแบบจุลภาคเป็นการถ่ายโยงการเรียนรู้จากสถานการณ์การสอนจริงจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนหรือผู้ฝึกฝนได้เห็นสถานการณ์การสอนทั้งหมด เนื่องจากการฝึกสอนด้วยวิธีการสอนแบบจุลภาคเป็นการสอนที่ย่นย่อการฝึกในสถานการณ์ ในการสอนจริงหรือจำลองสถานการณ์ในการฝึก และผู้สอนได้เห็นสถานการณ์การฝึกได้หลายครั้ง เพราะไม่ต้องใช้เวลามาก ด้วยเหตุนี้ ผู้ฝึกจึงสามารถนำทักษะการสอนที่ได้ฝึกแล้วไปใช้ในสถานการณ์การสอนจริงในโรงเรียนได้

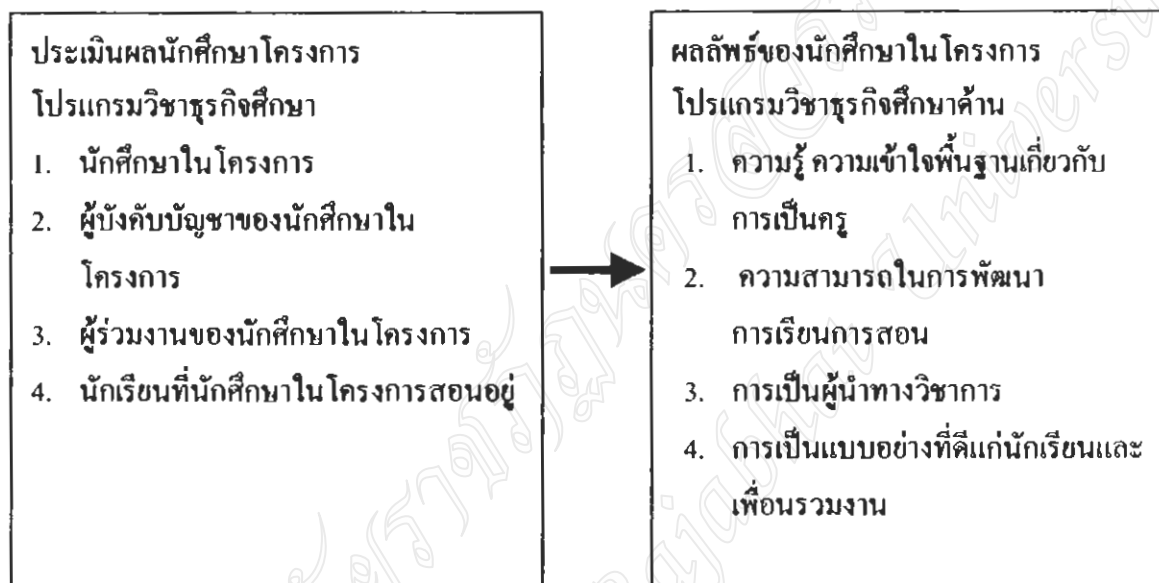
บัช และแอลเลน (Bush, and Alen. 1963 :4) ได้ทำการทดลองการฝึกทักษะการสอนแบบจุลภาคมาใช้ในการสอนโดยได้จัดตั้ง Micro-Teaching Clinic ครั้งแรก ที่มหาวิทยาลัย Standford โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะฝึกทักษะการสอนนิสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบได้แก่นิสิตชั้นปีที่ 4 ซึ่งถูกแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มทดลองซึ่งได้ฝึกทักษะการสอนด้วยวิธีเทคนิคการฝึกปฏิบัติแบบจุลภาค (Micro-Teaching) และกลุ่มควบคุมซึ่งได้ฝึกทักษะการสอนด้วยวิธีปกติ (Conventional Training) หลังจากฝึก กลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มได้ทำการสอนจริงในโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่ง การประเมินผลการสอนใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้ที่ทำการสอนด้วยวิธีการสอนแบบจุลภาคมีความสามารถในการสอนมากกว่านิสิตที่ไม่ได้ฝึกทักษะการสอนด้วยวิธี การสอนแบบจุลภาค

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง โดยอาศัยวิธีการพัฒนาหลายรูปแบบรวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีหลาย ๆ อย่างมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้เหมาะกับสภาพและปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การก้าวหน้าและเจริญยิ่งขึ้นสืบไป

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน และแนวทางการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การออกแบบและวางแผนดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้สมบูรณ์และได้ผลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

กรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยขอเสนอกรอบความคิดในการวิจัยเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.14 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย