

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาผลที่นักศึกษาได้รับจากที่เข้าศึกษา ตามโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร งานวิจัยหลายเล่ม เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย จึงมีสาระดังต่อไปนี้

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

## โครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ของสำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏ

### 1. หลักการและเหตุผล

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

ด้วยเหตุนี้ในการกำหนดมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้ครูต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป และจากการสำรวจจำนวนครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา มีจำนวน 34,546 คน มีครูประจำการที่ไม่มีวุฒิต่างการบริหารการศึกษา จำนวน 14,087 คน (ข้อมูลจากหน่วยงานต้นสังกัด ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545) บุคลากรเหล่านี้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพครู และผู้บริหารการศึกษา และเป็นความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการจะต้องพัฒนาครู และผู้บริหารการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ดังกล่าวให้มีวุฒิและความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น โดยร่วมมือกับสถาบันผลิตครูจัดการศึกษาเป็นพิเศษ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและผู้บริหารศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นข้างต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2538 มาตรา 7 คือ การให้การศึกษาระดับปริญญาตรี และวิชาชีพชั้นสูง และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ดังนั้นเพื่อดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้รองรับการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงได้กำหนดหลักการและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามภารกิจและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการจัดทำโครงการ

พัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ดังมีแนวทางต่อไปนี้

## 2. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

## 3. เป้าหมาย

### เชิงปริมาณ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวน 34,546 คน

### เชิงคุณภาพ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา สามารถขอรับใบประกอบวิชาชีพครูได้

## 4. การจัดการเรียนการสอน

### 4.1 หลักสูตร

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

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

### 2) การจัดทำหลักสูตร

จัดทำเป็นชุดวิชาที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

### 3) แผนการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

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

#### หมายเหตุ

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

#### 4.2 วิธีการจัดการเรียนการสอน

- 1) จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติงาน

ของครูประจำการ

- 2) จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน
- 3) จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู
- 4) จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ
- 5) จัดให้มีอาจารย์ผู้คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

#### 4.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

- 1) จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน
- 2) จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเอง
- 3) จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วัสดุทัศน CD-ROM รายการวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น
- 4) จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง และสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544

#### 4.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

หลักสูตรระดับปริญญาตรี – (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

#### 4.5 ระยะเวลาการศึกษา

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

หลักสูตร และชุดวิชาที่ใช้ในโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา  
โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา

เนื่องจากโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิเป็นบัณฑิตทางการศึกษา ดังนั้นสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจึงกำหนดให้ใช้หลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา ของสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 เป็นหลักสูตรจัดการศึกษาแต่เนื่องจากโครงการฯ ได้พัฒนารูปแบบของการให้การศึกษา ไปเน้นที่การให้การศึกษาที่เน้น

โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้นจึงมีการพัฒนาเป็นหลักสูตรชุดวิชา โดยบูรณาการรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตรที่มีความสอดคล้อง/สัมพันธ์เข้าด้วยกัน ในแต่ละชุดวิชาจะมีจำนวนหน่วยกิตตั้งแต่ 5 – 8 หน่วยกิต โดยได้กำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาหลักสูตรและชุดวิชาไว้ ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. 2546 ก. : 14-36)

### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้ารับการพัฒนา
- 2) เพื่อให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้สถานที่ทำงานของครูประจำการเป็นฐานการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัด บุคลากรในสถานศึกษาของผู้เข้ารับการพัฒนาตลอดจนเครือข่ายวิชาการอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูประจำการในหน้าที่/บทบาทต่างๆ ตามความเหมาะสม

### เป้าหมาย

การพัฒนาหลักสูตรสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาในปีงบประมาณ 2546 ได้ดำเนินการพัฒนาเฉพาะหลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา จำนวน 7 โปรแกรมวิชา คือ

1. สายก่อนประถมศึกษา มี 1 โปรแกรมวิชา คือ
  - โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา
2. สายประถมศึกษา มี 1 โปรแกรมวิชา คือ
  - โปรแกรมวิชาการประถมศึกษา
3. สายมัธยมศึกษา
  - 3.1 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ
    - โปรแกรมวิชาภาษาไทย
    - โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา
  - 3.2 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์ มี 1 โปรแกรมวิชาคือ
    - โปรแกรมวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป

3.3 โปรแกรมวิชาสำหรับครูประจำการที่มีพื้นฐานในระดับอนุปริญญาหรือมีความสนใจที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับการสอนตามสาระการเรียนรู้กลุ่มการงานอาชีพ มี 2 โปรแกรมวิชา คือ

โปรแกรมวิชาธุรกิจศึกษา

โปรแกรมวิชาอุตสาหกรรมศิลป์

### สาระสำคัญของหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 กำหนดสาระสำคัญได้ดังนี้

#### 1. หลักการ

หลักสูตรสถาบันราชภัฏยึดหลักมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ระดับอุดมศึกษา มุ่งผลิตกำลังคนที่สนองความต้องการของท้องถิ่นและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้งที่เป็นนักวิชาการทั้งวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูง มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคมและความก้าวหน้าของวิทยาการ เปิดโอกาสให้มีการเลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง ทั้งหลักสูตรระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) จัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติควบคู่ทฤษฎีและยึดหลักความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชนนำไปสู่การพัฒนาก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถภาพในวิชาชีพ ทั้งในด้านเทคนิควิธีการ จัดการงานอาชีพ และด้านคุณธรรม

#### 2. จุดหมาย

หลักสูตรสถาบันราชภัฏมุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ทักษะ และเทคนิคเฉพาะทาง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

2.2 มีทักษะในด้านการจัดการงานอาชีพ สามารถดำเนินงานอาชีพของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยใฝ่รู้ มีทักษะและวิจารณญาณในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2.4 มีเจตคติที่ดี มีจรรยาบรรณและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

2.5 มีโลกทัศน์ที่กว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.6 เป็นพลเมืองดี มีความตระหนักต่อการพัฒนาตนเองและเป็นผู้ดำเนินการพัฒนา

สังคม

2.7 มีความเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

### 3. จุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรสาขาวิชาการศึกษา มุ่งให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีค่านิยมที่พึงประสงค์มีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนมีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.2 มีความรู้และเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะและมีวิจารณญาณในการแก้ปัญหา

3.4 มีสุนิษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพทางกายและทางใจ ทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม

3.5 มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์

ส่วนตัว

3.6 มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย กระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3.7 รักษาเอกลักษณ์และวัฒนธรรมอันดีของชาติ และมีความสำนึกในความเป็นคนไทย

### 4. โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรสถาบันราชภัฏ สาขาวิชาการศึกษา ประกอบด้วยหมวดวิชาและกลุ่มวิชา ดังนี้

4.1 หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป (General education) หมายถึงวิชาการศึกษาที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเพื่อให้มีความรู้อย่างกว้างขวาง และรู้รอบในสิ่งที่จำเป็นเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นมนุษย์และความเป็นพลเมืองดีให้แก่บัณฑิต ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พึงมีในยุคนี้และอนาคตเพื่อที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคม และให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป แบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชา คือ

- 1) กลุ่มวิชาภาษาและการสื่อสาร
- 2) กลุ่มวิชามนุษยศาสตร์
- 3) กลุ่มวิชาสังคมศึกษา

#### 4) กลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

##### 4.2 หมวดวิชาเฉพาะด้าน (Specialized education) หมายถึง วิชาเฉพาะทางใดทาง

หนึ่งที่นักศึกษาแต่ละคนจะเลือกเรียน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ รู้เทคนิควิธีและเข้าใจกระบวนการงานอาชีพ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ หมวดวิชาเฉพาะด้าน แบ่งเป็น 3 กลุ่มวิชา คือ

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

4.3 หมวดวิชาเลือกเสรี (Free elective) หมายถึง วิชาที่ให้นักศึกษาเลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ เพื่อให้มีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้น

#### แนวทางการบริหารจัดการชุดวิชา

1. การออกแบบชุดวิชาจะเน้นให้ครูประจำการได้พัฒนาตนเองควบคู่กับการปฏิบัติจริงในเวลาราชการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างแท้จริง จะไม่มีกิจกรรมที่จัดให้ครูประจำการต้องออกจากโรงเรียนในเวลาราชการ ดังนั้นจึงไม่กระทบกระเทือนต่อภาระหน้าที่ตามปกติของครู หรืออาจกล่าวได้ว่าครูประจำการได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนของตนเองเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์

2. การจัดเวลาเรียนรู้ของครูประจำการในแต่ละภาคเรียน ประมาณ 16 สัปดาห์ มีดังนี้

2.1 การจัดปฐมนิเทศและการวางแผนการปฏิบัติงานที่โรงเรียนควบคู่กับการเรียนรู้ประจำชุดวิชาร่วมกันที่สถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้กับโรงเรียนของครูประจำการ โดยใช้เวลานอกเวลาราชการ ประมาณ 3 สัปดาห์แรก

2.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง ควบคู่กับการปฏิบัติจริงโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้การนิเทศติดตามผลแบบกัลยาณมิตร ประมาณ 11 สัปดาห์

2.3 การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยใช้สถานที่ในเขตพื้นที่ของโรงเรียนและใช้เวลานอกเวลาราชการ ประมาณ 2 ครั้ง

2.4 การจัดนิทรรศการและการนำผลงานที่ได้เรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติจริงตลอดภาคเรียนที่ผ่านมา โดยใช้สถานที่ของสถาบันหรือสถานที่ในพื้นที่ใกล้โรงเรียน และใช้เวลานอกเวลาราชการหรือปิดภาคเรียน ประมาณ 2 สัปดาห์หลัง เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการ

นำเสนอผลงานของครูประจำการอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งทำให้ทราบได้ว่าครูประจำการแต่ละคน ได้พัฒนาตนเอง

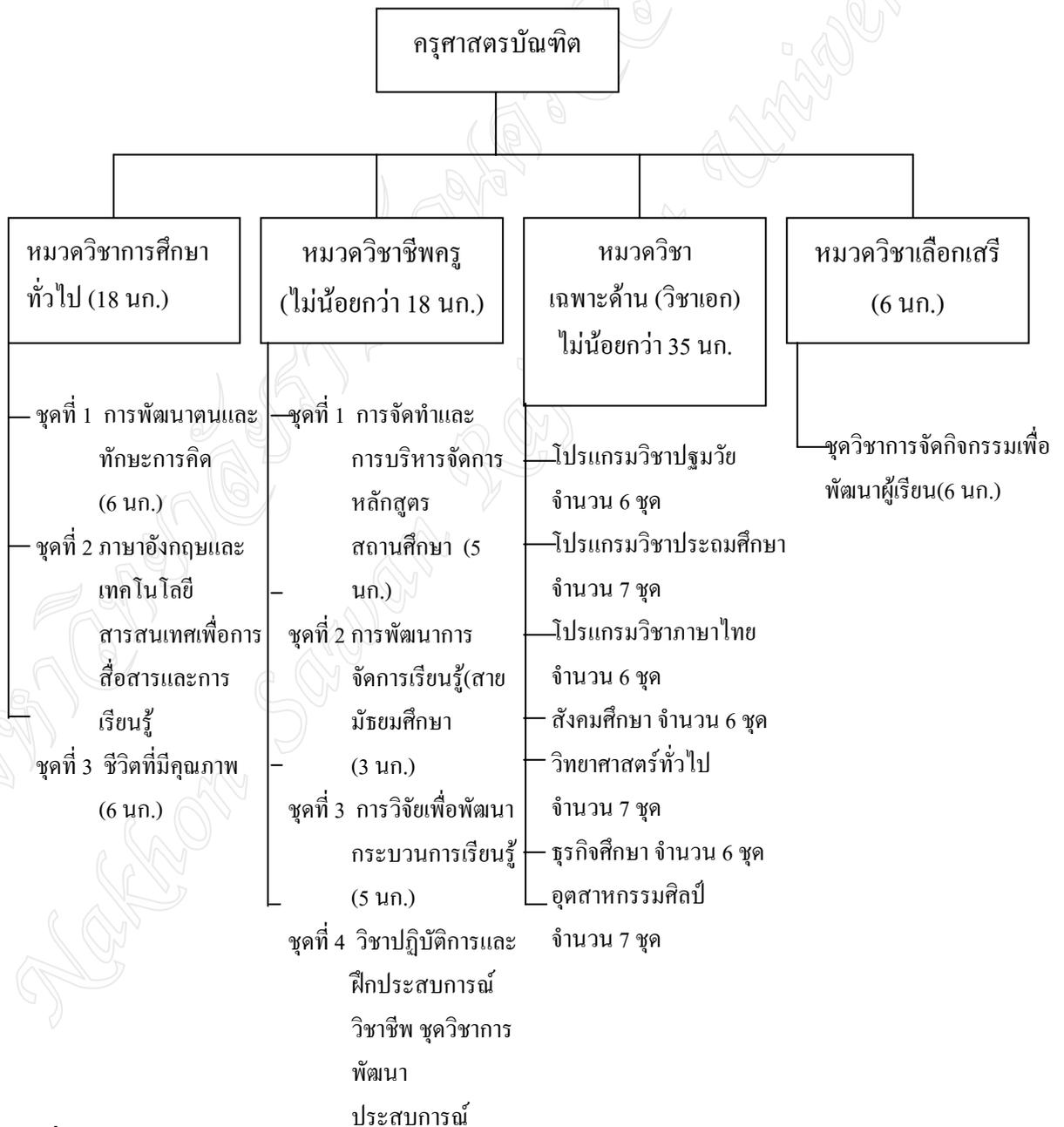
### ขั้นตอนในการพัฒนาชุดวิชา

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

### โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา

โครงสร้างของหลักสูตรชุดวิชาสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งพัฒนาจากหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 มีโครงสร้างดังต่อไปนี้

## โครงสร้างหลักสูตรชุดวิชา



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างหลักสูตรชุดวิชาสำหรับโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

ที่มา : สำนักงานสถาบันราชภัฏ (2546 : 21)

### ขอบเขตของชุดวิชา

จากแผนผังโครงสร้างหลักสูตร ครุศาสตร์บัณฑิตดังกล่าว คณะทำงานพัฒนาหลักสูตร ได้วิเคราะห์และจัดกลุ่มวิชาเป็นชุดวิชา จำแนกตามหมวดวิชาต่างๆ ดังนี้

#### 1. หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป จำนวน 18 หน่วยกิต จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

1.1 ชุดวิชาการพัฒนาตนและทักษะการคิด จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2500101 พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน 3(3-0)

วิชา 4000106 การคิดและการตัดสินใจ 3(2-2)

1.2 ชุดวิชาภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 1500103 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและทักษะการเรียนรู้ 3(3-0)

วิชา 4000108 เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ 3(2-2)

1.3 ชุดวิชาชีวิตที่มีคุณภาพ จำนวน 6 หน่วยกิต บูรณาการจาก

วิชา 2000102 สุนทรียภาพของชีวิต 3(3-0)

วิชา 2500104 ชีวิตกับสิ่งแวดล้อม 3(3-0)

#### 2. หมวดวิชาชีพครู

กลุ่มวิชาชีพครู จัดเป็น 3 ชุดวิชา ดังนี้

2.1 ชุดวิชาการจัดทำและการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5

หน่วยกิต บูรณาการสาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1021205 หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3(2-2)

วิชา 1023210 การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 2(1-2)

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

กรณีสายประถมศึกษาจะต้องเลือกเรียนรายวิชาพฤติกรรมการสอนให้สอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้จัดการเรียนรู้จริงในสถานศึกษาของตนเอง จำนวน 2 วิชา รวม 6 หน่วยกิต ดังนั้น ชุดวิชาการพัฒนาการจัดการเรียนรู้(สายประถมศึกษา) จึงจัดให้มีการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 กลุ่ม จำนวน 6 หน่วยกิต

2.3 ชุดวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 หน่วยกิต บูรณาการ  
สาระการเรียนรู้มาจาก 2 วิชา คือ

วิชา 1043408 การวิจัยทางการศึกษา 2(1/2)

วิชา 1033102 นวัตกรรมการศึกษา 3(2-2)

กลุ่มวิชาปฏิบัติการและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จัดทำเป็นชุดวิชา 1 ชุด คือ

ชุดวิชาการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 5 หน่วยกิต ได้บูรณาการมาจาก 3 วิชา

คือ

วิชาการศึกษาสังเกตและการมีส่วนร่วม 2 1(60)

วิชาการทดลองสอน 1(60)

วิชาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูปแบบ 2 3(250)

### 3. หมวดวิชาเฉพาะด้าน มีรายละเอียดของแต่ละโปรแกรมวิชา ดังนี้

#### 3.1 โปรแกรมวิชาศึกษาศาสตร์ 7 ชุดวิชา 32 หน่วยกิต

ชุดที่ 1 การเรียนรู้ภาษาไทย สังกศศึกษาและการสัมมนา สำหรับครู  
ประถมศึกษา จำนวน 6 หน่วยกิต

วิชา 1543104 ภาษาไทยสำหรับครูประถมศึกษา 2(2-0)

วิชา 1024902 การสัมมนาศึกษาศาสตร์ 2(1-2)

วิชา 2502201 สังกศศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา 2(2-0)

ชุดที่ 2 ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและสืบค้นข้อมูล จำนวน 5 หน่วยกิต

วิชา 1553503 ภาษาอังกฤษสำหรับครูประถมศึกษา 2(1-2)

วิชา 4123620 คอมพิวเตอร์สำหรับครูประถมศึกษา 3(2-2)

ชุดที่ 3 วิทยาศาสตร์สำหรับครูประถมศึกษา จำนวน 5 หน่วยกิต

วิชา 4052104 วิทยาศาสตร์ชีวภาพสำหรับครูประถมศึกษา 3(2-3)

วิชา 4052103 วิทยาศาสตร์กายภาพสำหรับครูประถมศึกษา 2(2-0)

ชุดที่ 4 คณิตศาสตร์สำหรับครูประถม จำนวน 3 หน่วยกิต

วิชา 4091609 คณิตศาสตร์สำหรับครูประถมศึกษา 3(3-0)

ชุดที่ 5 นันทนาการและการออกกำลังกายสำหรับเด็ก จำนวน 6 หน่วยกิต

วิชา 4081104 กิจกรรมความพร้อมสำหรับเด็ก 2(1-2)

วิชา 4081408 นันทนาการเบื้องต้นสำหรับเด็ก 2(1-2)

วิชา 4082103 การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเด็ก 2(2-0)

ชุดที่ 6 กิจกรรมดนตรีและการแสดงสำหรับครูประถมศึกษาจำนวน 2 หน่วยกิต

วิชา 2011301 ศิลปะในชีวิตประจำวัน 2(2-0)

วิชา 2023106 กิจกรรมศิลปะ 2 มิติ สำหรับเด็กประถมศึกษา 1(0-2)

ชุดที่ 7 สื่อสร้างสรรค์สำหรับครูประถมศึกษา จำนวน 4 หน่วยกิต

วิชา 2023307 กิจกรรมศิลปะ 3 มิติ สำหรับเด็กประถมศึกษา 1(0-2)

วิชา 2012105 ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น 3(3-0)

### ชุดวิชาที่ใช้จัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา 2546

ในปีการศึกษา 2546 มีชุดวิชาที่พัฒนาและนำมาใช้ในการจัดการศึกษาของโปรแกรมวิชาประถมศึกษา ดังนี้

หมวดวิชาเฉพาะด้าน โปรแกรมวิชาสังคมศึกษา รวม 2 ชุดวิชา ได้แก่

1. ชุดวิชาภาษาไทยและสังคมศึกษาสำหรับครูประถมศึกษา 6 หน่วยกิต
2. ชุดวิชาภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์ สำหรับครูประถมศึกษา 5 หน่วยกิต

