

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1
2. การพัฒนาบุคลากร
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.2 ความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
  - 2.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร
  - 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
  - 2.5 หลักการพัฒนาบุคลากร
3. การประกันคุณภาพการศึกษา
4. มาตรฐานการประกันคุณภาพด้านครู
5. การบริหารคุณภาพตามแนว PDCA
6. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : F.G.D.)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ
8. กรอบความคิดในการวิจัย

#### บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 347/1 ถนนสวรรควิถี อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยตั้งอยู่บนเนื้อที่ 3 ไร่ 3 งาน 20 ตารางวา มีอาคารทำการ 2 หลัง เป็นอาคารคอนกรีต 3 ชั้น ทั้ง 2 หลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการการศึกษา 4 ระดับ และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ระดับก่อนประถมศึกษา เป็นการจัดเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กกลุ่มอายุ 4 – 5 ปี เพื่อให้เด็กวัยดังกล่าวได้รับการพัฒนาด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความพร้อมในการเข้าเรียนระดับประถมศึกษา
2. ระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กอายุในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้เด็กวัยเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคน ได้เรียนจนจบหลักสูตร มีความรู้ ทักษะ เจตคติและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตร
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอย่างทั่วถึง ตามนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และทักษะอาชีพเพียงพอต่อการประกอบอาชีพ
4. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ได้มีโอกาสศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และประกาศนียบัตรอย่างทั่วถึง ตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปีของรัฐบาล และมีความสามารถในด้านทักษะวิชาชีพ
5. ดูแลประสานงานการจัดการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่
6. จัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ในพื้นที่นำร่องอย่างน้อยอำเภอละ 1 ตำบล
7. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณให้สถานศึกษาในสังกัด
8. บริหารงาน โครงการ และงบประมาณ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งติดตาม กำกับ และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
9. ประสานงาน ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8 กระทรวงหลัก และ 2 หน่วยงานเสริม
10. จัดเก็บรวบรวมข้อมูล สารสนเทศ วิจัย และสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
11. จัดทำแผนที่ตั้งการศึกษา (Educational Mapping) และกำหนดสถานศึกษาต้นแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

12. จัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก รวมทั้ง กำหนดรูปแบบการดำเนินงาน ปรับปรุง ยุบรวม และเลิกล้มสถานศึกษา
13. ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทราบภารกิจ และเข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมทั้งให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
14. ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชนอื่น ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัย และแนะนำช่วยเหลือการดำเนินงานหากได้รับการร้องขอ
- สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ประกอบด้วย 5 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนครสวรรค์ อำเภอเก้าเลี้ยว อำเภอโกรกพระ อำเภอชุมแสง และอำเภอพยุหะคีรี ซึ่งมีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนทั้งหมด 104 โรงเรียน สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2.1
- ตารางที่ 2.1** แสดงจำนวนอำเภอ จำนวนครู จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนนักเรียน (คน)
เมืองนครสวรรค์	27	162	2,048
เก้าเลี้ยว	9	53	797
โกรกพระ	12	69	942
ชุมแสง	31	147	2,085
พยุหะคีรี	25	137	1,756
รวม	104	568	7,628

**ที่มา :** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 (2547 :45)

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่าอำเภอชุมแสง มีโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 31 โรงเรียน รองลงมาคืออำเภอเมืองนครสวรรค์ จำนวน 27 โรงเรียน ในขณะที่ลำดับที่สาม อำเภอพยุหะคีรี มีจำนวนใกล้เคียงกันกับอำเภอเมืองนครสวรรค์ คือ 25 โรงเรียน อำเภอโกรกพระ มี 12 โรงเรียน และ อำเภอที่มีโรงเรียนขนาดเล็กน้อยที่สุดคือ อำเภอเก้าเลี้ยวมีเพียง 9 โรงเรียน สำหรับจำนวนครูนั้นมีที่น่าสังเกตคือ ระหว่างอำเภอชุมแสงที่มีมากกว่าอำเภอเมืองนครสวรรค์ ถึง 4 โรงเรียน แต่มีจำนวนครูน้อยกว่าอำเภอเมืองนครสวรรค์ แต่จำนวนนักเรียนใกล้เคียงกัน

### การพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ล้วนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการ ในการบริหาร คือ

คน เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ย่อมแน่นอนว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น หากหน่วยงานหรือองค์การใด สามารถที่จะหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานได้ นั้นหมายถึงว่า การบริหารงานในหน่วยงาน หรือองค์การนั้น จะเจริญก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้หลายท่าน จะนำมากล่าวดังนี้  
สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545 : 9) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลไว้ว่า หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั่วไป ด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และบุคลิกภาพ ให้มีความก้าวหน้า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

กัลยากร กลายสุข (2539 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการหรือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน หรือองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

กิติมา บริดีดีดล (2532:181) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่าหมายถึง กระบวนการ หรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องาน อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2541 : 137) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่คล้ายคลึงกันคือ ส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกได้เป็น 3 ทรรศนะ คือ ทรรศนะแรก ใช้คำว่า การพัฒนาบุคลากร ทรรศนะที่สอง ใช้คำว่า การฝึกอบรม และทรรศนะที่สาม ใช้คำว่า การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ

สร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติ เพื่อการปฏิบัติงานที่บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าในการบริหารงานขององค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคล ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรืองหรือ ความเสื่อมโทรมได้ นอกจากนี้ มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้สภาพทางการบริหารมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุนี้ ทุกองค์การจึงต้องให้บุคลากรของตนเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2536 : 8 – 9) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ปัจจุบันหน่วยงานถือว่าการพัฒนาครูผู้สอนเป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิต หรือผลงานของหน่วยงานจะดีหรือไม่ดีนั้น ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะฉะนั้น ทุกหน่วยงานจึงถือว่า โครงการพัฒนาครูผู้สอนเป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด

การพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดผลดีมี 4 ประการ คือ

1. เพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เพิ่มผลผลิตขององค์การ
3. เพิ่มความคล่องตัว และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นวิธีที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน จะเป็นประโยชน์ต่อตัวเขา เช่น การเลื่อน หรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน ที่มีความสำคัญมากขึ้น

พงศธร พิทักษ์กำพล (2540 :7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ช่วยให้นักวิชาการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถูกต้องมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง
2. ทำให้นักวิชาการเกิดเจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร และหน่วยงาน เกิดความรักหน่วยงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเพื่อหน่วยงานต่อไป
3. ช่วยให้นักวิชาการมีโอกาสพบปะกัน ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเกิดความรู้สึกร่วมกัน

ที่ดีต่อกัน ยิ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วยแล้ว โอกาสพบกันของบุคลากรย่อมมีน้อย ความคุ้นเคยสนิทสนมก็น้อยตามไปด้วย การได้พบปะกันเป็นประจำเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมากขึ้น แน่นอเนกยอมไม่มีผู้บริหารคนใดต้องการให้บุคลากรขาดความสามัคคี

4. ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ชื่อนี้ เป็นความสำคัญเชิงจิตวิทยา ฝ่ายบริหารเห็นว่าตนมีคุณค่าต่อหน่วยงานจึงพัฒนา ความรู้สึกนี้ จะเป็นแรงกระตุ้น และแรงจูงใจ ให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

5. ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้จักมองตนเอง รู้จักครองตนให้มีวิถีชีวิตที่เหมาะสม และ มีความสุข

6. ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกัน และ ข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร เพราะการพัฒนาบุคคลเน้นทั้งด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบุคลิกภาพ เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องงาน รู้จักใช้เหตุใช้ผลและปฏิบัติตนเหมาะสม ทุกคนต่างทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่น นำไปสู่ความเจริญของหน่วยงานต่อไป

7. สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ประชาชน หรือผู้มารับบริการ ย่อมศรัทธาหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพดังกล่าว บุคลากรย่อมภูมิใจในหน่วยงานของตน และทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานไว้

อุทัย หิรัญโต (2531 : 151) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า การสรรหา และการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็หาหยุดนิ่งแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิชาการ และเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นจะต้องนำมาใช้ ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้อง มีการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็น เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง บุคลากรจึงต้องตามสิ่งเหล่านี้ให้ทัน เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพของงาน และคุณภาพของบุคคล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

### 3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พงศธร พัทธ์กำพล (2540 : 5 – 6) ได้ให้ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่
2. เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงาน
4. เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
5. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี
6. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่หน่วยงาน

สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร (2545 :14 – 15) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ประการ คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์กร หมายถึง ความมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นความมุ่งหมายที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ได้แก่
  - 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่
  - 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
  - 1.3 เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด
  - 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลือง และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
  - 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
  - 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
  - 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะ การบริหารด้านบุคคล ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
  - 1.8 เพื่อฝึกฝนคนไว้ เพื่อความก้าวหน้าของงาน และ การขยายองค์กร
2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล หมายถึง ความมุ่งหมายของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหรือ หน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่
  - 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง
  - 2.2 เพื่อพัฒนาทำที่ บุคลิกภาพในการทำงาน
  - 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน โดยทดลองปฏิบัติ
  - 2.4 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
  - 2.5 เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ
  - 2.6 เพื่อเรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

2.7 เพื่อส่งเสริม และสร้างขวัญในการทำงาน

2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2.9 เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เวกซ์เลย์ และลาแฮม (Wexley and Latham 1981 : 4 - 5) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในแต่ละระดับ เกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่ความรับผิดชอบ รูปแบบบริหาร และการจัดการองค์การตลอดจนภาวะสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2. การเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์ และ มีการตัดสินใจที่ดีขึ้น

3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น เพราะหากบุคลากรมีความรู้ และ ทักษะในการทำงาน แต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่สามารถนำความรู้ และทักษะมาใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความสามารถ

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มคุณค่าของตัวบุคคล ที่จะส่งผลถึงองค์การทั้งทางตรง และทางอ้อม

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกองค์การ จะต้องปฏิบัติซึ่งมี นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : 16 – 19) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการหลัก ในการพัฒนาครู เพื่อเป็นทิศทางสำหรับการดำเนินการพัฒนาครู ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) มีแนวคิดการพัฒนาข้าราชการครู โดยสรุป ดังนี้

1. ให้มีคณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางพัฒนาข้าราชการครู ในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการ และวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี

2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพ ที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างข้าราชการครู และประชาชนในท้องถิ่น
3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรม หรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้า ต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผล การพัฒนาข้าราชการครู ในระดับจังหวัด โดยการกระจายอำนาจให้อนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้
5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการประกอบวิชาชีพครู โดยถือว่าพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุน ไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ
7. ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครู ต้องดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณ สำหรับการพัฒนาครู เป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

อากัสรี ไชยคุนา (2542 : 125 – 126) กล่าวว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ก็ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันเป็น 2 แนวคือ

1. แนวคิดที่เน้นการสรรหา และคัดเลือก เป็นแนวคิดแบบดั้งเดิม ที่ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แต่ยึดหลักว่า องค์กรมีหน้าที่ในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุด มีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการให้มากที่สุด และควบคุมให้บุคลากรเหล่านั้น ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นหน้าที่ของแต่ละบุคคล ที่จะต้องขวนขวาย และรับภาระค่าใช้จ่ายในตัวเอง
  2. แนวคิดที่เน้นการพัฒนา เป็นแนวคิดสมัยใหม่ที่ตรงข้ามกับแนวคิดแรกมีความเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ และรับค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ เพราะองค์กรจะได้รับประโยชน์คุ้มค่างับเวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปด้วยเหตุผล
- 2 ประการ คือ

2.1 การพัฒนาบุคคลจะช่วยให้บุคคลรู้งาน เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีระบบ การสรรหา และเลือกบุคคลากรดีเพียงใด ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที และตลอดไป โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงาน เช่น บรรจุนิเทศ โอนย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง

2.2 ช่วยให้มีความรู้ความคิดที่ทันสมัย ปัจจุบันมีการคิดค้นและนำเอาศาสตร์ การบริหารใหม่ ๆ มาใช้ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่บุคคลากรทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มี ความรู้ ความคิดที่ก้าวทันโลก โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการแข่งขันสูง

ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ และสุรพล สุยะพรหม (2543 : 93 – 94 ) กล่าวว่า การพัฒนา บุคคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรทุกองค์กรต้องการปฏิบัติมากบ้าง น้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์กร

1. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคคลากร เป็นสิ่งไม่จำเป็น สำหรับองค์กร และมีใช้เป็นที่ที่องค์กร จะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคคลากรของตนแต่อย่างใด องค์กรมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงาน แต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคคลใดต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน จะต้อง ขวนขวายเอง แนวคิดแบบดั้งเดิมนี้ไม่เชื่อว่า การพัฒนาบุคคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คู่กับเวลา และค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้าม แนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์กรได้บุคคล ที่มีความรู้ ความสามารถตั้งแต่แรกเข้าอยู่กับองค์กรบุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่าง ตลอดไป ดังนั้น องค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหา และคัดเลือกบุคคลากร เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคคลากรของตน

2. แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคคลากรเป็นหน้าที่ ที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์กรทุกองค์กร ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลา และค่าใช้จ่าย ในการดำเนินการ แต่องค์กรจะได้รับประโยชน์มากกว่า โดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้

2 ประการ คือ

2.1 ถึงแม้ว่าองค์กร จะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคคลากรที่ดีพอ ได้ผู้ที่ มีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันที และตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดี เสียก่อน

2.2 ในปัจจุบันได้มีการคิดค้น และการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุง ตนเอง ให้มีความรู้ทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การ ที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมี ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

วิลเลียม ตั้งจิตสมคิด ( 2545 : 129 – 130 ) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมของครู ควรเริ่มต้นที่

1. คุณธรรมทางสติปัญญา รวมทั้งความรู้ทางทฤษฎี และแนวทางในการปฏิบัติที่ส่งผล ต่อความมีเหตุผลในการทำหน้าที่

2. คุณธรรมทางศีลธรรม คือ ความมีจิตสำนึกในสิ่งที่ดีงาม และเหตุผล คุณธรรม ทางศีลธรรม ไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือติดตัวมาแต่กำเนิด หากแต่สร้างขึ้นด้วยความรู้สึก มิตรชอบชั่วดีในทางศีลธรรม ซึ่งจะสะสมอยู่ในจิตใจของครู และได้เสนอแนวทางการส่งเสริม คุณธรรม สำหรับครู ดังนี้

วิธีที่ 1 การเลียนแบบจากตัวแบบที่ดี เพื่อโน้มน้าวให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงาน

วิธีที่ 2 การรวมพลังกลุ่ม กลุ่มครูที่มีแนวคิด และวางแผนปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้วยดี จะมีอิทธิพลต่อครูอื่น สามารถนำกลุ่ม นำให้ครูอื่น ๆ ประพฤติตามเช่น ครูกลุ่มหนึ่งวางแผนกัน ประหยัด เพื่อเก็บเงินสำหรับอนาคต และเพื่อพัฒนาตนเอง หรือลดความฟุ่มเฟือยต่าง ๆ เพื่อประหยัดทรัพย์สินส่วนตัว ทรัพย์สินของทางราชการ และสาธารณสมบัติ อาทิ ตั้งโครงการ ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ โครงการซ่อมบำรุง เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในหน่วยงานด้วยตนเอง เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มสมรรถภาพทางจิต ด้วยวิธี

1. ฝึกการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ให้มีความยับยั้งชั่งใจที่จะไม่แสดงปฏิกิริยา ตอบสนองในทางลบ แต่ให้ใช้วิธีไตร่ตรอง ศึกษาสาเหตุที่แท้จริงของพฤติกรรมนั้น ๆ เสียก่อน

2. พยายามเอาชนะอุปสรรคด้วยการสร้างคำมั่นสัญญา และบันทึกผลการปฏิบัติงาน ของตนเองไว้ วิธีนี้อาจให้เพื่อนครูหรือผู้ใกล้ชิด เป็นผู้ประเมินความก้าวหน้า

3. การฝึกสมาธิเพื่อให้มีจิตใจที่สงบไม่ฟุ้งซ่าน ด้วยวิธีนี้จะช่วยให้ครูมีความแจ่มใส ในอารมณ์ สามารถที่จะเพิ่มสมรรถภาพจิตใจให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี ในเวลาเดียวกัน จะช่วยให้ครูตระหนัก และมองเห็นคุณค่าของสมาธิ มีเหตุผลที่จะประพฤติปฏิบัติสมาธิต่อเนื่อง ตลอดไป จนกลายเป็นกิจนิสัยที่ดี

กัฟ (Guff. 1975 : 16) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำงาน ในสถาบันนานไม่ค่อยมีการโยกย้าย หรือ เปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพ ในการทำงานการถ่ายทอดความรู้ เพื่อความสนใจ และความสามารถประจำตัว เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น มีความจำเป็นอย่างมาก ทุกองค์กรให้ความสำคัญ นั้นหมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงเป้าหมายขององค์การ

## 5. หลักการพัฒนาบุคลากร

ในการจัดการพัฒนาบุคลากรขององค์การใดก็ตาม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการพัฒนาบุคลากร และวิทยากรที่ได้รับมอบหมายทุกคนจะต้องคำนึงถึง หลักการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความคิดเห็นไว้ว่า

อากัสรี ไชยคุนา (2542 :126 – 128) ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. หลักเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา เป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของโครงการพัฒนาบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาบุคคลหรือไม่ ดังนั้นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต้องรู้จักจูงใจ หรือ โน้มน้าวจิตใจผู้เข้ารับการพัฒนา เกิดความสนใจ เชื่อถือ และศรัทธาต่อโครงการให้ได้
2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้ว ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคคล ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมใหญ่จะมีความกระตือรือร้น แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไป ดังนั้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสภาพดังกล่าว จึงควรกระทำ ดังนี้
  - 2.1 ใช้เทคนิควิธีในการพัฒนาหลายรูปแบบ และเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
  - 2.2 ชี้แจงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเห็นประโยชน์ ที่ตนเองจะได้รับ
  - 2.3 สร้างบรรยากาศให้เป็นกันเองและสนุกสนาน พยายามอย่าให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด เคร่งขรึม และห่างเหิน

3. หลักการมีส่วนร่วม โครงการพัฒนาบุคลากรที่จัดว่าประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นโครงการที่ผู้รับการพัฒนา ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นการอภิปราย หรือมีส่วนร่วมกิจกรรมในรูปแบบอื่น การพัฒนาบุคลากรไม่ควรปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการพัฒนาเหมือนเป็นเครื่องบันทึกเสียง โดยการถูกจับให้มานั่งฟังอยู่หนึ่ง ๆ ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ วิธีที่จะดึงผู้เข้ารับการพัฒนาเข้ามาร่วมใช้สติปัญญา แสดงความคิดเห็น หรือร่วมกิจกรรมนั้น สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 ตั้งประเด็นปัญหา ป้อนคำถามให้ตอบ หรือเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ได้ใช้สติปัญญาความคิด เช่น การสร้างสถานการณ์จำลอง การให้ศึกษกรณีตัวอย่าง เป็นต้น

3.3 การสร้างกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นมิตร และ ให้แต่ละคนได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่อง ที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา สิ่งที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งวิทยากรหรือผู้ที่รับผิดชอบต้องคำนึงเพื่อสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ได้แก่

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิด และจุดมุ่งหมายที่สำคัญของหัวข้อเรื่อง ที่นำมาพัฒนา ว่ามีอย่างไรบ้าง ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญ

5.2 โดยการอธิบายความหมาย และความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจ

6. หลักการเน้น หรือย้ำ เท่ากับเป็นการช่วยชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าว เป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542 : 11 – 12) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนามนุษย์ว่าการฝึกตนของมนุษย์นั้น เรียกว่า การศึกษา (สิกขา) แยกออกไปเป็น 3 ด้าน คือ พุทธิกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ศีล หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านพุทธิกรรม หมายถึง การพัฒนาพุทธิกรรม ทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง และมีผลดี

2. สมมติ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจ หรือ เจตคติ และเป็นไปตามแนวเจตจำนง และแรงจูงใจอยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตได้รับการพัฒนาที่ดั่งงามแล้ว ก็จะสามารถควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดั่งงามด้วย แม้ความสุข ความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้น ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะ หรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ

สตูฟ และราฟเฟอร์ตี (Stoofs and Rafferty. 1961 : 445) ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. สมองความต้องการขององค์กร หรือหน่วยงาน
2. ควรมีการวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. สมองความต้องการของบุคลากร
4. ควรเน้นกระบวนการแก้ปัญหา
5. ควรคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร
6. ควรสนองความต้องการของชุมชน และสังคม

วิธีการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล และเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กร หรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ซึ่งมีในการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันออกไปแต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบัน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานบริหารการศึกษา จัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยวิธีการอภิปรายเป็นสำคัญ
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อน หรือศึกษาเป็นปี
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะ ปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. เยี่ยมเยียนระหว่างครูในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความออกเผยแพร่

ไวลส์ และโลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1974 : 375) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สามารถกระทำด้วยวิธีการต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ
4. การจัดกลุ่ม เพื่อการศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน
5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา

จากการศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่กล่าวมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกระทำได้หลายวิธีด้วยกัน สุดแล้วแต่หน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้ โดยคำนึงถึงโอกาส ความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากรเป็นสำคัญ วิธีการที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ เมื่อบุคลากรเข้ารับงานใหม่
2. การจัดบุคลากรที่มีความชำนาญเป็นพี่เลี้ยง
3. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
4. การนิเทศจากศึกษานิเทศก์ หรือ ผู้บริหารภายในโรงเรียน
5. การไปศึกษาดูงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
6. ส่งเสริมบุคลากร โดยการให้ศึกษาต่อในประเทศ และต่างประเทศ
7. ให้บุคลากรมีโอกาสสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่
8. จัดดำเนินการประชุมบุคลากรในโรงเรียน
9. เชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้คำแนะนำ และสาธิตงานที่เกี่ยวข้อง
10. จัดให้มีการศึกษา อบรม ประชุม สัมมนา อย่างทั่วถึง
11. จัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. จัดแหล่งวิชาในโรงเรียนให้เพียงพอ
13. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน
14. ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

จากแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยหลักเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธา การรักษาระดับความสนใจ การมีส่วนร่วม การเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดี การสร้างความเข้าใจในเรื่องที่จะพัฒนา และหลักการเน้นย้ำ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย

### การประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของประเทศไทย ได้ให้ความหมายของคำว่าประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้ การประกันคุณภาพภายใน หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือ โดยหน่วยงานต้นสังกัด ที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

การประกันคุณภาพภายนอก หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพ และให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดให้มีระบบการควบคุม และประกันมาตรฐานการศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย และหลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้

ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน

มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้ง ผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่า เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา ตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก ที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้น

มาตรา 51 ในกรณีที่ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใด ไม่ได้ตามมาตรฐาน ที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลา ที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าวให้สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพ การศึกษา รายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข

### 1. ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา ไว้หลายท่านดังนี้

อุทุมพร จามรมาน (2541 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพภายนอกและภายในแล้วตัดสินตามเกณฑ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 7) โดยกลุ่มงานวิจัยและ ประเมินคุณภาพการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพ การศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ว่าการดำเนินงานของโรงเรียน ตามพันธกิจที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้นั้นจะทำให้นักเรียนมีคุณภาพ อันพึงประสงค์ ตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

กรมวิชาการ (2542 : 10) ได้กำหนด ความหมายของการประกันคุณภาพทางการศึกษา ว่าหมายถึง การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการ หรือ กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้าง

ความมั่นใจได้ว่าสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาได้ตามมาตรฐาน โดยนักเรียน หรือผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) โดยสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพทางการศึกษาว่า หมายถึง การบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งผู้รับผิดชอบโดยตรง ได้แก่ นักเรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการโดยอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชนและสังคม โดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

จากความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการควบคุมคุณภาพ การประเมินคุณภาพ และการตรวจสอบคุณภาพเพื่อให้สังคมเชื่อมั่นได้ว่า การจัดการศึกษาจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้

## 2. ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

กรมวิชาการ (2542 : 1 -3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า ความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้โลกในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดน และทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่หนึ่ง สามารถสื่อสารและมีผลกระทบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปยังที่อื่น ๆ ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง จึงเป็นเรื่องจำเป็น ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สถิติปัญญา และความสามารถของคน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคน ให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นคนที่มีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข (สมศ.2544) แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2535 และแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระยะเวลาที่ 8

(พ.ศ. 2540 – 2544) ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดนโยบายปฏิรูปการบริหารจัดการศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างจริงจัง โดยเฉพาะพบว่าผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของกรมวิชาการ ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2535 – 2540) คุณภาพศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับประเทศ มีผลเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ เกือบทุกด้านในทุกระดับ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และคุณภาพการศึกษาในแต่ละพื้นที่ของประเทศ มีความแตกต่างกันค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลสรุปการรับฟังความคิดเห็น และความรู้สึก ของประชาชนทั่วไป ของโครงการศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์ (พ.ศ. 2538) ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ กระทรวงศึกษาธิการมีความจำเป็นต้องเร่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน และเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยเร็ว

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา แนวคิดเรื่อง การประกันคุณภาพเริ่มเข้ามาพร้อมกับ กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ตามภาระรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานโดยเปิดโอกาส ให้ท้องถิ่น เอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ สามารถ สนองตอบเจตนารมณ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของรัฐธรรมนูญ แผนการศึกษาชาติ และ แผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ของกระทรวงศึกษาธิการ

### 3. วัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นการวางแผน และการปฏิบัติของหน่วยผลิตที่มุ่งจะ ผลิตสิ่งที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ผลิต

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ( 2542 : 3 ) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการ ประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานกลาง
2. เพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของแต่ละโรงเรียนไปสู่มาตรฐาน
3. เพื่อกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นรับผิดชอบโรงเรียนในพื้นที่ และให้ท้องถิ่นองค์กร

เอกชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน

จรัส นองมาก ( 2544 : 15 ) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพ การศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่สังคมต้องการ ควรดำเนินอยู่บนหลักการและ วัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้คือ

1. ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาต้องพัฒนา โดยความร่วมมือของผู้ใช้ผลผลิต และผู้จัดการศึกษา
  2. ระบบเอกสารเพื่อการพัฒนาคุณภาพ และควบคุมคุณภาพทั้งที่เป็นภาพรวมของงาน และขั้นตอนวิธีทำงานต้องชัดเจน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน
  3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของบริหารคุณภาพการศึกษา ทราบแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจน
  4. เอกสารมาตรฐานการศึกษา และแผนผังการควบคุมการทำงานต้องประกาศเปิดเผยเพื่อการประเมินตนเอง และชุมชนร่วมประเมิน
  5. ระบบการประเมินทั้งภายในและ ภายนอก
  6. ระบบรายงานมีความสำคัญต่อระบบประกันคุณภาพ
- สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีวัตถุประสงค์ เพื่อให้โรงเรียนจัดการศึกษาได้อย่างดีมีคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

#### 4. แนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ( 2543 : 7 – 8 ) โดยสถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางและการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะดำเนินการตรวจเยี่ยม และประเมินสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมสนับสนุน ให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

สมจิตต์ สิทธิราช และคนอื่น ๆ ( 2542 : 7 - 8 ) ได้กล่าวถึง กรอบแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครอง ประชาชน และสังคม ว่านักเรียนที่จะจบการศึกษา จะมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมีแนวคิดหลักดังนี้

1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ( Child – Centered Development ) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ทั้งปวง และยึดประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีความเชื่อมั่นว่า มนุษย์มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต ดังนั้นในการจัดการศึกษาจึงต้องช่วยกันกระตุ้น เอื้ออำนวยความสะดวก และส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้พัฒนาจนเต็มศักยภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐาน เพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และร่วมมือพัฒนาอย่างสร้างสรรค์
2. การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ ( School Based Management : SBM) เป็นแนวความคิดที่มุ่งให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นศูนย์กลางของการผลิต ที่สามารถสร้างผลผลิต คือ ผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการจึงเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของโรงเรียนที่จะทำให้เกิดการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ และเป็นการเสริมสร้างพลัง (Empowerment) ให้โรงเรียน ประชาชน และชุมชนร่วมมือกันจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
3. การมีส่วนร่วม และการร่วมคิดร่วมทำ (Participation Collaboration ) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้การศึกษาเป็นแหล่งของสาธารณชน ที่ทุกคนทุกส่วนของสังคมต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด กับบุคคลทุกคน และกับสังคมโดยส่วนรวม การศึกษาจึงเป็นเรื่องของทุกคน (All for Education) โดยแนวคิดนี้เชื่อว่าการให้ทุกคนทุกส่วนของสังคมมีส่วนร่วมคิด และร่วมดำเนินการในการจัดการศึกษา ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมิน และประกันคุณภาพการศึกษา จะทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ให้การสนับสนุน และร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความมุ่งมั่นกับพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมได้

4. การกระจายอำนาจทางการจัดการศึกษา (Decentralization of Education) เป็นแนวคิดที่มุ่งหมาย คือ อำนาจการจัดการศึกษาให้กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการศึกษา (Stakeholders) ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น จะทำให้เกิดความตระหนักในคุณประโยชน์ของการศึกษา และผลกระทบที่เกิดขึ้น จึงทำให้เกิดความร่วมมือในการจัดการศึกษาให้ตอบสนองตามความต้องการของเขา และมุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับศรัทธาของผู้ปกครอง และชุมชนในที่สุด

5. การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นแนวคิดที่จะทำให้โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบต่อภาวหน้าที่ในการจัดการศึกษา (Authorities) ต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง มาตรฐานการศึกษา หรือผลลัพธ์อันเกิดจากการตัดสินใจของโรงเรียนเอง ซึ่งสามารถให้ผู้ปกครอง ประชาชน และสังคมตรวจสอบได้ เพื่อเป็นหลักประกัน และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ปกครอง ประชาชน และสังคมได้อย่างแท้จริง

จิรดา เจริญคำ (2544 : 20 – 22) ได้เสนอแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนเรา คนที่ได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมก็คือ คนที่สามารถใช้ชีวิตอย่างถูกต้องตามครรลองคลองธรรม การศึกษามีใช่เป็นเพียงการใช้ชีวิตระยะหนึ่งในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นเหมือนปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนแสวงหา และเพิ่มพูนอยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบคลุมหน้าที่การงาน ตลอดจนความก้าวหน้า และความมั่นคงของประเทศ ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คุณภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจสำคัญยิ่งและคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งจะมาจากการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากระบบโรงเรียน ในขณะที่สังคมโลกพัฒนาเปลี่ยนแปลงเร็ว

สรุปตามแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ว่า การพัฒนาจะยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจะทำได้ให้ยึดประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด ให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการบริหาร โดยโรงเรียนต้องสร้างมาตรฐานให้กับผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกิดความศรัทธา และเชื่อมั่น ว่านักเรียนจะมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

#### 5.ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2541 : 3 – 4 ) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเป็นเลิศ หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดไว้เป็น 3 ข้อ คือ

1. รัฐกระจายอำนาจในการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรให้จังหวัด และสถานศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท

2. รัฐสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

3. โรงเรียนต้องแสดงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน และผู้ปกครอง ตามมาตรฐานที่กำหนดผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา

กระบวนการดำเนินงาน ที่เป็นกลไกสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินงาน 3 ประการ คือ

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการหรือแนวคิดปฏิบัติที่ทำหน้าที่ นำการศึกษาเข้าสู่คุณภาพประกอบด้วย

1.1 การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต ปัจจุบัน และกระบวนการ

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน หมายถึง การพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่าง ๆ และการสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การตรวจสอบ และการแทรกแซงคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการหรือ แนวปฏิบัติในการดำเนินงานเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วย

2.1 การประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน และการจัดทำรายงานของโรงเรียน ต่อประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นการติดตาม และตรวจสอบของโรงเรียน

2.2 การติดตาม และตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. การประเมินคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการ หรือ แนวปฏิบัติในการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนด ประกอบด้วย

3.1 การทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

3.2 การประเมินเพื่อรองรับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

3.3 การประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม หรือการประเมินคุณภาพการศึกษา

การดำเนินงานดังกล่าวนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้กระจายอำนาจไปยังกรมต่าง ๆ โดยได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1. 2547 : 6 – 9)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 47 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับแก่สถานศึกษาตามมาตรา 18 (2) แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หมวดที่ 1 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อ 2 ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสร้าง ความมั่นใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคน จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา ที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเต็มศักยภาพ

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร การศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

- (1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
- (2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา
- (3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (5) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา
- (6) การประเมินคุณภาพการศึกษา
- (7) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี
- (8) การผลัดงระบบการประกันคุณภาพประจำปี

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้สถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชน และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลของหน่วยงานต้นสังกัด

หมวด 2 หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อ 3 ให้สถานศึกษา จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อ 4 ให้สถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดแนวทางและวิธีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(2) กำกับ ติดตาม และให้ความเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

(3) เสนอสถานศึกษาแต่งตั้งคณะบุคคลทำหน้าที่ตรวจสอบ ทบทวน และรายงานคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อ 5 ให้สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศ ที่มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ข้อ 6 ให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาระดับสถานศึกษา ที่ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อ 7 ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงหลัก และครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

(1) เป็นแผนที่ใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สภาพปัญหา และความจำเป็นอย่างเป็นระบบ และมีแผนปฏิบัติการประจำปีรองรับ

(2) กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย และสภาพความสำเร็จของการพัฒนาไว้ อย่างต่อเนื่องชัดเจน และเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดวิธีดำเนินงานที่มีหลักวิชา หรือผลการวิจัย หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อ้างอิงได้ให้ครอบคลุมการพัฒนาด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

(4) กำหนดแหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ

(5) กำหนดบทบาท หน้าที่ให้บุคลากรของสถานศึกษาทุกคน รวมทั้งผู้เรียน รับผิดชอบ และดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

(6) กำหนดบทบาท หน้าที่ และแนวทางให้บิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

(7) กำหนดการใช้งบประมาณ และทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 8 ให้สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อ 9 ให้คณะบุคคลตามข้อ 4 (3) ดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงาน การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตรวจสอบ ทบทวน คุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษา ให้ใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสม โดยดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อ 10 ให้สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนในทุกระดับช่วงชั้น ที่หลักสูตรการศึกษา ที่กำหนดได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกระบวนการ และวิธีการที่ได้มาตรฐาน

ข้อ 11 ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยระบุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนด ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูล และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามข้อ 10 เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ เปิดเผยต่อสาธารณชน

ข้อ 12 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาส่งเสริม สนับสนุน และ ร่วมดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ดังนี้

- (1) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- (2) จัดให้มีการกำหนด สาระการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ในวิชา แกนหลักของสถานศึกษา ร่วมกันเป็นรายปี หรือรายภาค
- (3) จัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่สำคัญด้วย กระบวนการ และวิธีการที่ได้มาตรฐาน

ข้อ 13 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพ สถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในทุกสามปี และรายงานผลให้สถานศึกษา และหน่วยงาน ต้นสังกัด

ข้อ 14 ให้หน่วยงานต้นสังกัดศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่นวัตกรรมเกี่ยวกับ รูปแบบ และเทคนิควิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง กำกับ สนับสนุน ส่งเสริม ติดตาม ประเมินผล และผลดุงประสิทธิภาพของระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

จากระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สรุปได้ว่า มีกระบวนการ 3 ขั้นตอน คือ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบและปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา และการประเมินคุณภาพการศึกษา

### มาตรฐานการประกันคุณภาพด้านครู

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547 : 10 – 11) ได้พัฒนา มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก และเป็นแนวทางให้หน่วยงาน และสถานศึกษามุ่งพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรฐานดังกล่าว ได้กำหนดมาตรฐานการประกันคุณภาพด้านครูผู้สอน คือ มาตรฐานด้านปัจจัย ได้แก่

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มี 10 ตัวบ่งชี้

1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ครูมีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผน และกระบวนการเรียน การสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จี ปุ ลิ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)
4. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จี ปุ ลิ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)
5. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จี ปุ ลิ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)
6. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จี ปุ ลิ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)
7. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด สุ จี ปุ ลิ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)

8. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น สอนตามแนวคิด  
 สู่ จี ฟู ลี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี (คอมพิวเตอร์) ช่วงชั้นที่ 1  
 (ป.1 – ป.3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – ป.6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – ม.3) ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – ม.6)

9. ครูสามารถประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการของผู้เรียน  
 มีการประเมินผลเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน  
 และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

10. ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับการเรียน และเปลี่ยนการสอน  
 เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐาน ที่ 24 ครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครู  
 เพียงพอ

มี 6 ตัวบ่งชี้

1. ครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป
2. ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก / โท
3. ครูได้รับการพัฒนาในรายวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง / ปี
4. ครูที่ได้สอนตรงกับความถนัด
5. สถานศึกษามีจำนวนครูตามเกณฑ์ภาระงานสอน
6. สถานศึกษามีครูเพียงพอตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร  
 ทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

สรุป ทั้ง 2 มาตรฐานได้ว่า ครูต้องมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน  
 อย่างมีประสิทธิภาพ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความถนัด และ  
 มีครูเพียงพอ ตามเกณฑ์ ก.ค.ศ กำหนด

### 1. มาตรฐานวิชาชีพครูด้านครู

ครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ในด้าน  
 ต่าง ๆ ตลอดจนให้การสนับสนุนการศึกษาที่เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ  
 การบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2546.1) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพครู ได้กำหนดข้อที่เกี่ยวกับ  
 คุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ที่ต้องเกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพครู โดยประกอบวิชาชีพ

จะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภา ซึ่งเป็นองค์การวิชาชีพครู ตาม พ.ร.บ.ครู พ.ศ. 2542 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 มาตรฐาน คือ

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

1.1 วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง

1.2 วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการ หรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษา หรือ ฝึกวิชาชีพทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต

1.3 ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการ ประเมินการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ มาตรฐานวิชาชีพครู ที่สภาวิชาชีพ (ครูสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ

ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ ตามจรรยาบรรณครู ที่สภาวิชาชีพ (ครูสภา) กำหนด ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ดังนี้

3.1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมกำลังใจ ในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

3.2 ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

3.5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

3.6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทัน ต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

3.7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

3.8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์

3.9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและ วัฒนธรรมไทย

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพครู เป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่ จะมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยผู้ที่ จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู

## 2. มาตรการสร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู

เพื่อให้การปฏิรูปวิชาชีพครู โดยอาศัยระบบป้องกันคุณภาพครู และการสร้างความ เชื่อมั่นในวิชาชีพครู มีความยั่งยืนและต่อเนื่องไปในอนาคต จำเป็นต้องมีมาตรการเพิ่มเติม ดังนี้

1. การพัฒนาสถาบันผลิตครูและการผลิตครูแนวใหม่ สถาบันผลิตครูทุกแห่งต้อง พิจารณาปรับปรุงคุณภาพการผลิตครู โดยนำระบบประกันคุณภาพอุดมศึกษา ของทบวงมหาวิทยาลัย มาใช้

สถาบันการผลิตครูควรจัดหลักสูตรพิเศษที่มีคุณภาพ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญาควบ เช่น วท.บ.- ค.บ. หรือ อ.บ.- ค.บ. หรือ วศ.บ. – ค.บ. อย่างที่จัดทำในมหาวิทยาลัยชินชินเนติ โดยจัดร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ หรือคณะวิศวกรรมศาสตร์ รับนักศึกษาที่มีความสามารถสูงและอยากเป็นครู เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นครูแนวใหม่ที่ได้ค่าตอบแทน พิเศษ ที่สำคัญยิ่งคณาจารย์ของสถาบันผลิตครู จะต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ

3 ด้าน อย่างเร่งด่วน ได้แก่

1. ความสามารถในการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
2. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

### 3. ความสามารถในการศึกษาจากแหล่งข้อมูลภาษาอังกฤษ

สถาบันผลิตครูต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับความสามารถ และเน้นหนักในด้านที่ตนเองมีความถนัด ดังนี้

1. เป็นสถาบันเน้นการวิจัยและการพัฒนาด้านการศึกษา และผลิตเฉพาะปริญญาโท – เอก เท่านั้น

2. เป็นสถาบันเน้นการผลิตครูเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (ชาวเขา ผู้ด้อยโอกาส หรือเด็กมีความสามารถพิเศษ)

3. เป็นสถาบันเน้นการพัฒนาครูที่มีหลักสูตรพัฒนาครูใหม่ และครูประจำการ สถาบันผลิตครูต้องจัดทำเครือข่ายความร่วมมือกับวิชาอื่น วิชาวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ ในการผลิตครูในสาขาจำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ สถาบันผลิตครูต้องจัดให้คณาจารย์ทุกคน มีช่วงเวลาร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อรับทราบปัญหา และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนสร้างสมประสบการณ์การเรียนการสอน ในโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (1 ปี) หรือปริญญาโท สำหรับครูเข้าใหม่ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติงานในระยะ 2 ปีแรก

2. การจัดตั้งกองทุน ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับครู 2 กองทุนคือ

1. กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52)

2. กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55) ก.ค.ศ. ควรเริ่มจัดทำหลักการ กฎ และระเบียบของกองทุนทั้ง 2 กองทุน โดยพิจารณา

2.1 การระดมทุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรเอกชน

2.2 การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้บริจาค ตามมาตรา 58 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.3 การให้กองทุนเพื่อการพัฒนา หรือการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ควรให้ความสำคัญแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาในระบบก่อน

2.5 กองทุนพัฒนาครู จะช่วยให้ครูทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพของตน และอาจจัดสรรให้ครูในรูปคุปองวิชาการ

2.6 กองทุนส่งเสริมครู จะช่วยการตอบแทนและยกย่องครู

2.7 การมีกองทุนทั้ง 2 กอง จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพ เป็นที่ทราบกันดีว่า สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศยังไม่สู้ดี รัฐบาลอาจจะไม่สามารถจัดตั้งกองทุนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม แต่รัฐบาลต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า ทุกประเทศที่ต้องการยกระดับคุณภาพครู ได้ใช้กลยุทธ์ ด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน ผลักดันให้เกิดการพัฒนาครูอย่างแท้จริง

3. การจัดตั้งสำนักงานคุรุสภา จะเป็นองค์กรรวมครู และคณาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานดีเยี่ยมทางการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ มีหน้าที่หลักในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู โดย

3.1 จัดทำนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพครู

3.2 ติดตามและประเมินผลของหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู การประเมินคุณภาพการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการตอบแทนและยกย่องครู

3.3 นำเสนอรายงานสถานภาพวิชาชีพครูต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่สู่สาธารณชนทุกปี เพื่อให้สำนักงานคุรุสภา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ สำนักงานคุรุสภา จะต้องเป็นองค์กรอิสระ ไม่เป็นระบบราชการ มีสำนักงานขนาดเล็กที่มีความคล่องตัว ประกอบด้วยผู้นำที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงควรจัดตั้งสำนักงานคุรุสภา ให้เป็นองค์กรมหาชน สำนักงานคุรุสภา จะทำหน้าที่องค์กรวิชาชีพครู ตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

4. การจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ ครูที่ไม่สามารถผ่านการประเมินคุณภาพเพื่อรับ หรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่ อาจพิจารณาดำเนินการทางหนึ่งทางใด ดังนี้

4.1 ควรพิจารณาเพิ่มเติมพัฒนาครู หรือปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับครูผู้นั้น

4.2 หากยังไม่ผ่านการประเมินคุณภาพหลังจากการพัฒนาเพิ่มเติม ก็ควรพิจารณาย้ายครูออกจากสายงานการสอน ไปปฏิบัติงานด้านอื่น หรือสนับสนุนให้เกษียณก่อนกำหนด ในกรณีที่มิคุณสมบัติตามที่ระบุไว้

4.3 การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการนำระบบประกันคุณภาพครูมาใช้เป็นกลไก สร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูไทย จำเป็นต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ก.ค.ศ

ครูสภา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานพัฒนาครู เป็นต้น ตรวจสอบกฎหมายของหน่วยสอบ  
กฎหมายของหน่วยงานของตน และปรับแก้ไขให้สามารถดำเนินการในส่วนที่รับผิดชอบ ในระบบ  
ประกันคุณภาพครู

สำหรับข้าราชการครูในสายงานการสอน ควรมีการปรับแก้ระเบียบที่จะเปิดโอกาสให้ครู  
สามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับ 11 (หรือระดับสูงสุดของระบบข้าราชการพลเรือน) และได้รับ  
เงินเดือนสูงสุดได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนหน้าที่จากสายการสอนไปสู่บริหาร

### 3. มาตรการหลักในการเร่งรัดปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู

ระบบประกันคุณภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบทั้ง 4 ครบวงจร สิ่งที่ต้องทำ  
เร่งด่วนคือ การพัฒนาครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกของระบบประกันคุณภาพครู ในปัจจุบัน  
การพัฒนาครูมีลักษณะเป็นโครงการกระจัดกระจาย นับเป็นจุดอ่อนสำคัญในวิชาชีพครู ดังนั้น  
จะต้องเร่งรัดการพัฒนาครู ให้เป็นระบบเปิดกว้างตามมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดให้คณะครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์ ทุกแห่งต้องจัดหลักสูตรการพัฒนา  
ครูบรรจุใหม่ ในระยะ 2 ปีแรกของการเข้ารับหน้าที่เป็นครู

2. กำหนดให้โรงเรียน คณะ หรือสถาบันวิชาการสาขาอื่นของรัฐ และเอกชน  
รวมทั้งครุศาสตร์ /ศึกษาศาสตร์ ในการกำหนดหลักสูตร และการจัดการพัฒนาครู

3. เร่งรัดการจัดให้มีระบบคุปองวิชาการเพื่อการพัฒนาครู

ส่วนองค์ประกอบประเมินคุณภาพครูควรเร่งรัดให้ สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ) และครูสภา เริ่มเตรียมการกำหนดมาตรฐาน  
คุณภาพครู และเป็นวิธีการประเมินคุณภาพ โดยขยายขอบเขตจากการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ  
หรือเงินเดือน ที่ ก.ค.ศ ดำเนินการอยู่ในขณะนี้

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรเร่งรัดให้ครูสภาปรับองค์กร หรือ จัดตั้ง  
องค์กรใหม่ (องค์กรวิชาชีพครู ที่ระบบในมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542) เพื่อทำหน้าที่ออก ต่ออายุ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

ก.ค.ศ จะต้องเร่งรัดการศึกษาแนวทางการออกกฎหมาย ว่าด้วยเงินเดือน มาตรา 55  
ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากมาตรการหลักในการเร่งรัดปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู สรุป  
ได้ว่า ก.ค.ศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องปรับแผนงาน การจัดองค์กรบุคลากร ตั้งแต่บัดนี้  
เพื่อจะทำให้เกิดระบบการประกันคุณภาพครู

## การบริหารคุณภาพตามแนว PDCA

ในการบริหารคุณภาพ วรภัทร์ ภูเจริญ ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าเราศึกษาตำราบริหารแต่ละเล่ม และแยกแยะให้ดี พบว่าแทบทุกตำราจะหนีไม่พ้นวงจรของการเริ่มต้นด้วยการวางแผน (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) การลงมือแก้ไขป้องกันหรือสร้างมาตรฐานการทำงาน (Act) และพัฒนาต่อด้วยการกลับไปวางแผนใหม่ หมุนวนเป็นวงจรแบบนี้ เรียกกันว่า วงจร PDCA ของอาจารย์เดมมิ่งนั่นเอง (วรภัทร์ ภูเจริญ.2541 :20)

การบริหารคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA หรือวงจร เดมมิ่ง (Deming Cycle) จึงเป็นการบริหารที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร และต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุด เพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย สถานศึกษาจึงสามารถใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือการบริหารให้มีคุณภาพ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ วงจร PDCA ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check) การแก้ไขและปรับปรุง (Act) ซึ่งมีหลักการในการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้ (วรภัทร์ ภูเจริญ. 2541 : 26-27)

**การวางแผน (Plan)** คือจุดเริ่มต้นที่ต้องระวัง ต้องรอบคอบ ต้องพิจารณา ดังนี้

ใช้ข้อมูลอะไรบ้างในการวางแผน เช่น เราจะประเมินคุณภาพในสถานศึกษา เราต้องศึกษาอะไรบ้าง (เช่นความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง) ข้อมูลน่าเชื่อถือหรือไม่ เพียงพอหรือไม่ ผู้เข้าร่วมวางแผนคือใครบ้าง เมื่อไรจะวางแผนเสร็จ รายละเอียดของแผนมีอะไรบ้าง ใครตรวจสอบแผน พิจารณา What if (มีอะไรเกิดขึ้น ถ้า...) หรือยัง (เรื่องที่ไม่คิดฝันที่อาจเกิดขึ้นได้) คล้ายวิชาการบริหารในภาวะวิกฤติ หรือที่เรียกว่า Crisis Management หากจุดที่ต้องพัฒนาจุดแข็ง และมีมาตรการรองรับหรือไม่ (นักบริหารสมัยใหม่เรียกว่า Failure Mode and Effect Analysis) แจกแผนไปให้ใครบ้าง ต้องทำประชาพิจารณ์หรือไม่ จะทำอย่างไรถ้าแผนไม่เป็นที่ยอมรับ จะใช้อะไรเป็นดัชนีที่จะบอกเตือนว่าการบริหารของเราดีหรือไม่ดี อะไรเป็นเกณฑ์ตัดสินว่าดีหรือไม่ดี ต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งระดับใดบ้าง เช่น ระดับท้องถิ่น ภูมิภาค ประเทศ ทวีป หรือระดับโลก ถ้าชอบวางแผนแบบวิชาการมาก ๆ ก็ใช้หลักการ PERT (Program Evaluation and Review Technique) ซึ่งเป็นเครื่องมือวางแผน และควบคุมทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายของโครงการในการบริหารโครงการ หรือมี Gantt Chart หลังจากวางแผนแล้ว ก็ลงมือทำตามแผนนั้น ผิดถูกไม่เป็นไร หมั่นตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ดูความคืบหน้าโครงการเป็นไปตามแผนหรือไม่ ประชุมบ่อย ๆ การตรวจสอบหรือการประเมิน ก็คือ การดูว่าได้ผลตามต้องการหรือไม่

ถ้าไม่ได้ก็หาต้นตอสาเหตุ รีบแก้ไขและวางมาตรฐานใหม่ให้เหมาะสม

**การลงมือทำ (Do)** การลงมือทำ ให้ทำตามแผน แผนที่ดีมักลงรายละเอียดถึงขั้น What if (มีอะไรเกิดขึ้น ถ้า...) หรือมีแผนรอง แผน a แผน b มารองรับ เช่น ถ้าทำไปแล้วพบแบบนั้นแบบนี้ สอนไม่ทันก็ให้ทำแบบนี้ เด็กติ๊กนให้ทำแบบนี้ ฯลฯ

**การตรวจสอบหรือประเมิน (Check)** การตรวจสอบเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะได้เปลี่ยนแผนทัน (การเปลี่ยนแผนก็คือเข้าวงจร PDCA ใหม่นั่นเอง) การตรวจสอบ ได้แก่ Inspection / Quality Control / Audit / Assessment การวางแผนที่ดีต้องกำหนดดัชนีและเกณฑ์ที่จะใช้วัดด้วย

**การลงมือแก้ไขและปรับปรุง (Act)** การนำผลการตรวจสอบมาวิเคราะห์พิจารณา หาต้นตอสาเหตุข้อบกพร่อง การระดมพลังสมองเพื่อการแก้ไขป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก การกำหนดมาตรฐาน การตัดสินใจว่า ขั้นตอนการทำงานที่ผ่านมาจะถือเป็นมาตรฐานการทำงาน หรือต้องแก้ไข ปรับปรุงต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปแล้วการบริหารคุณภาพโดยใช้วงจร PDCA เป็นการบริหารงานที่มีการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจร และต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ในการดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ตามวงจร PDCA จะเป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

### **การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: F.G.D)**

การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิคอันหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยอาศัยหลักการของการเชิญผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายมานั่งคุยกับนักวิจัยซึ่งเป็นผู้ดำเนินการสนทนาในเรื่องที่เตรียมไว้ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำการสนทนากลุ่มมาใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดของการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

#### **1. ความหมายและหลักการของการจัดสนทนากลุ่ม**

โยธิน แสงดี (อ้างถึงใน พิชาติ พิทักษ์เทพสมบัติ.2540 : 65) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมข้อมูลแบบการนั่งสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลในลักษณะ “จับเข่า คุยกัน” ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนี้ได้จากการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ผู้สนใจศึกษาได้กำหนดไว้ โดยถือหลักว่า ผู้ให้ข้อมูลเหล่านี้เป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ และเกี่ยวข้องในประเด็นที่นักวิจัยสนใจศึกษา และคาดว่าจะป็นกลุ่มบุคคลที่ให้เนื้อหาสาระในการศึกษา

ได้ละเอียดและดีที่สุด (Key Informants) ที่ควรจะมีลักษณะต่าง ๆ ตลอดจนภูมิหลังที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด เพื่อต้องการที่จะแก้ไขปัญหาไม่ให้เกิดการครอบงำทางปัญญา หรือความคิดของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

เบิร์ก (Berg. 1995 : 68) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ในสิ่งแวดล้อม หรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยใช้กลุ่มคนที่เป็นผู้รู้เรื่องที่จะศึกษาชัดเจนเข้าสนทนากลุ่มภายใต้การนำของผู้ดำเนินการสนทนาภายในเวลาจำกัด เมื่อมีการเลือกที่เหมาะสมจะเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สนทนาภายในกลุ่ม ความคิดเห็นของคน ๆ หนึ่งในกลุ่ม จะไปกระตุ้นให้ผู้ร่วมกลุ่มคนอื่น ๆ อธิบายแสดงความคิดเห็น เป็นการระดมสมองของสมาชิกในกลุ่ม

วอห์นกัน, ชุมและสินากัป (Vaughn, Schumm and Sinagub. 1996 : 5) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่ม หมายถึง การรวบรวมบุคคลที่เป็นเป้าหมายที่ได้รับการถูกขอร้องจำนวน 6-12 คน โดยมีลักษณะที่คล้ายกัน มีผู้ดำเนินการสนทนาพร้อมด้วยคำถามที่ได้รับการจัดเตรียมเพื่อไปสู่ การตอบสนองของผู้ร่วมสนทนา โดยมีจุดมุ่งหมายในการให้ผู้สนทนาแสดงการรับรู้ ความรู้สึก ทศนคติ และความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษา การสนทนากลุ่มจะไม่ก่อให้เกิดข้อมูลเชิงปริมาณที่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรกลุ่มใหญ่ได้