### ส่วนประกอบของชุดวิชา

ชุดวิชามีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

1. คู่มือชุดวิชา เป็นกรอบแนะแนวทางในการบริหารจัดการเรียนรู้ประจำชุดวิชาตลอดภาคเรียน มีหัวข้อและรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 สารการเรียนรู้ชุดวิชา ประกอบด้วย

- 1) คำอธิบายของชุดวิชา
- 2) คำอธิบายรายวิชาของชุดวิชา

1.2 แผนผังการเรียนรู้ประจำชุดวิชา (Planning web) เป็นแผนผังที่แสดงสารการเรียนรู้และภาระงานประจำชุดวิชา

1.3 ผลลัพธ์การเรียนรู้ประจำชุดวิชา(Learning outcomes) เป็นการกำหนดผลสัมฤทธิ์ปลายทางของการเรียนรู้ในแต่ละด้าน ให้ครอบคลุมกับสารการเรียนรู้และการวัดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง แบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

- 1) ด้านเนื้อหาวิชาเฉพาะด้าน (Subject specific outcomes :SSO)
- 2) ด้านทักษะการถ่ายโยงส่วนบุคคล (Personal transferable skills : PTS)
- 3) ด้านวิชาการทั่วไป (Generic acadcmic outcomes :GAO)
- 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม (Ethics and value outcomes :EVO)

1.4 กำหนดการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละสัปดาห์จะมีสาระการเรียนรู้ของหน่วยงานเรียนรู้ใดบ้าง ใช้สื่อการเรียนรู้อะไร และต้องการให้เกิดผลงานของการเรียนรู้ครั้งนั้น ๆ อะไรบ้าง รวมทั้งเป็นการกำหนดวัน เวลา รายการและสถานที่ใช้ในการพบนักศึกษาในแต่ละสัปดาห์ตลอดภาคเรียน หรืออาจเรียกว่าปฏิทินการจัดการเรียนรู้ประจำชุกวิชา

1.5 สื่อและแหล่งการเรียนรู้ เป็นการระบุชื่อ เอกสาร ตำรา สื่อที่เป็นวัสดุและอุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ของชุกวิชานั้น ๆ

1.6 การวัดและประเมินผล เป็นการกำหนดรายการประเมินเกี่ยวกับการทดสอบ การนำเสนอผลงาน และคุณลักษณะให้สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ในแต่ละด้านน้ำหนักคะแนนเป็นร้อยละ ดังนี้

1) การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้มีน้ำหนักคะแนน ประมาณร้อยละ 30

2) การนำเสนอ โดยใช้ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและทักษะด้านอื่นๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 30

3) ผลงานโดยใช้ความสามารถในการใช้ข้อมูล ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความสามารถในการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการกระทำด้วยตนเอง ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และความสามารถด้านอื่น ๆ มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 30

4) คุณลักษณะ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของนักศึกษาแต่ละคนที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องทางสังคม หรือคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม มีน้ำหนักคะแนนประมาณร้อยละ 10

ในส่วนของการวัดและประเมินผลให้เน้นแนวทางการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง อัตราส่วนร้อยละของคะแนนในแต่ละด้านให้ยึดหยุ่นตามธรรมชาติ/ลักษณะของเนื้อหาวิชาและผลลัพธ์ที่คาดหวังของชุกวิชา

2. เอกสารสาระการเรียนรู้และแบบฝึกปฏิบัติ จะเป็นเอกสารที่มีสาระการเรียนรู้ แบ่งออกเป็นหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ ของชุกวิชานั้น ๆ เพื่อใช้เป็นเอกสารตำราหลักสำหรับนักศึกษาได้ศึกษาด้วยตนเองควบคู่กับการฝึกปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตน ตามที่กำหนดไว้ในแบบฝึกปฏิบัติเขียนเป็นสาระการเรียนรู้บูรณาการครอบคลุมเนื้อหาของทุกรายวิชาที่นำมาบูรณาการ

3. แผนการจัดการเรียนรู้ คู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจะเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้บรรลุผลตามผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังประจำ

หน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ โดยใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบันทึกผลหลังจัดการเรียนรู้ และการนิเทศติดตามผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้เป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดภาคเรียน

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

## การบริหารโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2546

### 1. ความเป็นมา

เนื่องจากมีครูประจำการในสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาตรีประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูสถานศึกษาต้องมีใบประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องมีกฎหมายขึ้น โดยเฉพาะและมีแนวโน้มว่าจะกำหนดให้ผู้มีสิทธิรับใบอนุญาตดังกล่าวได้ต้องจบปริญญาตรี ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการให้มีการพัฒนาครู เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ เป็นประธาน เพื่อดำเนินการโครงการพัฒนาครูประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาขึ้น โดยมีสถาบันราชภัฏ 41 แห่ง เป็นหน่วยปฏิบัติงานตามโครงการ และประสานกับหน่วยงานผู้ใช้ครูประจำการที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปีการศึกษา 2546 เป็นต้นไป

### 2. สาระสำคัญของโครงการ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะและเป็นโครงการระยะยาว 5 ปี (ปีงบประมาณ 2546 – 2549) มีเป้าหมายครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี 34,546 คน ครูที่วุฒิปริญญาตรีที่ไม่ใช่วุฒิทางการศึกษา 13,000 คน สำหรับการดำเนินโครงการปีงบประมาณ 2546 จะพัฒนากลุ่มเป้าหมายครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12,000 คน โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล เป็นเงิน 90 ล้านบาท และจะเริ่มโครงการได้ตั้งแต่มิถุนายน 2546 เป็นต้นไป หน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามโครงการ ได้แก่ สถาบันราชภัฏทั่วประเทศ โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความสนับสนุนจากคณะกรรมการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

### 3. เป้าหมาย

#### 3.1 เจริญปริมาณ

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

3.1.2 เป้าหมายครูประจำการที่ดำเนินการพัฒนาในปี 2546 จำนวน 12,000 คน

### 3.2 เชิงคุณภาพ

3.2.1 ครูประจำการสามารถเขียนแผนการสอนแต่ละกลุ่มสาระที่รับผิดชอบในการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3.2.2 ครูประจำการสามารถผ่านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูปฏิบัติการตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา

3.2.3 ครูประจำการสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

3.2.4 ครูประจำการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ในการจัดการเรียนการสอนซึ่งกันและกัน

3.2.5 นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความสุขในการเรียนรู้

### 4. ดัชนีวัดความสำเร็จ

ครูประจำการที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12,000 คน ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

### 5. การบริหารจัดการโครงการ

#### 5.1 คณะกรรมการ

##### 5.1.1 คณะกรรมการระดับกระทรวง ประกอบด้วย

1) คณะกรรมการโครงการพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการ ให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา และการบริหารการศึกษา (ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ สรก.449/2545 ลงวันที่ 3 เมษายน 2545) ทำหน้าที่ กำหนดรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ประสานงานและประชาสัมพันธ์โครงการ รวมทั้ง ประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

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

### 5.1.2 คณะอนุกรรมการดำเนินงานในระดับสถาบัน

ให้สถาบันเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินงานโครงการตามความเหมาะสมเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษา ประสานงาน ประชาสัมพันธ์โครงการและกำกับติดตามผลการดำเนินงาน โดยอาจมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| (1) อธิการบดีสถาบันราชภัฏ               | ประธานกรรมการ              |
| (2) ผู้บริหารในระดับจังหวัด(เขตพื้นที่) | รองประธาน                  |
| (3) รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ             | กรรมการ                    |
| (4) คณบดีคณะต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง         | กรรมการ                    |
| (5) คณบดีคณะครุศาสตร์                   | กรรมการและเลขานุการ        |
| (6) ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาคูการพัฒนาคู   | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

### 5.2 หน่วยประสานงานกลาง

ให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานโครงการฯ ในด้านต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้มีสิทธิเข้าร่วม โครงการร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด หลักสูตรและวิธีการจัดการเรียนการสอน

### 5.3 หน่วยปฏิบัติการ

5.3.1 ให้สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบเขตพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยประสานงานหลักดำเนินการรับผิดชอบจัดการศึกษาตามโครงการฯ

5.3.2 ให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานระดับจังหวัดหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่คณะอนุกรรมการดำเนินงานระดับจังหวัดเห็นสมควร ร่วมจัดบุคลากร สถานที่ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนการสอนและเป็นผู้ติดตามผล

## 6. การรับนักศึกษา

### 6.1 หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

#### 6.1.1 เป็นครูประจำการ

#### 6.1.2 สำเร็จการศึกษาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

#### 6.1.3 ผ่านการคัดเลือกและได้รับอนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด

### 6.2 การรับสมัครและสถานที่

ขอรับใบสมัครและสมัครเข้าโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดในเขตพื้นที่จังหวัด โดยผู้สมัครจะต้องมีรายชื่อขึ้นทะเบียนเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานต้นสังกัดเท่านั้น

### 6.3 การคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ

หน่วยงานต้นสังกัดคัดเลือกผู้สมัคร โดยพิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานและหลักฐานที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นดุลยพินิจชี้ขาดของหน่วยงานต้นสังกัด เมื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วจะต้องส่งรายชื่อให้สถาบันราชภัฏในเขตรับผิดชอบ

#### 6.4 การรายงานตัวและลงทะเบียน

สถาบันราชภัฏทุกแห่งตามพื้นที่จังหวัดที่รับผิดชอบเป็นผู้รับรายงานตัวและลงทะเบียนตามวันและเวลาที่คณะกรรมการระดับสถาบันกำหนด

#### 6.5 การปฐมนิเทศ

ครูประจำการที่ผ่านการคัดเลือกเข้าโครงการจะได้รับการปฐมนิเทศ ณ สถาบันราชภัฏแต่ละแห่ง ตามวันและเวลาที่กำหนด โดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบในวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ

สาระของการปฐมนิเทศจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานโครงการแนวทางการจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การประเมินผล การสำเร็จหลักสูตร และรายละเอียดต่าง ๆ ที่ต้องทราบ

### 7. การจัดการเรียนการสอน

#### 7.1 หลักสูตร

7.1.1 หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการที่มีวุฒิไม่ถึงปริญญาตรี ใช้โครงสร้างหลักสูตรสถาบันราชภัฏ พุทธศักราช 2543 ระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษา

#### 7.1.2 โปรแกรมวิชาที่เปิดสอน

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

#### 7.1.3 การจัดทำหลักสูตร

จัดทำชุดวิชาที่มีลักษณะบูรณาการเนื้อหาสาระของรายวิชาใดรายวิชาหนึ่งหรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

#### 7.2 หลักการจัดการเรียนการสอน

##### 7.2.1 จัดให้มีการเทียบโอนประสบการณ์ทางด้านความรู้และด้านการปฏิบัติงาน

## ของครูประจำการ

7.2.2 จัดให้มีการใช้สถานศึกษาของครูประจำการเป็นฐานของการเรียนรู้ควบคู่กับการปฏิบัติงาน

7.2.3 จัดให้สถานศึกษาของครูประจำการได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาครู

7.2.4 จัดให้มีการเสริมความรู้โดยใช้วิธีการที่หลากหลายและไม่ให้เสียเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติในสถานศึกษาของครูประจำการ

7.2.5 จัดให้มีอาจารย์ผู้คิด (Mentor) และอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

## 7.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน

7.3.1 จัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชาแบบบูรณาการสาระการเรียนรู้ในรายวิชาใดรายวิชาหนึ่ง หรือหลายรายวิชาที่สัมพันธ์กัน

7.3.2 จัดการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงในสถานศึกษาของตนเองภายใต้การนิเทศของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดสื่อเสริมความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในสถาบันราชภัฏ

7.3.3 จัดให้มีสื่อเสริมการเรียนการสอน เช่น วิกิทัศน์ CD-ROM รายการวิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

7.3.4 จัดการเรียนการสอนในกลุ่มวิชาเนื้อหาหรือวิชาเอก ให้ได้รับความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางและสอดคล้องกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544

## 7.4 การประเมินผลการเรียนการสอน

การประเมินผลการพัฒนาตามหลักสูตรระดับปริญญาตรี(หลังอนุปริญญา) สาขาวิชาการศึกษาให้ใช้ตามข้อบังคับของคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรีของสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2541

## 7.5 ระยะเวลาการหลักสูตร

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

## 8. การเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์ทำงานของนักศึกษา

ในการจัดการศึกษาตามโครงการนี้ ครูประจำการมีฐานะเป็นนักศึกษา จึงมีสิทธิในการขอเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์การทำงานได้ และเมื่อได้รับการเทียบโอนแล้ว ไม่

ต้องเรียนรายวิชานั้น ๆ อีก โดยมีแนวทางหลักดังนี้

#### 8.1 ผลการเรียนและประสบการณ์ที่ขอเทียบโอนได้

8.1.1 ผลการเรียนที่เคยเรียนตามหลักสูตร สถาบันราชภัฏในระดับเดียวกัน

8.1.2 ผลการเรียนที่เคยเรียนตามหลักสูตรของสถาบันอื่นในระดับเดียวกัน

8.1.3 การศึกษาอบรมของการศึกษานอกระบบและ/หรือตามอัธยาศัยที่มีเนื้อหาสาระ  
ความยากง่ายเทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

8.1.4 ประสบการณ์ที่มีหรือได้รับจากการทำงาน โดยมีทักษะความรู้ ความสามารถ  
เทียบได้ไม่น้อยกว่าวิชาที่ขอเทียบโอน

#### 8.2 วิธีขอเทียบโอน

8.2.1 ผู้มีสิทธิ์เขียนคำร้องขอเทียบโอนด้วยตนเอง โดยแนบเอกสารและ/หรือ  
หลักฐานที่เกี่ยวข้องให้สมบูรณ์

8.2.2 ผู้ขอเทียบโอนต้องขอเทียบโอนให้แล้วเสร็จภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่วันเปิด  
เรียน เว้นแต่เมื่อพ้นกำหนดแล้วนักศึกษาที่มีสิทธิ์ให้ยื่นขอเทียบโอนได้ภายใน 2-3 สัปดาห์ นับแต่  
วันที่มีสิทธิ์

8.2.3 การขอเทียบโอนในรายวิชาการศึกษาทั่วไป สำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีมาแล้วให้  
ขอได้ทั้งหมดวิชาโดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

#### 8.3 การพิจารณารับเทียบโอน

##### 8.3.1 เกณฑ์การพิจารณา

- 1) เน้นวิชาที่เนื้อหาสาระเทียบได้ไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของรายวิชาที่ขอเทียบ  
โอน
- 2) จำนวนหน่วยกิต ต้องไม่เกิน 2 ใน 3 ของหน่วยกิตรวมขั้นต่ำของหลักสูตรที่  
ขอเทียบโอน

8.3.2 คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอน ควรประกอบด้วย ประธานหรือหัวหน้า  
โปรแกรมวิชาที่ขอเทียบ ผู้สอน หรือผู้เชี่ยวชาญประจำวิชา และผู้แทนสำนักส่งเสริมวิชาการรวมไม่  
น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้พิจารณา

##### 8.3.3 กระบวนการและวิธีพิจารณา

ให้คณะกรรมการพิจารณาเทียบโอนจากผลการเรียนตามข้อ 1 โดยนำข้อเท็จจริง  
จากหลักฐานที่แนบเพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วใช้ดุลยพินิจตัดสินว่า จะเทียบโอนได้หรือไม่  
และ/หรืออาจดำเนินการให้ดำเนินการมีการสาธิตการแสดงผลงาน ประสบการณ์ การทดสอบ

มาตรฐาน การทดลองปฏิบัติ/การวิจัย การเสนอชิ้นงาน/การทำโครงการ เพิ่มสะสมงาน การทำรายงานหรือการศึกษารายกรณี การรายงานผลการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ

หลายอย่าง เพื่อจะได้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพิ่มเติมมาประกอบการพิจารณาด้วยหรือไม่ก็ได้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการเทียบโอน

การพิจารณาของคณะกรรมการเทียบโอนให้ทำโดยไม่ชักช้า นับแต่ที่ได้รับ คำร้องขอเทียบโอน

### การพัฒนาบุคลากร

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคน จะนำมากล่าวดังนี้

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

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

สุเมธ เดียววิเศษ (2531 : 147) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้อ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนเสริมสร้างอุปนิสัย เจตคติและวิธีการทำงานที่ดีของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในเวลาปัจจุบันและในอนาคต

สุธีระ ทานตวนิช (2532 : 68) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้คนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนได้ดียิ่งขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) กล่าวว่า จะมีคำที่ใช้อยู่สองคำในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับ การให้การศึกษาศึกษา (Educating) ความหมายแรกนั้นมักมีความหมายไป

ในเชิงเพิ่มความแน่นทึบและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่า ให้การศึกษานั้น มักฟังเสียงถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ฯ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

ชูเดนและเชอร์แมน(Chruden and Cherman. 1968 : 10 – 11) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติและบุคลิกภาพ และการพัฒนาอาจเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการหรือการจัดองค์กรใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์กรรูปแบบหรือการบังเอิญเป็นผลจากการลองผิดลองถูกก็ได้

โทบินและคนอื่นๆ (Tobin and others. 1674 : 3) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงความสามารถและความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ อาจจะจัดขึ้นใหม่ในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน

เคสเตเตอร์ . (Castetter 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในวงการศึกษา หมายถึง การจัดเตรียมการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียน ตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากร ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ

กัฟ . (Guff .1675 : 8 – 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การร่วมงาน และอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องทำงานในโรงเรียนนานไม่ค่อยได้ การโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

จากแนวคิด ความหมายของการพัฒนาบุคลากรข้างต้นในทัศนะของนักการศึกษาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่หลากหลายในการเพิ่มประสิทธิภาพความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

## 2. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

### 1.ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 6) ได้ระบุไว้ในมาตรา 9(4) ให้มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพนัส หันนาคินท์ (2542 : 80) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารบุคคล จึงมีความสำคัญและความจำเป็นมากในองค์กรเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่

ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าอันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน และการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น รวมทั้งแนวคิดของ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 19) กล่าวว่าเมื่อองค์การได้บรรจุหรือมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติไป ระยะเวลาหนึ่งแล้วผู้บริหารจะต้องพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มความรู้ ความสามารถหรือทักษะบางประการให้แก่บุคลากรสิ่งที่จะต้องกระทำ 3 อย่าง คือ การให้ความรู้หรือแนวคิดในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และการเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงานและเซฟาร์ธ (Seyfarth . อ้างถึง ใน มาฆะ ศดุรงศ 2539 : 10) ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร นั้นเป็นการกระทำเพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคน และยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุม ปฏิบัติการว่าเพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคยเรียนรู้และลืมไปแล้ว และกิจกรรม เหล่านี้มีจุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรไม่ให้ແ່ลงไปกว่าเดิม

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

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

ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนโดยกำหนดให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา (สำนักนโยบายนและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม . 2539 : 54) และจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ . 2542 : 26 – 28) ได้ระบุไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็น

วิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณะจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณะจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และมาตรา 54 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณะจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ คณะจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

## 2. ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

สาเหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูนั้น สมเชาว์ เกษประทุม (2543 : 10) ให้ความเห็นที่ว่า อาชีพครูค่อนข้างจะได้รับการดูแลจากสังคมเป็นอย่างมากนำวิตกกังวลแยกแยะปัญหาออกเป็นด้าน ๆ จะพบปัญหา ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ คนดี คนเก่ง ไม่เรียนครู

2.2 ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงานมีมากและหลากหลาย ขาดแรงจูงใจ เปลี่ยนงานอยู่เสมอ

2.3 ปัญหาด้านการพัฒนาขาดระบบ การพัฒนาไม่ตรงตามที่ต้องการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดการติดตามประเมินผล

อีกประการหนึ่งครูยังขาดการพัฒนาตนเอง เนื่องจากเนื้อหาวิชาในหลักสูตรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่ครูส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการอบรมหลังจบจากการศึกษาจึงทำให้ตามไม่ทันความก้าวหน้าทางวิทยาการ ( รุ่ง แก้วแดง . 2542 : 132 ) และเมื่อพิจารณาถึงสถิติคะแนนสอบวัดผลความรู้ครั้งที่ 1 เมื่อเดือนตุลาคม พุทธศักราช 2542 ในการเอ็นทรานซ์ระบบใหม่ประจำปีการศึกษา 2543 ที่คะแนนสอบวิชาหลักมีผู้ได้คะแนนไม่ถึง 50% จำนวนมากเมื่อเทียบกับผู้เข้าสอบทั้งหมดและเห็นว่าเด็กไทยอ่อนทั้งวิทยาศาสตร์และภาษาอังกฤษ ทางทบวงมหาวิทยาลัย ก็พยายามเร่งรัด โครงการเครือข่าย UNICEFรวมทั้งเร่งรัดพัฒนาครูสอนวิทยาศาสตร์และครูสอนภาษาอังกฤษ เพื่อแก้ปัญหา ( ทองอินทร์ วงศ์โสธร.2542 : 10) และผลจากการวิจัยการศึกษา เรื่องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสในปีการศึกษา 2536 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนหลายประการ อันดับแรก คือ เรื่องของบุคลากรในการสอน ซึ่งได้แก่ครูและวิทยากรอื่น ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับวุฒิของครู พฤติกรรมการสอนของครู และสื่อการเรียนการสอน (กรมวิชาการการ. 2539 : 137) จากการประเมินคุณภาพนักเรียน พบว่า การสอนยังเน้นการท่องจำมากกว่าการใช้ทักษะกระบวนการ สื่ออุปกรณ์ยังไม่ได้มาตรฐาน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้

(กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 9 – 10)

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (อ้างถึงใน สุรชาติ สังข์รุ่ง. 2542 : 7) กล่าวว่าปัจจุบันแรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้พัดพาสิ่งที่มีคุณค่าและมหันตภัยอันยิ่งใหญ่ เป็นยุคที่มีกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวง จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน การศึกษากันขนานใหญ่เพียงแค่ปรับปรุงพัฒนาเท่าที่ทำอยู่ทุกวันนี้ไม่เพียงพอเสียแล้ว ถึงขั้นต้องปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการศึกษาจะปฏิรูป หลักสูตร ปฏิรูปการเรียนการสอน ปฏิรูประบบบริหาร สิ่งเหล่านี้จะไม่ทำให้เด็กมีคุณภาพได้เลยถ้าครูไม่เป็นตัวส่งผ่าน หรือถ่ายทอดสิ่งที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน การฝึกอบรมซึ่งเป็นเรื่องสำคัญ และฝึกอบรมให้ครูมี “ใจ” ที่จะทำงาน

สมชาย ภาพแสง (2542 : 42) กล่าวว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครูกันให้มาก คงจะต้องปฏิบัติใหม่กันทั้งหมดตั้งแต่การสรรหาครูมืออาชีพเข้ามารับใช้สังคม ซึ่งจะต้องจงใจคนดี ๆ ให้หันมาเป็นครู เพราะครูเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะพัฒนาและเสื่อมทรามลงเพราะอยู่ในอุ้งมือของครูทั้งหลายที่เรียกว่า ครู เป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม การที่จะเปลี่ยนโฉมใหม่เป็นครูพันธุ์ใหม่ทางสำนักพัฒนาข้าราชการครู (2541 : 16) ได้ยกร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 27-29 สิงหาคม 2539 ที่ประชุมฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการการกำหนดระบบการพัฒนาข้าราชการครูควรกำหนดบนหลักการพื้นฐานที่สำคัญดังนี้ คือ ปัญหาการพัฒนาในระยะเวลาที่ผ่านมาข้าราชการครูบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางส่วนถูกละเลยขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนาก็มักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือน มากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการครูอย่างแท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนา ข้าราชการครูยังมีลักษณะต่างฝ่ายต่างทำมิได้ประสานงานกัน มิได้มองภาพรวมการพัฒนาข้าราชการครูทั้งระบบ

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

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กรถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอจำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่น ๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นจำเป็นต้องมีหน่วยงานสอนให้เขาได้เรียนรู้งานนั้น ๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงาน อันนำไปสู่ความ

รวดเร็วในการทำงาน และยังเป็น การป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กร มีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้ และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจง และมีลักษณะพิเศษตามลักษณะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้วยเทคโนโลยี อาทิเช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานด้านต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาโดยธรรมชาติมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเหนื่อยล้าความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้วปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำจะต้องให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

พนัส หันนาคินทร์(2542 : 77 – 78) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลาด้วยเหตุผลสำคัญคือ

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมได้ผลประโยชน์กลับคืนมาในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคน เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังอาจเป็นเครื่องสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นอันจะทำให้ผลงานเป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

3. ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ถึงแม้จะได้กระทำอย่างพิถีพิถันเพียงใดก็ตาม เมื่อคนเข้ามาทำงานก็ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้ไม่เพียงแต่การเปลี่ยนแปลงเพื่อรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปใหม่เท่านั้น ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวังเจตคติที่มีต่องานเหล่านี้ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดีต่อองค์กรก็อาจเกิดขึ้นเป็นผลพลอยได้เช่นเดียวกัน

กล่าวโดยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลนั้นก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและ คุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร

โดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

### 3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

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

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

#### 1. วัตถุประสงค์ขององค์กร

1.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.2 เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทเลินเล่อ รวมทั้งไม่รู้จักรับผิดชอบการทำงาน

1.3 เพื่อลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง หรือต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่

โดยเฉพาะอค์กภัย

1.4 เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่แตกต่าง ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกัน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วย ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และขอมนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป

1.5 เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในด้านการผลิต และการจัดระบบการจัดการ

1.6 เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากร สำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้นหรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสียไป

#### 2. วัตถุประสงค์ของบุคลากรในองค์กร

2.1 เพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้า อันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล

2.2 เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกรับ ความเอาใจใส่ และแลเห็นคุณค่าจากองค์กร อันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 เพื่อลดอุบัติเหตุหรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2.5 เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงาน ของผู้นำในองค์กร หรือหน่วยงาน

### 4. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอันเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน

และคุณภาพของบุคคล เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารบุคคลและงานบริหารการศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

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

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

ให้คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

1. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่อง และสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น

2. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

3. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยกระจายอำนาจให้อนุกรรมการข้าราชการครูประจำกรม หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

4. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

5. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหาร

กองทุนไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

6. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุตามแนวดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครูต้องดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) (2542 : 11-12) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาคนมนุษย์ว่าการฝึกฝนของมนุษย์นั้นเรียกว่า การศึกษา (ศึกษา) แยกออกไปเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. สील คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และ วาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและมีผลดี

2. สมาธิ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจอยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตได้รับการพัฒนาที่ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทาง และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแคไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญา ชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ

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

1. ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นก็ขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์กรจัดหาโอกาสให้แก่เขาที่จะพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ที่จะได้รับผลทั้งระยะสั้นและระยะยาว และยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนมีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์กรนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้นอีกด้วย

อีกประการหนึ่ง ขวัญหรือน้ำใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเขาเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเขาได้มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น อันมีความหมายต่อไปถึงการมีสถานภาพที่สูงขึ้นในองค์กร และที่จะต้องตามมาก็คือค่าตอบแทนอันเกิดขึ้นจากการได้รับการพัฒนาให้มีฐานะหรือความสามารถสูงนั่นเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกลไกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทั้งนี้โดยเป็นการส่งเสริมและเพิ่มพูนในสมรรถภาพของตัวบุคลากรเองและองค์กร

## 5. ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กระบวนการ และวิธีการพัฒนาบุคลากร

### 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

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

1. ลักษณะขององค์กร หมายถึง จะต้องมึหน่วยงานหรือบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบที่จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น จะต้องให้ทุกหน่วยงานได้รับรู้และร่วมกันกำหนดวิธีการพัฒนาโดยแบ่งงานกันตามหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร บริษัทที่มีการวางแผนที่ดีรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรควรจะจัดขึ้นเมื่อไร จะพัฒนาอย่างไร พัฒนาเรื่องอะไร ใครเป็นคนพัฒนา และพัฒนาที่ไหน เพราะการวางแผนที่ดีจะช่วยให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด การวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดว่าผู้รับการพัฒนายังขาดความรู้เรื่องอะไร เขารู้อะไรบ้าง และควรรู้อะไรเพิ่มขึ้นก่อนจะเริ่มพัฒนา จึงต้องทำการระบุคุณสมบัติเฉพาะงาน เพื่อหาว่าคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีการศึกษาประสบการณ์อย่างไร และงานที่จะต้องทำให้ความรู้อย่างไร การวางแผนจะทำให้รู้ปัจจัยที่ตนชอบ

3. การคัดเลือกผู้รับการพัฒนาและผู้ให้ความรู้ การคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาต้องมีหลักเกณฑ์ที่ดีเพื่อที่จะได้คนที่สามารถรับเอาความรู้จากการพัฒนามาใช้ประโยชน์แก่งานได้ผู้ให้ความรู้ก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างศรัทธาให้แก่ผู้เข้ารับการพัฒนา

4. กฎ และหลักเกณฑ์ในการเรียนรู้ ต้องกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนา จำนวนครั้งและความถี่ของการให้ความรู้

มุลเลอร์ (Muller อ้างถึงในเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล 2530 : 95 – 97) ได้ชี้ให้เห็นว่าการที่จะ

ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อยู่ 6 ประการ

1. การทำให้บรรยากาศขององค์การเอื้อต่อการพัฒนา คือ การกำหนดความรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นของฝ่ายบริหารให้ชัดเจน

2. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการอธิบายงาน จะต้องกำหนดขึ้นมาในเชิงที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ประการแรก กำหนดความต้องการขององค์การที่เกี่ยวกับลักษณะงานปัจจุบัน ในลักษณะการเพิ่มของประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการทำงาน ประการที่สอง อธิบายงานยังเข้าเกี่ยวข้องกับกำหนดความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานด้วย สำหรับประการสุดท้าย จะต้องทำการอธิบายงานสำหรับในอนาคตด้วยว่าในอนาคตต้องการคนประเภทไหน จำนวนเท่าไร เพื่อรองรับกับสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคัดเลือกบุคคลอีกด้วยสามารถทำได้สองทาง ประการแรกเป็นการคัดเลือกจากภายใน ประการที่สองเป็นการคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

4. เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดระดับศักยภาพของพนักงาน Muller ได้กล่าวว่ามักจะมีการเข้าใจผิดอยู่เป็นประจำว่าการค้นหาระดับศักยภาพ หรือความสามารถในการทำงานของพนักงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการแสวงหาความจำเป็นในการพัฒนา แต่แท้ที่จริงแล้วความจำเป็นในการพัฒนา ถูกกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ขั้นตอนของการอธิบายงานมาแล้ว

5. เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการให้โอกาสสำหรับการพัฒนาหลังจากการประเมินและกำหนดระดับศักยภาพของพนักงานแล้ว กระบวนการที่ติดตามมาได้แก่ การให้โอกาสแก่พนักงานที่จะพัฒนา ซึ่งประเด็นนี้ Muller กล่าวว่า คือการกำหนดโครงการต่าง ๆ พัฒนานั้นเอง

6. เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการกำหนดระบบการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมปัจจัยประการนี้ Muller กล่าวว่า มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักประกันที่ยุติธรรมในการให้ผลประโยชน์กับพนักงาน เพราะมันจะเป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจสิ่งหนึ่งต่อความหมายในการพัฒนาพนักงาน

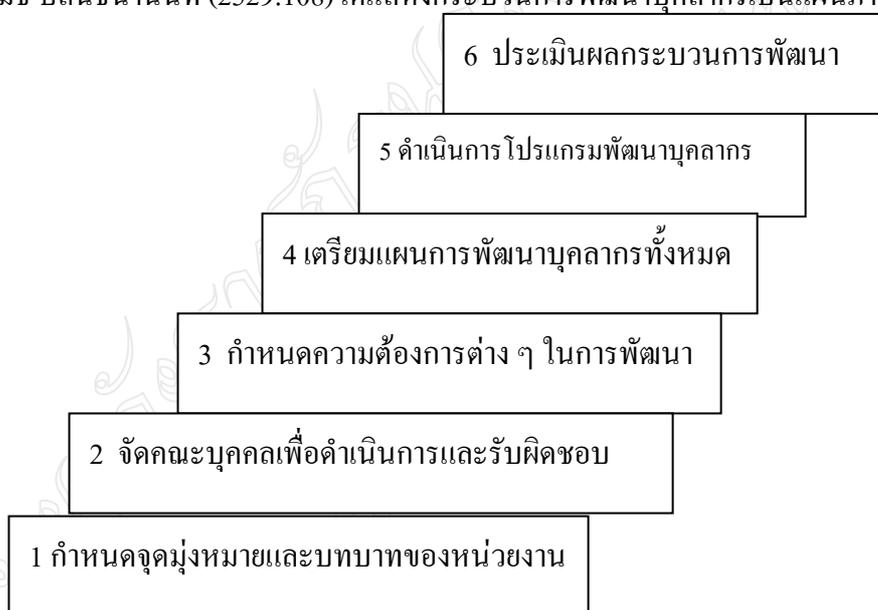
## 2. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น คือ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิด ดังเช่น ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 141) ได้สรุปแนวคิดของพนัส หันนาคินทร์ และเมธี ปิณฑนนานนท์ ในการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน
2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ

3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. เตรียมแผนการพัฒนากุศลกรทั้งหมด
5. ดำเนินตามโปรแกรมพัฒนากุศลกร
6. ประเมินผลกระบวนการพัฒนา

เมธี ปิณฑนนท์ (2529:108) ได้แสดงกระบวนการพัฒนากุศลกรเป็นแผนภาพไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภาพแสดงกระบวนการพัฒนากุศลกร

ที่มา : เมธี ปิณฑนนท์ ( 2529 : 108 )

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

1. ความต้องการ (Needs) การหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดตัวครุเองมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีกระตุ้นและส่งเสริมให้ครุสนใจต่อการพัฒนาตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์ โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครุแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบความต้องการของครุโดยส่วนรวม
3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นการแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงตามความต้องการของครุ โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงาน
4. ความสมเหตุสมผล (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัย

ศึกษาการทดลอง และแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

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

กล่าวโดยสรุป กระบวนการพัฒนาบุคลากรจะมีขั้นตอนการดำเนินงาน 3 ขั้นตอนสำคัญ คือขั้นตอนการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผน และขั้นประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงระบบ

### 3. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร และผู้ได้บังคับบัญชาเอง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามความมุ่งหมาย ต้องอาศัยวิธีการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสมกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ เช่น

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 138) ได้จำแนกประเภทของการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ

1. การพัฒนาผู้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชาที่นิยมใช้กันมีดังนี้ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การจัดพี่เลี้ยงให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยการรักษาราชการแทน พาไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส ส่งไปศึกษาและดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ใช้การประชุม เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีบทบาทในองค์การวิชาการส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน จัดเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานไว้ให้มีใช้อย่างเพียงพอจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานให้มีใช้อย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะไม่ได้ผล

พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2541 : 14) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาครูประจำการทั่วไปว่าโดยกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนาครูประจำการที่ใช้ครูผู้เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาอาวุโสได้ดังนี้

1. ให้ครูประจำการทำวิจัยในชั้นเรียนในวิชาที่ตนสอนอยู่ ภายใต้การกำกับดูแลให้

คำปรึกษาของครูผู้เชี่ยวชาญ (Master teacher)

2. กำหนดให้ครูประจำการเรียนและร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ ทั้งในเรื่องการเรียน การสอน การวิจัยและการบริหารวิชาการ

3. พัฒนาครูประจำการด้วยเครือข่ายการเรียนรู้ หรือเครือข่ายการพัฒนาทั้งที่เป็นบุคคล องค์กรสถาบัน ระบบ และสภาพธรรมชาติ ตามที่ครูผู้เชี่ยวชาญกำหนดและดูแลให้คำปรึกษา

4. พัฒนาครูประจำการด้วยการใช้สื่อสารมวลชนที่มีอยู่ในท้องถิ่นได้ การให้คำปรึกษา ดูแลและควบคุมติดตาม ให้คำปรึกษาและติดตามประเมินผลของครูผู้เชี่ยวชาญ

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

1. กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง (Individual activities) ได้แก่

1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น ๆ

1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ

1.3 การหมั่นเวียนตำแหน่ง

1.4 การทดลองและวิจัย

1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการไปทำงานในโรงเรียนอื่น

1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน

1.8 การลาหยุดเพื่อการศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ

1.9 การติดตามความเจริญของตัวเองหรือแข่งกับตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทาง

แก้ปัญหา

กล่าวโดยสรุปการพัฒนานุเคราะห์นั้นอาจทำได้หลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีนั้นขึ้นอยู่กับองค์การ โอกาส และความพร้อมของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆว่าจะเลือกใช้วิธีใด โดยทั่วไปแล้วโรงเรียน

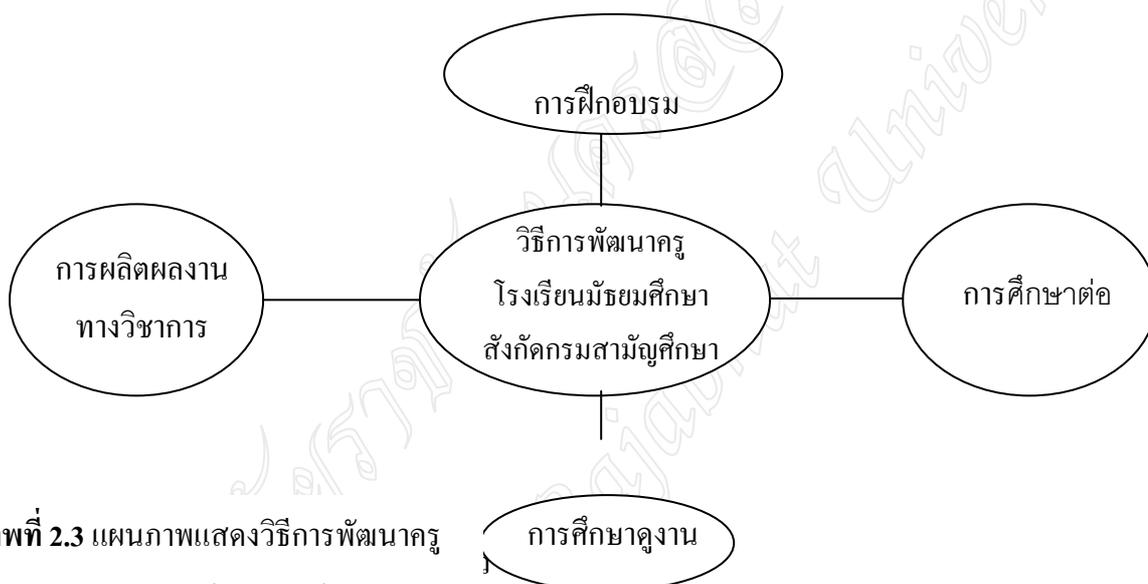
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจะใช้วิธีการพัฒนาครู คือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษา

ดูงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของนางมะ ผดุงรส (2539) ที่ทำ

การวิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม

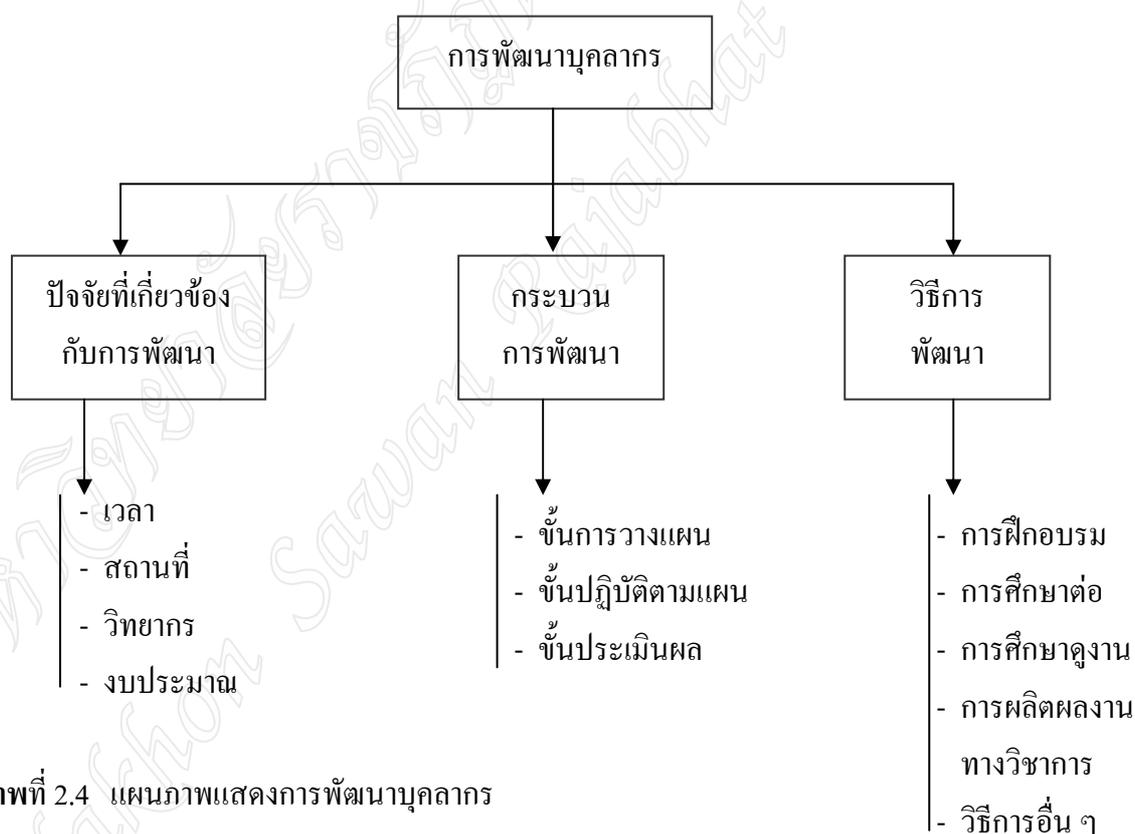
สามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และงานวิทยานิพนธ์ของตระกูล กาชัย(2542) ที่ทำการวิจัย

เรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพวิธีการพัฒนาครูโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.3 แผนภาพแสดงวิธีการพัฒนาครู  
ที่มา : มาณะ ผดุงรส.(2539 : 42)

กล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญมากที่สุดของการพัฒนาบุคลากรอีกประการหนึ่ง เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีปัจจัย เกื้อหนุน และเหมาะสมต่อการพัฒนา ได้แก่ เวลา สถานที่ วิทยากร และงบประมาณด้านกระบวนการพัฒนา ต้องมีระบบและขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นปฏิบัติตามแผนและขั้นประเมินผล และด้านวิธีการพัฒนาต้องเหมาะสมขึ้นอยู่กับองค์การ โอกาสและความพร้อมของบุคลากร จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพการพัฒนาบุคลากรโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.4 แผนภาพแสดงการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : ตระกูล กราชชัย.(2542 : 22)

#### 6. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน

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

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

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

สุริย์ สุเมธินฤมิตร (2539 : 21 – 22) ได้เสนอองค์ประกอบที่จะทำให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปผลจากงานวิจัยได้พบว่า ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเหล่านี้ คือ สมรรถภาพสำหรับงานสอน สมรรถภาพสำหรับงานกิจการนักเรียน และสมรรถภาพสำหรับงานพัฒนา สำหรับสมรรถภาพทางการสอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### สมรรถภาพสำหรับการสอน

1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในด้านเนื้อหาวิชา และความรู้ทางวิชาชีพครู
  - 1.1 ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิชาที่กำหนดไว้ในชั้นเรียน
  - 1.2 ความรู้ทางด้านวิชาชีพครู ได้แก่ ปรัชญาการศึกษาหรือแผนการศึกษาแห่งชาติ ระเบียบและคำสั่งเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร หนังสือเรียนจิตวิทยาสำหรับ วิชาสอนต่าง ๆ และการสร้างสื่อการเรียนการสอน
2. ด้านทักษะ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ทักษะทั่วไปและทักษะเฉพาะวิชาที่สอน
  - 2.1 ทักษะทั่วไปอันได้แก่ ทักษะในการวางแผนจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ทักษะในการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อม และกิจกรรมเสริมทักษะต่าง ๆ ทักษะในการใช้เทคนิคการสอนตามลำดับของการเรียนรู้ ทักษะการสอนแบบต่าง ๆ
  - 2.2 ทักษะในวิชาที่สอน ได้แก่ กลุ่มวิชาที่กำหนดไว้ในชั้นเรียน
3. ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ได้แก่
 

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

ฮอลล์และโจนส์ (Halls and Jones .1976 อ้างถึงในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . 2536

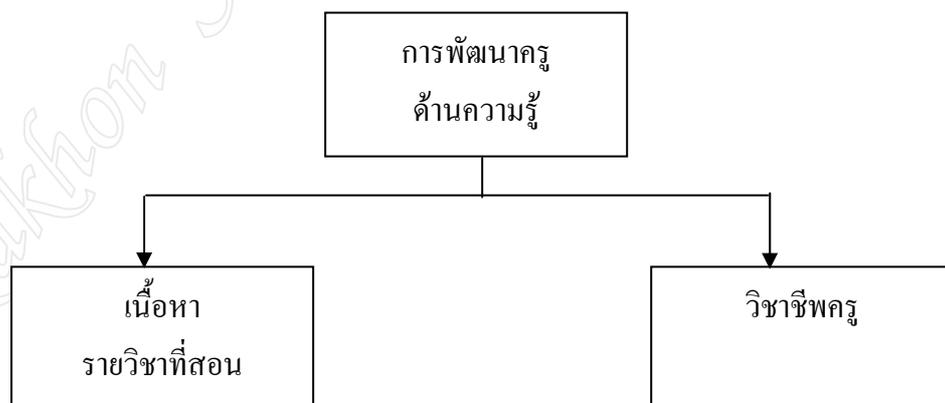
: 262) ระบุสมรรถภาพครูไว้ว่า มีอย่างน้อย 5 ประการคือ

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

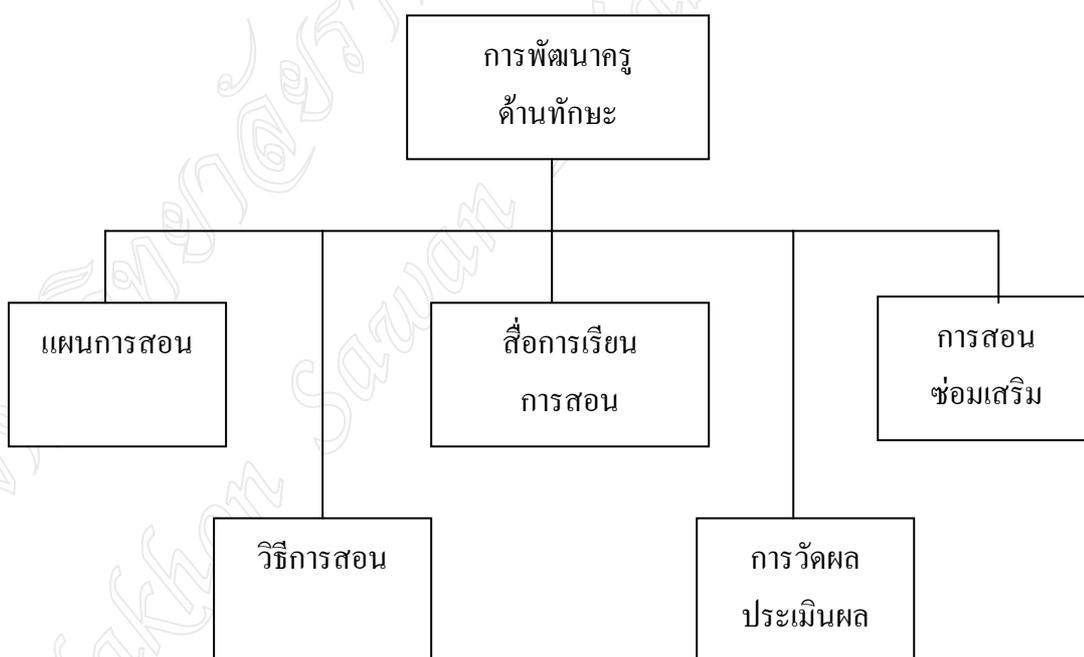
วีแกนค์(Wiegand .1977 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2536 : 262) เสนอ ทักษะและสมรรถภาพของครูไว้ 7 ประการ คือ