กล่าวโดยสรุปกระบวนการสนทนากลุ่ม เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการนั่งสนทนากลุ่มจากกลุ่มผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และเกี่ยวข้องในประเด็น ที่สนใจศึกษา เพื่อให้ได้ข้อสรุปของข้อมูลที่สมบูรณ์ตรงตามประเด็นที่ศึกษาการสนทนากลุ่มนั้นมีวิวัฒนาการมาจากการนั่งสนทนากลุ่มย่อย ดังนั้นกลุ่มนี้จะต้องมี ผู้ร่วมสนทนา มากกว่า 3-4 คน เพราะการสนทนากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่นักวิจัยจัดขึ้น ไม่ใช่เป็นกลุ่ม ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ไม่ใช่กลุ่มที่จุ ๆ คนมารวมตัวกันเอง แต่เป็นกลุ่มที่นักวิจัยรวมกลุ่มขึ้นมาโดยเชิญผู้ให้ข้อมูลมานั่งรวมกันเป็นวงกลม แล้วซักถามพูดคุยและสร้างบรรยากาศในวงสนทนา ให้เป็นธรรมชาติ และให้มีการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการอภิปราย สร้างบรรยากาศให้ทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันร่วมกันถกประเด็นปัญหาทางการวิจัย ผลจากการทดลองขนาดของกลุ่มพบว่า กลุ่มคนที่มีขนาด 7-8 คนนี้ เป็นกลุ่มที่จะทำให้เกิดการอภิปรายกว้างขวาง ถ้าหากกลุ่มมีขนาดใหญ่กว่านี้บรรยากาศของกลุ่มจะไม่ใช่เป็นวงสนทนากลุ่มเดี่ยว มีแนวโน้มจะแบ่งฝ่ายเป็นการยากในการถาม ตลอดจนการควบคุมบรรยากาศของสนทนากลุ่มพิธีกรนั้นอาจจะคุมเกมสนทนาไม่อยู่ และไม่สามารถจะเจาะคำถามได้ละเอียด เนื่องจากว่า

กลุ่มใหญ่ ถูกแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ แล้วจะไม่สะดวกนักในการถาม การชักใช้เจาะจงของสมาชิก กลุ่มทั้งหมด (โยธิน แสงดี อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2540 : 66-69)

## 2. หลักการคัดเลือกสมาชิกในการสนทนา

การคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการทำวิธีโดยการจัดการสนทนากลุ่ม เรียกได้ว่าสำคัญเท่า ๆ กับการดำเนินการสนทนากลุ่มเลยทีเดียว เพราะถ้าไม่ได้บุคคลตรงตามเป้าหมายมาเข้าสนทนากลุ่ม ผลการสนทนาจึงจะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือถ้าได้คนประเภทก่อกวนก็จะทำให้การสนทนากลุ่มล้มเหลวกลางคัน หรือถ้าได้บุคคลที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นและพูดจาขาดจรรยาบรรณของข้อมูลก็ด้อยลงไป นักวิจัยควรคำนึงว่าโดยหลักของการจัดการสนทนากลุ่มแล้วสมาชิกกลุ่มไม่ใช่จะเป็นใครก็ได้ เพราะแม้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่เน้นการเป็นตัวแทน แต่การวิจัยลักษณะนี้เน้นถึงการที่สมาชิกกลุ่มเป็นตัวอย่งที่ดีของชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมาย ที่จะสามารถพูดคุยโต้ตอบในรูปแบบของสนทนาในอันที่จะแสดงทัศนะและค่านิยมของสังคม ตลอดจนสะท้อนถึงประสบการณ์รอบ ๆ ตัวได้ดี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการคัดเลือก ดังนี้ (วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2540 : 77 - 82)

2.1 การเลือกพื้นที่เพื่อจะได้ผู้เข้าร่วมกลุ่ม อาจดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การเลือกพื้นที่เจาะจงตามวัตถุประสงค์ เป็นการเลือกพื้นที่ที่คนส่วนมากนั้นมีคุณสมบัติตามที่เราต้องการ และอีกวิธี คือ การสุ่มตัวอย่าง อาจจะเป็นการสุ่มอย่างง่าย หรือการสุ่มตัวอย่างแบบขั้นตอน

2.2 การคัดเลือกคนจากกลุ่มตัวอย่างในขั้นต้น เมื่อได้พื้นที่แล้วก็ต้องหาผู้เข้าร่วมกลุ่ม โดยการคัดเลือกและจัดเป็นกลุ่ม ๆ ที่จะทำการสนทนากลุ่ม การคัดเลือกคนเข้ากลุ่มนั้นกระทำได้โดยใช้ผู้นำ หรือผู้รู้ในชุมชน หรือการสุ่มตัวอย่างจากรายชื่อที่คิดไว้

2.3 การทำแบบคัดเลือกเพื่อคัดเลือกผู้ที่จะเข้ากลุ่ม ในแบบคัดเลือกนั้นนักวิจัยจะต้องกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการไว้ เพื่อใช้คัดเลือกคนที่อยู่ในข่ายที่ว่าการเลือกจะเชิญมา

2.4 การพบปะและกรอกแบบคัดเลือก เมื่อได้รายชื่อแล้วก็จะไปเยี่ยมบุคคลเหล่านั้นเพื่อพิจารณา โดยนักวิจัยจะพูดคุยเพื่อสอบถามข้อมูลและกรอกลงในแบบคัดเลือก

2.5 ประชุมตกลงหรือผู้เข้าร่วม เมื่อทำการเยี่ยมพบเสร็จสิ้นหมดแล้ว จะนำแบบคัดเลือกมาพิจารณา เพื่อตกลงว่าบุคคลนั้นเหมาะสมที่จะเข้ากลุ่มหรือไม่

2.6 เตรียมบัตรนัดและแจกบัตรนัด เมื่อได้ตกลงในบุคคลที่จะเชิญเข้ากลุ่ม แล้วก็ทำบัตรนัดโดยจะเขียนชื่อวัน เวลา และสถานที่ลงในบัตรนัด ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นการให้ความสำคัญกับผู้ที่เข้าร่วมประชุม

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่นิยมใช้กัน ซึ่งการรวบรวมข้อมูลก็คือ ผู้วิจัยจะต้องนัดหมายผู้ที่ให้ข้อมูลมาประชุมร่วมกัน และบุคคลที่มาประชุมกันจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการทราบ ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ เพราะได้มาจากความคิดเห็น และความรู้สึกของผู้มาประชุม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1.งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู ในประเทศไทยได้มีการจัดกระทำกันอย่างหลากหลายในมิติต่าง ๆ เช่น

กรมวิชาการ (2539) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ ด้านความรู้ ความคิดในการแก้ปัญหา การพัฒนาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับพอใช้ ส่วนการพัฒนาสังคมอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน เรียงตามลำดับ ความสำคัญ ดังนี้ คือ จำนวนวุฒิ และภาระหน้าที่ของครู ความสามารถในการบริหาร และจัดการของผู้บริหารโรงเรียน เจตคติต่อนโยบายการจัดการศึกษาของครู ความรู้พื้นฐานของนักเรียน การนิเทศ สื่อการเรียนการสอน งบประมาณ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรของผู้บริหาร และการประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ชาญวิทย์ จันทร์สุพิศ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด เขตการศึกษา 5 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครบทั้ง 4 ขั้นตอน คือ ในขั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมาย ในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหาของแผน กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นให้การเรียนรู้ เป็นรายบุคคล และการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เทคนิควิธีการพัฒนา การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการศึกษาโดยตรงด้วยตนเอง มีการจัดการพัฒนาให้มีการพัฒนาบุคลากร ในขณะปฏิบัติงาน เป็นส่วนใหญ่ และเลือกใช้กิจกรรมการสอนงาน การศึกษาดูงาน และการศึกษาจากงานที่ตน กำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา นอกนั้นมีการจัดการพัฒนานอกเวลาทำงาน มีกิจกรรมที่จัด เช่น การฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษา

และการศึกษาต่อ ซึ่งมีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ในขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผล โดยเน้น ผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้เน้นการประเมิน ทั้งกระบวนการ จัดให้มี การติดตามผลและรายงานผลการประเมิน ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์การขาดความชัดเจน การขาดงบประมาณ ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ขาดการประสานแผน แผนขาดความยืดหยุ่น การติดตามและประเมินผลยังไม่เป็นระบบ และยังขาดความต่อเนื่อง การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร หรือ ใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับ ยังปฏิบัติเป็นส่วนน้อย

ปรารภณา เกษน้อย (2540) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการเรียนแบบร่วมมือในวิชาสังคมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ผลการศึกษาพบว่าในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และในด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์วิชาสังคมศึกษา นักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือมีค่ามัชฌิมเลขคณิตสูงกว่า นักเรียนในกลุ่มที่เรียนแบบปกติ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

วิชัย ตริเล็ก (2542) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบบริหาร ISO 9000 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบบริหาร ISO 9000 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นที่มีต่อสภาพปัจจุบันในโรงเรียน ความพร้อม และความเป็นไปได้ ในการนำระบบบริหารมาใช้ในโรงเรียน ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่มีต่อการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบบริหาร ISO 9000 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางราชการ อายุ และวุฒิทางการศึกษา ผู้บริหารและครูได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมมากที่สุดว่า การประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ระบบบริหาร ISO 9000 มีผลดี คือ ทำให้โรงเรียนพัฒนาระบบปฏิบัติงานจัดการศึกษาอย่างมีระบบ มีขั้นตอน มีเกณฑ์ มีความต่อเนื่องและมีคุณภาพ ส่วนผลเสีย คือ ทำให้การเรียนการสอนด้วยคุณภาพ เพราะนำเวลามามุ่งมั่นกับระบบบริหาร อีกทั้งสิ้นเปลืองงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากรและเวลา ปัญหาอุปสรรค คือ ขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินงาน บุคลากรไม่มีเวลา บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ และไม่ให้ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะคือ ควรจัดการอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบบริหาร ISO 9000 แก่บุคลากรในโรงเรียน

สมนึก ปฏิปทานนท์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง ผลของการเรียนการสอนด้วยวิธีสตอรี่ไลน์ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษา และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ไม่แตกต่างจากนักเรียนกลุ่มที่เรียนแบบปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาภรณ์ พลเยี่ยม (2542) ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการดำเนินการตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเรียนการสอน ระบบสรรหา และอำนวยการไว้ซึ่งอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณธรรม จริยธรรม ยังไม่ดีเท่าที่ควร คณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ สูงถึงร้อยละ 25 หน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้คำปรึกษาในการประกอบอาชีพ การหางานทำ แก่นักศึกษาไม่เพียงพอ การส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาโดยมีอาคารสถานที่ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน แบบศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองไม่เพียงพอ และด้านกิจกรรมการพัฒนานิสิต นักศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้คำปรึกษาในการประกอบอาชีพ การหางานทำ แก่นักศึกษาไม่เพียงพอ การพัฒนานักศึกษาด้านสังคม เป็นผู้มีระเบียบวินัย รักประชาธิปไตย รู้จักอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมยังไม่เหมาะสม

เกียรติศักดิ์ ทันจันทร์ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชรโดยรวม มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามมาตรฐาน โรงเรียนในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ การดำเนินการตามมาตรฐานการบริหาร มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก การดำเนินการตามมาตรฐานการเรียนการสอน มีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง และการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยรวมมีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

เข็มเพชร กำหม่อม (2543) ได้วิจัยเรื่องความเข้าใจมาตรฐานการศึกษา ด้านกระบวนการของบุคลากร ตามนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเข้าใจมาตรฐานการศึกษา ของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมีความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก ส่วนครูผู้สอน มีความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่า

มาตรฐานที่ 1 มีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก ส่วนครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

มาตรฐานที่ 2 มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรขั้นพื้นฐาน และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก ส่วนครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

มาตรฐานที่ 3 มีการจัดการเรียนการสอนที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

มาตรฐานที่ 4 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการมีความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก ส่วนครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

มาตรฐานที่ 5 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน มีความเข้าใจอยู่ในระดับ มาก

มาตรฐานที่ 6 มีการพัฒนาครูและบุคลากรอื่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

มาตรฐานที่ 7 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชนในการจัดและพัฒนาศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอนมีความเข้าใจอยู่ในระดับ ปานกลาง

ศิริชาติ วงษ์ใหญ่ (2543) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินการประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกสังกัดในเขตพื้นที่เขตการศึกษา 6 ระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2543 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต การศึกษา 6 ระหว่างปีการศึกษา 2542 – 2543 ตามวงจร PDCA พบว่า ภาพรวมของโรงเรียน มัธยมศึกษา มีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในตามวงจร PDCA โดยมีโรงเรียนปฏิบัติด้าน การวางแผนอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนด้านการลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบหรือประเมิน และ การลงมือแก้ไขปรับปรุง มีโรงเรียนปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ไม่สูงนัก

2. ความต้องการรับการสนับสนุนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 6 จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่าโรงเรียนต้องการรับการสนับสนุนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ทั้งในด้านการวางแผน การลงมือปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบหรือประเมิน และการลงมือแก้ไขและปรับปรุง จากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในส่วนกลาง และท้องถิ่น จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยความต้องการส่วนใหญ่เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และแนวการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ตามวงจร PDCA และต้องการรับการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อใช้ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน จากกรมต้นสังกัด

วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล (2544) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณในกระบวนการพยาบาล มีขั้นตอน คือ (1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (2) การสร้างหลักสูตรเสริม (3) การตรวจสอบประสิทธิภาพของหลักสูตร (4) การปรับปรุงแก้ไข ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการนำข้อมูลพื้นฐานจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีการจัดกลุ่มสนทนาจากผู้บริหาร และอาจารย์พยาบาล เพื่อกำหนดทักษะการคิดและได้นำข้อมูลพื้นฐานมากำหนด โครงสร้างหลักสูตร หลักสูตรประกอบด้วย หลักการเหตุผล แนวคิดพื้นฐาน ในการพัฒนาหลักสูตรเสริม วัตถุประสงค์ของหลักสูตรเสริม และโครงสร้างหลักสูตรเสริม ประเมินโครงสร้างหลักสูตรเสริม

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนนั้น ในต่างประเทศก็มีการศึกษากันอย่างแพร่หลายเช่นกัน อาทิ

เมนเจสและลีวินสัน (Menages and Levinson .1980 ) ได้วิจัยเรื่อง วิธีการปรับปรุงการสอนว่า วิธีใดได้ผลเพียงใด โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนจุลภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้เกิดการดำเนินงาน พัฒนาคณาจารย์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

มาร์แชล (Marshall .1983) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอเรกอน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานโรงเรียนในด้านงาน

วิชาการมากที่สุด คือ การนิเทศการสอน การแนะแนวการประชาสัมพันธ์ การศึกษาทางวิชาการต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การควบคุมระเบียบวินัยและการสอน ส่วนความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว พบว่า ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ถ้าโรงเรียนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียน จะมีความสามารถในการบริหารงานดีกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก

ลัมพकिन (Lumpkin.1991) ได้วิจัยเรื่อง ผลการสอนทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีต่อความสามารถด้านคิดวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในเนื้อหาวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อได้สอนทักษะการคิดวิเคราะห์แล้ว นักเรียนเกรด 5 และเกรด 6 มีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ไม่แตกต่างกับนักเรียนเกรด 5 ทั้งกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนในเนื้อหาวิชาสังคมศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนนักเรียนเกรด 6 ที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในเนื้อหาวิชาสังคมศึกษาสูงกว่ากลุ่มควบคุม

บัลดานซาร์ (Baldanza . 1994 ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากร กับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า ศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครู จากสายวิชาชีพที่หลากหลาย ศึกษานโยบาย และการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากร ภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง
2. โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึง วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ในระดับพื้นที่การศึกษา มีการวางแผนระยะยาว เป็นลำดับขั้นตอน และตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ ในระดับโรงเรียน
3. โปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ครูมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน เห็นชอบร่วมกัน และร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์
4. งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากร ต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการร่วมมือกัน และต่อเนื่องกันทั้งด้านเนื้อหา และกระบวนการ

ซึ่งงานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากร กับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล รวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย

อากาโด (Agado, 1998) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียน และใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครู ในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุน เชื้ออำนาจการนำกลวิธีไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือ จากผู้ร่วมงาน และผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็น ว่า ควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษาคำรับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียน จากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

โคลัมโบ (Colombo, 2000) ได้วิจัยเรื่องความเข้าใจของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรมีความเข้าใจ เพราะเป็นหน้าที่หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นช่วยพัฒนาการอ่าน การพัฒนาหลักสูตรต้องชี้ทั้งบุคคลที่อยู่ภายในและภายนอกสถานศึกษามาช่วยพัฒนาหลักสูตร และโครงสร้างของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจะต้องให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่มีผลต่อหลักสูตร ผลของการใช้หลักสูตรท้องถิ่นที่จะทำให้นักเรียนประสบผลสำเร็จในการเรียน ครูต้องเป็นผู้แนะนำเนื้อหาของหลักสูตร และแบบฝึกของหลักสูตร

ทแซนเนน-มอร์แรน และคนอื่น ๆ (Tschannen-Moran and others, 2000) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบใหม่ในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา โดยใช้การรวมพลัง (Collaboration) ทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยเป็นกรณีศึกษา Brandonburg High School โดยได้ศึกษากระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาโรงเรียน สัปดาห์ละ 1 – 2 วัน ทุกสัปดาห์เป็นเวลาหนึ่งปี ผลการวิจัยพบว่า คณะครูและผู้บริหาร ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยใช้การรวมพลังทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาในการดำเนินงาน และการปรับปรุงการดำเนินงาน ผลจากการดำเนินงานแบบรวมพลังทำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โรงเรียนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสมบูรณ์

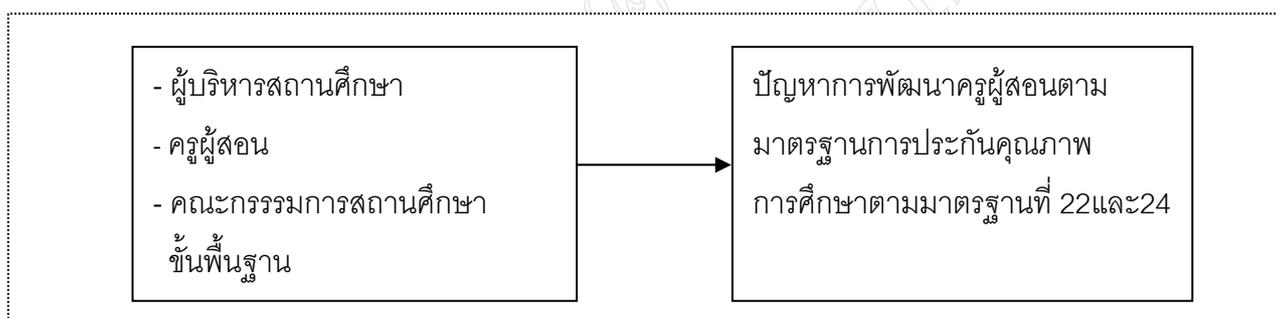
จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอจะสรุปได้ว่าการจะพัฒนาการเรียนการสอนให้สัมฤทธิ์ผลนั้น ตัวแปรที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จคือ ตัวครู ที่พึงจะต้องมีคุณสมบัติทางทักษะการสอนที่สำคัญ ๆ เช่น มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน

อย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งครูยังต้องมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ ดังนั้น การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูตามมาตรฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา ครั้งนี้จึงยึดการวิจัยตามมาตรฐานที่ 22 และ 24 ของการประเมิน คุณภาพการศึกษา ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

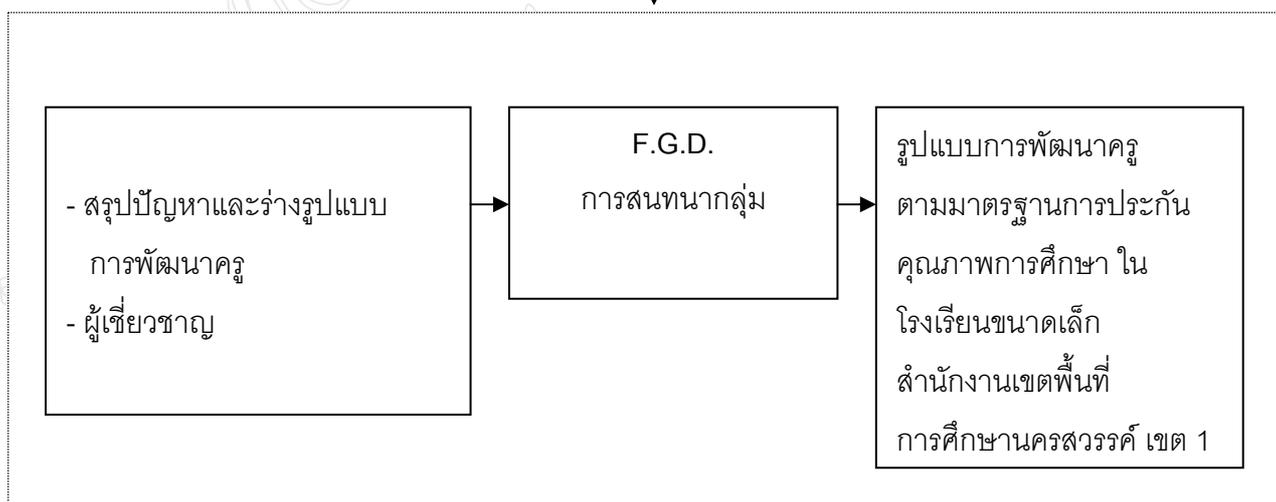
### กรอบความคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดไว้ดังนี้

ช่วงที่ 1 ศึกษาปัญหาการพัฒนาครู ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา



ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา



ภาพที่ 2.1 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

มณฑิเยร อายุวະศรี (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรในสภาพปัจจุบันมีการพัฒนาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ต้องการพัฒนาบุคลากรในหลายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริม และพัฒนา การทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการประชุมปฏิบัติการด้านการสอนงาน และด้านการปฐมนิเทศ

ณนพพล เสนาะดนตรี (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 9 ด้าน และพบว่าใน 9 ด้านนี้ มีการปฏิบัติมาก อยู่ในอันดับสูง ได้แก่ การแนะนำบุคลากรในสำนักงาน การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษา ดูงานในหน้าที่รับผิดชอบ การจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม การสอนงานโดยผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด นอกจากนี้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ของบุคลากร ด้วยการคัดเลือกกิจกรรมที่สำนักงานได้รับผลประโยชน์มากที่สุด ส่วนปัญหา การพัฒนาบุคลากรนั้น มีปัญหาทั้ง 9 ด้านและปัญหาที่พบมากที่สุด คืองบประมาณที่จัดสรร ให้มาดำเนินการ ไม่เพียงพอ บุคลากรขาดการวิเคราะห์วิจัย เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริหาร โครงการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง และไม่มีการนำผลการประเมินการพัฒนามาใช้ประโยชน์

ทรงศักดิ์ ชมสวน และคนอื่น ๆ (2543) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แพร่ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ โดยรวมพบว่า ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า บุคลากรของโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นแตกต่างจากบุคลากรของโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

นรินทร์ มีมาก และคนอื่น ๆ (2543) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการดำเนินงานด้านการควบคุมคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบคุณภาพ และปรับปรุงโรงเรียน และด้านประเมินโรงเรียนเพื่อรับรองคุณภาพมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

บุญสนอง พลมาตย์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และค่อนข้างมีปัญหาในทางปฏิบัติ ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสมรรถภาพผู้เข้ารับการพัฒนา ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่า ด้านกิจกรรมของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาบุคลากรมีสภาพการปฏิบัติมากที่สุด และทั้ง 4 กลุ่ม เห็นว่า ด้านกิจกรรม

ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงาน  
การประถมศึกษากิ่งอำเภอ เพื่อการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างมีปัญหาในทางปฏิบัติมากที่สุด

2. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรประจำการ ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนา  
บุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ  
การดูงาน และทัศนศึกษานอกสถานที่ การประชุมอภิปราย การบรรยายและสาธิต การสัมมนา  
และกลุ่มปฏิบัติการโครงการตามลำดับ

3. รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 7 รูปแบบนั้น ผู้รับการพัฒนาสามารถ  
วางแผนในการพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว โดยขั้นตอนการดำเนินการในแต่ละรูปแบบ  
มีดังต่อไปนี้ มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาก่อนดำเนินการ มีการวางแผนกำหนดทิศทาง และ  
เป้าหมายที่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินการ ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ โดยมี  
การประสานงานแผนการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดวิทยากรดำเนินการในรูปแบบ  
ต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับเนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา ผู้รับการพัฒนาสามารถนำไปปฏิบัติ  
ในที่ทำงานของตนได้มีการนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ผลการศึกษา ผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้  
มีการประเมินผลการพัฒนา ทุกครั้งอย่างเป็นระบบ

ชวนะ คำกล้า (2546) ได้วิจัยเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน  
การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการดำเนินงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งมีผลปฏิบัติสูงสุด คือ

1.1 ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การแต่งตั้งบุคลากรมีความรู้

ความสามารถ เหมาะสมกับการดำเนินการ

1.2 ด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา การจัดทำมาตรฐานระดับสถานศึกษา

มีความสอดคล้อง ครอบคลุมสาระการเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้

1.3 ด้านการจัดทำแผนคุณภาพการศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย

ที่ชัดเจน

1.4 ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร

ใช้ความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้

1.5 ด้านการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา การแต่งตั้งบุคคลรับผิดชอบ

ในการตรวจสอบมีความเหมาะสม

1.6 ด้านการประเมินคุณภาพการศึกษาประจำปี ดำเนินงานประเมินผลสัมฤทธิ์

ของผู้เรียน ครอบคลุมทุกกลุ่มประสบการณ์ หรือ ทุกสาระการเรียนรู้

1.7 ด้านการรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี การรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด  
 สาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.8 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ มีการประชุมเพื่อพัฒนาระบบการประกัน  
 คุณภาพ มีการประชุมเพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพอยู่เสมอ

2. ปัญหาในการดำเนินงานทั้ง 8 ด้านพบว่า

2.1 ขาดการจัดระบบการกำกับ นิเทศติดตาม และประเมินผล ขาดการ  
 ประชาสัมพันธ์ การใช้ระบบสารสนเทศ

2.2 ขาดกระบวนการกำหนดมาตรฐานการศึกษา

2.3 ขาดงบประมาณ และทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2.4 การดำเนินโครงการ และกิจกรรมไม่ทันตามกำหนดเวลา

2.5 การใช้วิธีการที่มีความจำกัดในการตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษา

2.6 การไม่จัดให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน

2.7 ขาดการใช้สื่อนำเสนอรายงานคุณภาพประจำปี

2.8 ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ  
 การศึกษา

พิมพา ดวงสว่าง (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน  
 ระดับก่อนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1). การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนา  
 ความรู้ ทักษะ เจตคติ วิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ศึกษาความต้องการพัฒนา โดยการ  
 สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ครูใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนและประเมินผล โดยมี  
 การกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี ส่วนใหญ่พัฒนาด้านการเรียนการสอน  
 โดยเชิญวิทยากรจากหน่วยงานทางการศึกษา ใช้งบประมาณของโรงเรียน สถานที่ที่ใช้คือ โรงเรียน  
 และ กลุ่มโรงเรียน กิจกรรมการพัฒนาใช้การฝึกอบรม เป็นอันดับแรก มีการส่งบุคลากร  
 ไปฝึกอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ มีการสอนงานโดยใช้บุคลากรภายในโรงเรียน การศึกษาต่อ ในระดับ  
 ปริญญาตรี ส่วนใหญ่ศึกษาต่อในสาขาการศึกษาปฐมวัย มีการไปศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานอื่น ทั้ง  
 ภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการทำงานร่วมกัน การประเมินผลการพัฒนา ใช้วิธี  
 ทดลองปฏิบัติงาน โดยครูใหญ่ และคณะกรรมการฝ่ายบุคลากร 2). ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การ  
 กำหนดนโยบาย และเป้าหมาย การพัฒนาไม่ชัดเจน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง โครงการ  
 พัฒนาบุคลากรไม่มีเขตการติดตาม ประเมินผล วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลไม่เหมาะสม

มิสตรี้ (Mistry .1987 ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอน โดย  
 จำลอง โครงการพัฒนาคณาจารย์ สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย – ยูนิทารี เมื่อปี ค.ศ. 1976

ผลการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศ ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ครั้งหนึ่ง ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม จะมีการจัดโปรแกรม ในลักษณะการอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Training) ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสอบถาม ต้องการให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ โดยเสนอให้จัดทั้งระยะสั้น และต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการเสนอให้ทุกสถาบัน ควรมีการส่งเสริม การสอนหรือบริการแนะแนว โดยจัดโปรแกรม Under – Study เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ไปศึกษา การสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

การสนทนากลุ่ม เป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น ๆ คำตอบที่ได้จากการสนทนากลุ่มจะเป็นคำตอบในเชิงเหตุผล แรงจูงใจ ตลอดจนการตัดสินใจของบุคคล และรวมถึงทัศนคติต่อปรากฏการณ์ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เราสนใจศึกษา การสนทนากลุ่มที่บรรยากาศ เป็น “การนั่งจับเข่าคุยกัน” (โยธิน แสงดี. 2540 : 65) เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมสนทนา กับผู้วิจัย และระหว่างผู้ร่วมสนทนาด้วยกันเอง ทุกคนมีอิสระในการอภิปรายประเด็นปัญหาได้อย่างเต็มที่ ตนเองมีประสบการณ์เพื่อถ่ายทอดให้สมาชิกกลุ่มได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในการรวบรวมข้อมูลวิธีนี้ผู้วิจัยจะต้องนัดหมายให้สมาชิกมารวมกัน ณ ที่ใดที่หนึ่ง สมาชิกที่เข้าร่วมสนทนาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์และเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา และมีภูมิหลังที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด การสนทนากลุ่ม จะถูกดำเนินการ และควบคุมด้วยบุคคลที่เรียกว่า ผู้นำการสนทนา ซึ่งเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการสนทนากลุ่ม เพราะจะเป็นผู้นำการสนทนาให้ดำเนินไปตามทิศทางของงานวิจัย จะต้องเป็นบุคคลที่ช่างพูดช่างคุย และเข้ากับบุคคลได้ทุกระดับ และต้องเป็นบุคคลที่มีไหวพริบดี สามารถยกประเด็นที่เกิดจากการสนทนากันมาตั้งเป็นคำถามซักถามกันต่อไปได้อีก จะทำให้ได้รายละเอียดในทางลึกมากยิ่งขึ้น การสนทนากลุ่มนิยมใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยตลาด

## 1.ความสำคัญของการสนทนากลุ่ม

1. เทคนิคการสนทนากลุ่ม จะช่วยประหยัดเวลากว่าการสัมภาษณ์บุคคล

กลุ่มมีโอกาส ได้พูดคุยสนทนาซักถาม ถกประเด็นต่าง ๆ ได้ชัดเจน ได้เรียนรู้แง่มุมของคนภายในกลุ่มด้วยกัน เกิดสภาวะความรู้สึกร่วมรับรู้ รับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งสภาพการณ์นี้จะไม่เกิดในการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และการสนทนากลุ่มในสนามก็สามารถพูดคุยจัดทำได้ง่าย ๆ อย่างไรก็ตามก็ตามหัวข้อที่จะใช้ในการสนทนากลุ่ม ควรจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับกลุ่ม หรือสาธารณชน มิใช่เรื่องส่วนบุคคล หรือเรื่องที่อาจก่อความรู้สึกอับอาย ซึ่งคนในกลุ่มจะพูดจาได้ โดยไม่ต้องหวาดระแวง และระวังความรู้สึกของคนในกลุ่ม

2. มีความคล่องตัวในการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันอย่างต่อเนื่อง ในบางครั้งมีแนวความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในกลุ่ม เป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนาแนวความคิดใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพ

3. คุณภาพของข้อมูลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของกลุ่มว่า มีความเป็นกันเอง อยากรู้อยากเห็น อยากร่วมแสดงความคิดเห็น และไม่มีผู้ใดผูกขาดการพูด หรือ มีท่าทางใช้อำนาจเหนือความคิดผู้ใด และสิ่งสำคัญที่สุด คือ ความสามารถและประสิทธิภาพของผู้นำการสนทนาว่าจะสามารถในการจัดกลุ่มให้เกิดการพูดคุยดำเนินไปอย่างราบรื่น สนุกสนาน ทุกคนกระตือรือร้นเวลาผ่านไปอย่างไม่เบื่อหน่าย รวมทั้งได้เนื้อหาข้อมูลครบถ้วน ตามหัวข้อที่ต้องการ

4. การที่มีผู้นิยมใช้การสนทนากลุ่มกันอย่างแพร่หลายนั้น เป็นเพราะเชื่อกันว่าเสียค่าใช้จ่ายน้อย นอกจากนี้ยังมีความรวดเร็วในการรายงานผล ทั้งนี้ถ้าหากผู้วิจัยบันทึกเทปไว้ก็สามารถถอดเทป จะทราบผลอย่างรวดเร็ว ๆ ของการวิจัยนั้น ๆ ภายในเวลาเพียง 2 – 3 วันเท่านั้น

## 2. ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มมีขั้นตอนใหญ่ ๆ 3 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นเตรียมการสนทนากลุ่ม
2. ขั้นดำเนินการสนทนากลุ่ม
3. ขั้นสรุปการสนทนากลุ่ม

สามารถแยกเป็นรายละเอียดแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการสนทนากลุ่ม

1.1 สิ่งแรกที่ต้องทำในเรื่องของการสนทนากลุ่ม คือ การกำหนดเรื่องที่จะทำการศึกษา การกำหนดหัวข้อเรื่องนี้ อาจเกิดมาจากแนวคิด ทฤษฎี หรือเรื่องที่สนใจศึกษา

1.2 กำหนดตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา เพื่อนำมาสร้างเป็นแนวทางในการดำเนินการสนทนา ซึ่งการกำหนดตัวแปรนั้น ก็จำแนกแยกแยะมาจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย นั่นเอง วัตถุประสงค์ต้องการทราบอะไร ก็กำหนดตัวแปรออกมาแล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามย่อย ๆ

1.3 เขียนแนวคำถาม โดยแนวคำถามทุกข้อจะต้องประกอบด้วยตัวแปร แล้วนำมาสร้างเป็นคำถาม ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยชัดเจนที่สุดนั่นเอง นั่นก็คือ นำวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อไปจำแนกเป็นตัวแปร แล้วสร้างเป็นคำถามย่อย ๆ โดยมีหลักเกณฑ์ว่า คำถามแต่ละคำถามต้องตั้งสมมติฐานย่อย ๆ ไว้ในตัวเองว่า ทำไมเป็นอย่างนี้ เพราะอะไร ทำไม อย่างไร เขียนคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อที่จะให้ได้คำตอบออกมาในเชิงเป็นเหตุเป็นผล การเรียงคำถามควรจะเริ่มจากคำถามง่าย ๆ เพื่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศที่คุ้นเคยกัน ระหว่างผู้นำการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา สำหรับคำถามหลักนั้น ควรจะอยู่ในช่วงกลาง ๆ ของการสนทนา เพราะเมื่อสมาชิกกลุ่มคุ้นเคย บรรยากาศดีแล้ว ก็สนทนากันในประเด็นที่สำคัญจะได้คำตอบมากขึ้น กล่าวคือ สมาชิกกลุ่มสนทนาจะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น ไม่ประหม่า เพราะคุ้นเคยกับการพูดคุยบ้างแล้ว กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นมากขึ้น และเมื่อซักถามประเด็นสำคัญแล้ว ในตอนท้ายของการสนทนาก็จะเป็นคำถามเบา ๆ ง่าย ๆ อีกครั้งหนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในการสนทนา

1.4 คัดเลือกบุคลากร บุคลากรในการสนทนากลุ่มจะประกอบด้วยผู้นำการสนทนา สมาชิกสนทนากลุ่ม และผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์หรือไม่ จึงต้องพิถีพิถันในการเลือกเป็นพิเศษ ดังนี้

1.4.1. คัดเลือกผู้นำการสนทนา โดยมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าผู้นำการสนทนา หากไม่ใช่ผู้วิจัยเองจะต้องเป็นผู้ที่รู้เบื้องหลังความต้องการ และวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยเป็นอย่างดี รู้จักทฤษฎี และรู้จักวิธีการควบคุมปัญหา ควบคุมการสนทนาแบบกลุ่มเป็นอย่างดี ผู้นำการสนทนาจะต้องชักจูงให้สมาชิกกลุ่ม อธิบายความรู้สึกในประเด็นที่ซักถามนั้นออกมาให้ได้ว่า มีความคิดเห็น หรือมีทัศนคติอย่างไร ผู้นำการสนทนาจะต้องรู้จักนำทฤษฎี หรือความสนใจมาตั้งเป็นสมมติฐานตลอดเวลา และจะต้องทดลองสมมติฐานเล็ก ๆ เหล่านั้นก่อนล่วงหน้า โดยการถามปัญหาที่จะนำไปสู่การสนทนาที่ชัดเจน ซึ่งสมมติฐานนี้เป็นสมมติฐานย่อย ซึ่งต่างจากสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้แต่แรก ควบคุมไปกับจุดประสงค์ของการวิจัย ใน

การนั่งสนทนากัน ผู้นำการสนทนาจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับ ประกอบการสนทนาไปด้วย โดยพยายามหาความสัมพันธ์ของข้อมูลนั้นกับข้อมูลอื่น ๆ ที่ได้รับมาก่อน ผู้นำการสนทนาที่ดีจะต้องมีความชำนาญในการตั้งสมมติฐาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ปรากฏในวงสนทนา การตั้งสมมติฐานย่อย ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้นำการสนทนาสามารถสร้างคำถามได้อย่างเหมาะสม และตรงกับจุดมุ่งหมาย ช่วยให้ผู้นำการสนทนาถามตรงแนวตามที่ต้องการ

1.4.2 คัดเลือกสมาชิกสนทนากลุ่ม การคัดเลือกสมาชิกเข้าร่วมสนทนากลุ่มเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการสนทนากลุ่ม เรียกได้ว่าสำคัญเท่า ๆ กับการดำเนินการสนทนากลุ่มเลยทีเดียว เพราะหากไม่ได้บุคคลตรงเป้าหมายมาเข้าสนทนากลุ่ม ผลการสนทนากลุ่มก็จะไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือ ถ้าได้บุคคลประเภทพุดนอกเรื่อง ก็จะทำให้การสนทนากลุ่มล้มเหลวกลางคัน หรือถ้าได้บุคคลที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น และพูดจาเพื่อแจ้งคุณภาพของข้อมูลก็ด้อยลง ผู้วิจัยควรคำนึงว่า โดยหลักของการจัดการสนทนากลุ่มแล้วสมาชิกไม่ใช่จะเป็นใครก็ได้ เพราะแม้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพไม่เน้นการเป็นตัวแทน แต่การวิจัยลักษณะนี้เน้นถึงการที่สมาชิกกลุ่ม เป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชน หรือกลุ่มเป้าหมายที่จะสามารถพูดคุยได้ตอบในรูปแบบของกลุ่มการสนทนา ในการที่จะแสดงทัศนะ และค่านิยมของสังคม ตลอดจนสะท้อนถึงประสบการณ์รอบ ๆ ตัวได้ดี และควรหลีกเลี่ยงบุคคลที่ไม่เหมาะสมในการเข้ากลุ่ม เช่น คนที่เป็นผู้บังคับบัญชา คนที่ขี้อายเกินไป คนที่พูดเก่งจนคุมการสนทนาเพียงคนเดียว คนที่ฟังไม่ค่อยได้ยิน คนที่มีปัญหาทางจิตใจ เป็นต้น ซึ่งลักษณะที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เข้าข่ายเหล่านี้ อาจทำให้ข้อมูลที่ได้บิดเบือน หรือทำให้ผู้วิจัยไม่ได้ข้อมูลในเรื่องสำคัญ ๆ ที่ต้องการ เช่น ถ้ามีนายจ้างอยู่กลุ่มเดียวกับลูกจ้าง ก็อาจทำให้ลูกจ้างไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แท้จริง เพราะกลัวนายจ้างอาจจะเลิกจ้าง เป็นต้น

1.4.3 เตรียมผู้จัดบันทึกคำสนทนา ผู้จัดบันทึกคำสนทนาเป็นผู้ที่คอยจัดบันทึกคำสนทนา จะทำหน้าที่จดทุกคำพูดที่จะสามารถจดได้ ตลอดจนการบันทึกอากัปกริยาท่าทางของสมาชิกผู้เข้าร่วมกลุ่มด้วย เพราะการนั่งเฉย ๆ แต่แววตาท่าทางอาจจะแสดงถึงคำตอบได้ การพยักหน้า การส่ายหน้าก็เป็นการแสดงออกถึงคำตอบด้วย ผู้จัดบันทึกคำสนทนาต้องจดบันทึกสิ่งเหล่านี้ด้วย ข้อบันทึกของผู้จัดบันทึกนี้จะสามารถอ่านสรุปเป็นข้อสรุปของการสนทนากลุ่มในแต่ละครั้งได้ แล้วก็สามารถนำไปประกอบการถอดเทปข้อมูลด้วย เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าเสียงที่ตอบคำถามนั้น เป็นเสียงใครบ้างที่ตอบ หรือโต้แย้งกันว่าอย่างไร ผู้จัดบันทึกคำสนทนา

นอกจากจะช่วยจดบันทึกแล้วยังมีหน้าที่อีกอย่าง คือ คอยเตือน หรือบอกผู้นำการสนทนา ในกรณี  
ที่ผู้นำการสนทนาดำถาม หรือข้อคำถาม และสิ่งสำคัญอีกประเด็นหนึ่ง คือ ผู้จดบันทึกคำ  
สนทนา เมื่อเริ่มการสนทนาจะต้องเขียนผังการนั่งสนทนากลุ่มให้ผู้นำการสนทนาด้วย เพราะ  
จะช่วยผู้นำการสนทนาทราบว่า ในกลุ่มมีใครบ้าง ชื่ออะไร และอีกหนึ่งแผ่นก็เขียนไว้ให้ตนเอง  
จะได้ทราบว่าใครนั่งตรงไหน จะช่วยให้จดบันทึกง่ายขึ้น

1.5 เตรียมอุปกรณ์ในการรวบรวมข้อมูลในการจัดสนทนากลุ่ม อุปกรณ์ในการรวบรวม  
ข้อมูล คือ เทปบันทึกเสียง เพราะในวงการสนทนานั้น ตลอดการดำเนินการสนทนากลุ่ม จะมี  
การถกประเด็นปัญหาการโต้แย้ง เป็นการแสดงความคิดเห็นโต้ตอบกันตลอดเวลา หลายเสียง  
หลายความเห็น ดังนั้น จึงต้องบันทึกเสียงเอาไว้ เพราะคำตอบที่เป็นการถกประเด็นกันด้วยเหตุผล  
ถือเป็นหัวใจสำคัญของการสนทนากลุ่ม เทปบันทึกเสียงจะเป็นอุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่ดีที่สุด  
ที่สามารถเก็บเหตุผล รายละเอียด และข้อคำตอบได้ละเอียดที่สุด คำตอบที่เกิดจากการ  
แลกเปลี่ยนประเด็นปัญหากันมาก ๆ มีการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความเห็น  
กันมาก ๆ นั่นคือ จุดละเอียดที่สุดของการวิเคราะห์ข้อมูลนั่นเอง และการตีความต้องพิจารณา  
ละเอียดลงไป ละเอียดที่สุดในการจัดสนทนากลุ่มจะใช้เทปบันทึกเสียง 2 เครื่อง บันทึกข้อมูล  
เหลื่อมล้ำกัน ประมาณ 5 นาที เพื่อที่จะได้บันทึกข้อมูลส่วนที่เสียไปในระหว่างการเปลี่ยนเทป  
และเป็นประโยชน์สำหรับป้องกันการบันทึกข้อมูลไม่ติด นอกจากนี้ก็กันหาย และแบ่งกันฟัง  
ในกรณีมีผู้วิจัยหลายคน นอกจากเทปบันทึกข้อมูลแล้ว ก็จะต้องมีสมุดจดบันทึกข้อมูลด้วย  
สำหรับผู้จดบันทึกคำสนทนา นอกจากนี้ก็มีอุปกรณ์สนามอื่น ๆ อีก เช่น ดินสอ ปากกา ยางลบ  
ถ่านไฟฉาย เทปเปล่า ฯลฯ นอกจากนี้ผู้วิจัยควรเตรียมอุปกรณ์ที่จะช่วยเสริม  
การสนทนากลุ่มให้ดูเป็นธรรมชาติ ได้แก่ น้ำดื่ม ขนม ของขบเคี้ยวเล็ก ๆ น้อย ๆ หรืออาจจะเป็น  
รูปภาพ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สมาชิกกลุ่มได้เข้าใจเรื่อง หรือประเด็นที่เราสนใจจะถาม  
มากยิ่งขึ้น

1.6 จัดเตรียมสถานที่ที่จะจัดสนทนากลุ่ม ควรมีการกำหนดให้แน่นอน ศึกษาที่ไหน  
ก็จัดกลุ่มที่นั่นให้ความสะดวกแก่สมาชิกกลุ่มที่สุด ให้เงียบ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียง  
รบกวน แดดไม่ร้อน ผู้เข้าร่วมกลุ่มทุกคนรู้จักดี

1.7 จัดเตรียมของกำนัล ของที่ระลึก มอบไว้ก่อนจากกันให้ไว้แก่สมาชิกกลุ่ม ที่ได้สละ  
เวลาอันมีค่าของเขามาร่วมวงสนทนากับเรา มิใช่เป็นค่าจ้าง แต่มอบให้รำลึกถึงกันว่าเราเคย  
นั่งถกประเด็นปัญหากันด้วยกัน

1.8 กำหนดระยะเวลาของการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนากลุ่ม ผู้นำการอภิปรายควรใช้เวลาในการสนทนาไม่เกิน 2 ชั่วโมง กับ 15 นาที นับแต่เริ่มคำถามแรก ( (โยธิน แสงดี .2540 :65) เพราะถ้าช้า หรือนานกว่านี้ สมาชิกกลุ่มจะล้า คำตอบที่จะได้ตื้นท้น เป็นคำตอบที่ผู้ตอบตอบเพื่อให้เสร็จสิ้นการสนทนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะน้อยลง

## 2. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

เมื่อสมาชิกกลุ่มมาพร้อมกันแล้ว ก็เริ่มดำเนินการสนทนา โดยผู้ดำเนินการสนทนาในที่นี้คือ ผู้นำการสนทนา แนะนำตนเอง และทีมงาน อันประกอบด้วย ผู้นำการสนทนา ผู้จัดบันทึก และบริการทั่วไป บางครั้งถ้ามีผู้สังเกตการณ์ (Observer) ก็แนะนำด้วย แล้วอธิบายถึงจุดมุ่งหมายในการสนทนา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และบอกว่าจะมีการบันทึกเทปคำสนทนาตลอดการถกประเด็นปัญหา นอกจากนี้ก็จะมีผู้คอยจดบันทึกคำสนทนาด้วยแล้ว จึงเริ่มถามนำด้วยคำถามอ่อนเครื่องสร้างบรรยากาศให้เป็นกันเอง สร้างความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นในการสนทนา หลังจากพิจารณาว่า กลุ่มเริ่มคุ้นเคยกันดีแล้ว ก็เริ่มคำถามในแนวการสนทนา ที่จัดเตรียมไว้ซักใช้ไล่เรียงคำถาม โดยการทิ้งช่วงให้มีการถกประเด็น และได้แย้งกันให้พอสมควร พยายามสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาด้วยตนเอง ควบคุมเกมไม่ให้หยุดนิ่ง อย่าซักถามคนใดคนหนึ่งจนเกินไป คำถามที่ถามไม่ใช่ถามคนเดียว แต่เป็นการสร้างประเด็นปัญหาถามทั้งกลุ่ม ให้กลุ่มถกประเด็นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ถ้าไม่จำเป็นอย่าซักถามรายคน ผู้นำการสนทนาจะต้องเป็นผู้ที่ช่างคุยช่างซักถามหน่อย เป็นผู้ที่มีพรสวรรค์ในการพูดคุย มีการเว้นจังหวะการถามที่ดี ถามช้า ๆ ละเอียดย และต้องมีการพูดแทรกตลอดด้วย จะช่วยให้บรรยากาศการสนทนากลุ่มสนุกไม่น่าเบื่อ การนั่งสนทนากันอาจจะจัดนั่งแบบเป็นวงกลมนั่งบนพื้น หรือนั่งบนเก้าอี้ และมีโต๊ะกลางแบบนั่งรับประทานอาหารร่วมกันก็ได้

การนั่งแบบเป็นวงกลมนั้นดูจะเป็นธรรมชาติมากกว่า ให้บรรยากาศเป็นการนั่งสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้มากกว่า วงสนทนาจะมีลักษณะเป็นกันเอง แต่ถ้านั่งเก้าอี้แบบมีโต๊ะตรงกลาง ให้ลักษณะของการนั่งสัมภาษณ์ มีความรู้สึกว่าเป็นทางการ บรรยากาศการสนทนา ถ้าผู้เข้าสนทนากลุ่มไม่คุ้นเคยกันมาก่อน จะไม่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าทำการศึกษาอยู่กับกลุ่มชาวบ้านในชนบท การนั่งเก้าอี้ และมีโต๊ะตรงกลางเหมาะสำหรับการสนทนากลุ่มกับบุคคลบางระดับ เช่น ผู้มีความรู้ มีการศึกษา นักธุรกิจ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ ฯลฯ ซึ่งมักจะมีการรับประทานอาหารร่วมกันที่โต๊ะ แล้วก็คุยกันไปพร้อมทานอาหารด้วย

### 3. ชั้นสรุปผลการสนทนากลุ่ม

ข้อมูลของการสนทนาจะถูกรับบันทึกไว้ในเทปบันทึกเสียง และในแบบฉบับบันทึกคำสนทนาของผู้เข้าร่วมสนทนาที่อยู่ในเทป จะถูกถอดออกมาเป็นบทคำสนทนา โดยละเอียดทุกคำพูดทุกบททุกตอน เหตุผลที่ถอดละเอียดทุกคำพูด เพราะถือว่าเป็นจุดประเด็นสำคัญของคำตอบในการวิเคราะห์หรืออยู่ที่บทของการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันของสมาชิกภายในกลุ่ม การถอดละเอียดทุกคำพูดจะช่วยให้อ่านแล้วได้เข้าใจ และสามารถมองภาพของการสนทนากลุ่ม นั้น ๆ ได้ว่ามีบรรยากาศเป็นอย่างไร การมีส่วนร่วมในการอภิปรายประเด็นปัญหาของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างไร มีการโต้แย้งกันดีหรือไม่ ดังนี้เป็นต้น บางโครงการวิจัยจะถอดเทปเพียงบางส่วน อาจถอดเพียง 80 % 50 % หรือ 30% แล้วแต่ว่าผู้ศึกษาต้องการความละเอียดของข้อมูลมากน้อยแค่ไหน

การถอดเทปข้อมูลถ้าถอดละเอียดทุกคำพูดก็จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล เพราะง่ายต่อการอ่านและสรุปคำตอบ นอกจากนี้คำตอบที่ถอดออกมาเป็นบทสนทนากลุ่มนั้น นอกจากจะใช้วิเคราะห์ในเรื่องที่สนใจศึกษานั้นแล้ว ยังสามารถหยิบยกมาวิเคราะห์เรื่องอื่น ๆ ได้ เพราะในวงสนทนาในแต่ละครั้งไม่ใช่ถกกันเพียงประเด็นเดียว แต่จะมีประเด็นอื่น ๆ ติดพันออกมาด้วย ดังนั้น จึงสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นการวิเคราะห์แบบข้อมูลทฤษฎีตามต่อไปได้อีก นั่นคือจัดสนทนากลุ่มเพียงหนึ่งเรื่อง สามารถวิเคราะห์ได้หลายเรื่อง

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยก็จะอ่านจากบทสนทนาที่ถอดเทปออกมานั้น แล้วก็จดคำตอบที่ละเอียดที่สุด และให้เหตุผลที่ดีที่สุดในกระดาษจดข้อมูล ซึ่งจัดทำไว้แล้ว เขียนเรียงคำตอบไว้ในเครื่องหมายคำพูด ว่าเป็นคำพูดของใคร กลุ่มไหน จัดเมื่อไหร่ เรียงเอาไว้ในคำถามเรื่องอะไร ทำให้เป็นระบบเดียวกัน แล้วก็วิเคราะห์โดยการตัดความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา เหมือนกับการตีความ หรือวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพวิธีอื่น ๆ เช่นกัน ถ้ามีผู้วิเคราะห์หลายคน และมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน หรือแปลผลไม่ตรงกัน ก็จะกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ เพื่อความกระจ่างนั่นเอง การที่มีการอภิปรายปัญหาในคำตอบของสมาชิกกลุ่ม จะเป็นการช่วยไม่ให้ผู้วิจัยลำเอียง ในการตีความเป็นคำตอบแต่ละคำตอบจะมีเหตุผลห้อยท้ายมาเสมอ ประกอบกับในแต่ละเรื่องจะจัดสนทนากลุ่มหลายกลุ่ม ดังนั้น จึงสามารถนำคำตอบในเรื่องเดียวกัน มาตรวจสอบความชัดเจนของเหตุผลกันได้ ซึ่งจะขจัดความลำเอียง

อุตสาห์ พาสกุล (2531) ได้วิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของครูประถมศึกษาที่เกี่ยวกับ

การปรับหลักสูตรประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของครูผู้สอนในการปรับหลักสูตรประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น คือ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับหลักสูตรที่ดีพอ เอกสารประกอบหลักสูตรมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของครู ขาดแหล่งบริการทางวิชาการ ขาดแคลนงบประมาณและ ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น

วราภรณ์ บางเลี้ยง (2535) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานในลักษณะของการถ่ายทอดความรู้ จากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงไปตามลำดับ จนถึงโรงเรียน กลุ่มประสบการณ์ที่ปรับให้สอดคล้องกับท้องถิ่นส่วนใหญ่ ได้แก่ กลุ่มการงานและพื้นฐานอาชีพ ซึ่งเป็นการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ปัญหาในการพัฒนา หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ได้แก่ ทักษะในการ พัฒนาหลักสูตรของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และแหล่งเรียนรู้

กิตติพิศ ศิริสูตร (2538) ได้วิจัยเรื่อง การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนา หลักสูตรระดับท้องถิ่นตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรระดับท้องถิ่น อยู่ใน ลักษณะการปรับกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดทำเนื้อหาวิชา และรายวิชาขึ้นใหม่ ส่วนใหญ่ ไม่ได้ดำเนินการเนื่องจากครูผู้สอนไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรเพียงพอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University