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

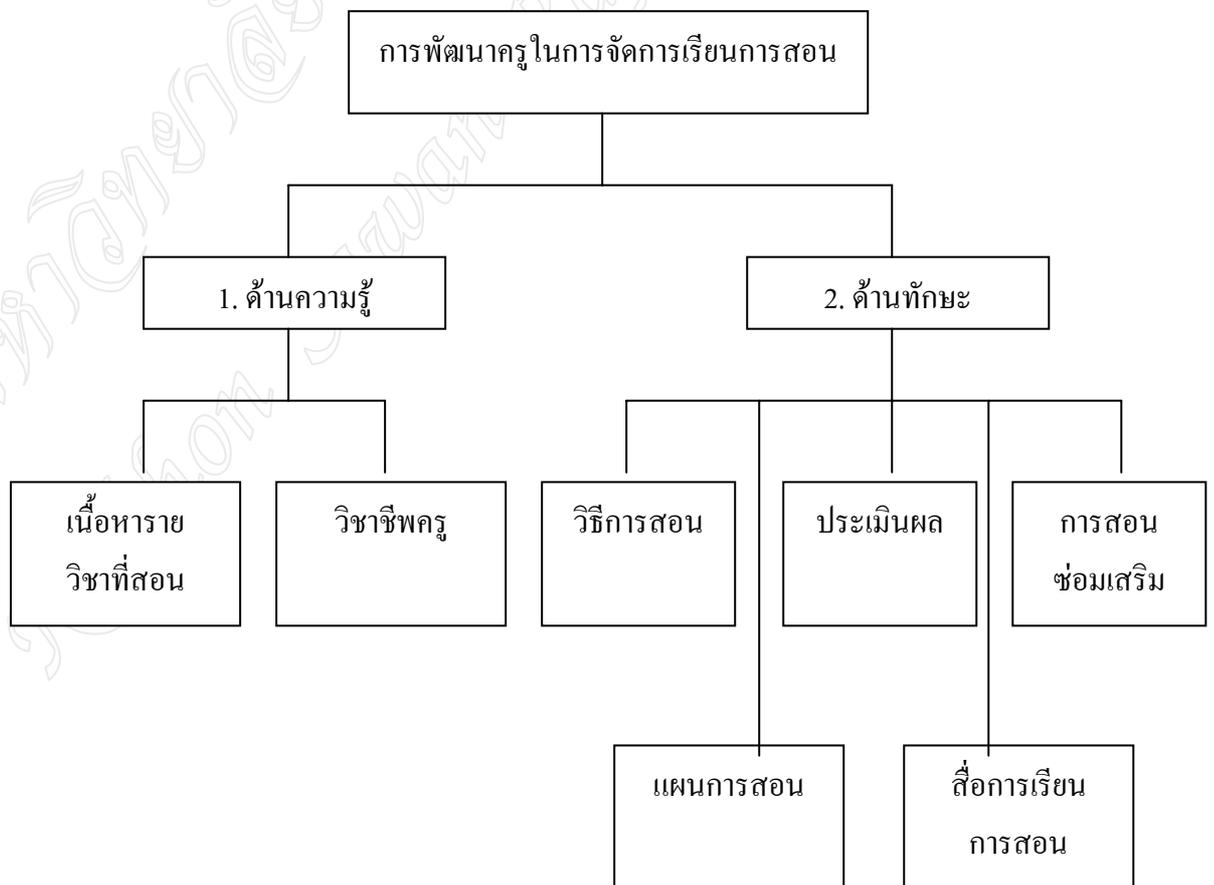
สรุปการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน คือ การที่ครูได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และมีโอกาสในการปรับปรุงและเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยขอเสนอเป็นแผนภาพแสดงการพัฒนาครูด้านความรู้และด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยสรุป ดังนี้



ภาพที่ 2.5 แผนภาพแสดงการพัฒนาครูด้านความรู้ในการจัดการเรียนการสอน  
ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 47)



ภาพที่ 2.6 แผนภาพแสดงการพัฒนาครูด้านทักษะในการจัดการเรียนการสอน  
ที่มา : ตระกูล กาชัย.(2542 : 28)

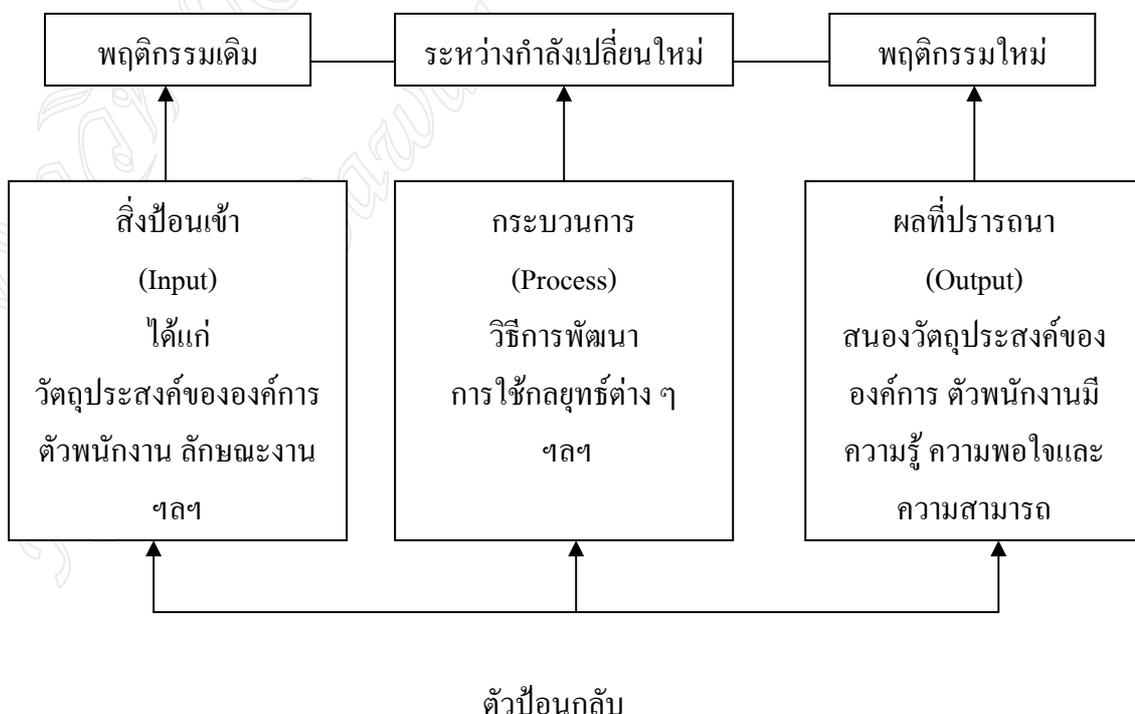


ภาพที่ 2.7 แผนภาพแสดงการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน  
 ที่มา : ตระกูล กาชัย. (2542 : 29)

### 7. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรตระหนักถึงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรและบุคคลที่ได้เข้ารับการพัฒนา ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังเช่น

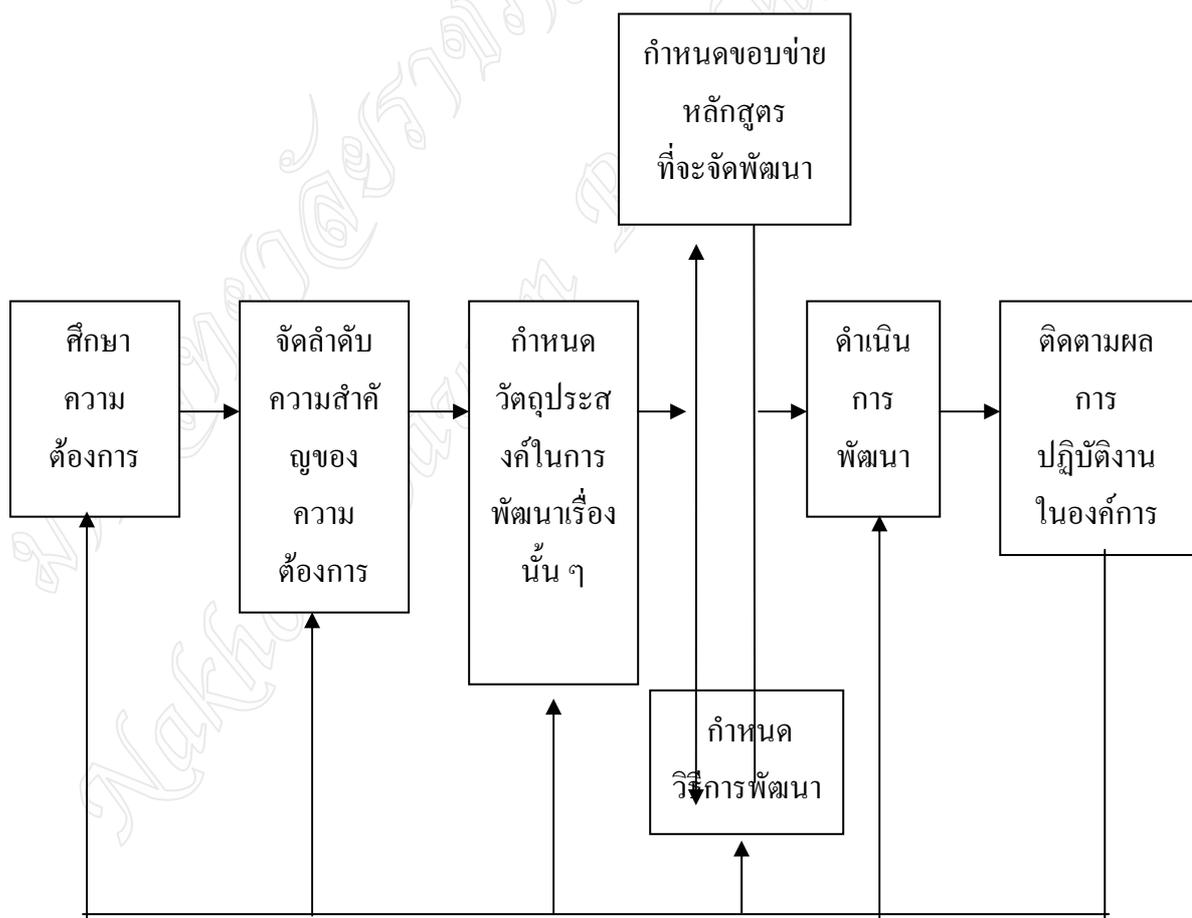
พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 170 – 174) ได้แสดงแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญจึงได้เสนอลักษณะเป็นเชิงระบบ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.8 แผนภาพแสดงการพัฒนาบุคลากรที่มีลักษณะเป็นระบบ

ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 170)

พร้อมทั้งเสนอรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแผนภาพไว้ ดังนี้



ภาพที่ 2.9 แผนภาพแสดงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : พะยอม วงศ์สารศรี (2537 : 174)

ในการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนตามแผนภาพ ดังนี้

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

2. กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา (Development objectives) เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้อสนองวัตถุประสงค์นั้น ๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (Program content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้น ๆ ว่าควรแบ่งช่วงเนื้อหาในการพัฒนาเป็นกี่ระยะ หรือจะพัฒนารวดเดียวทั้งหมด

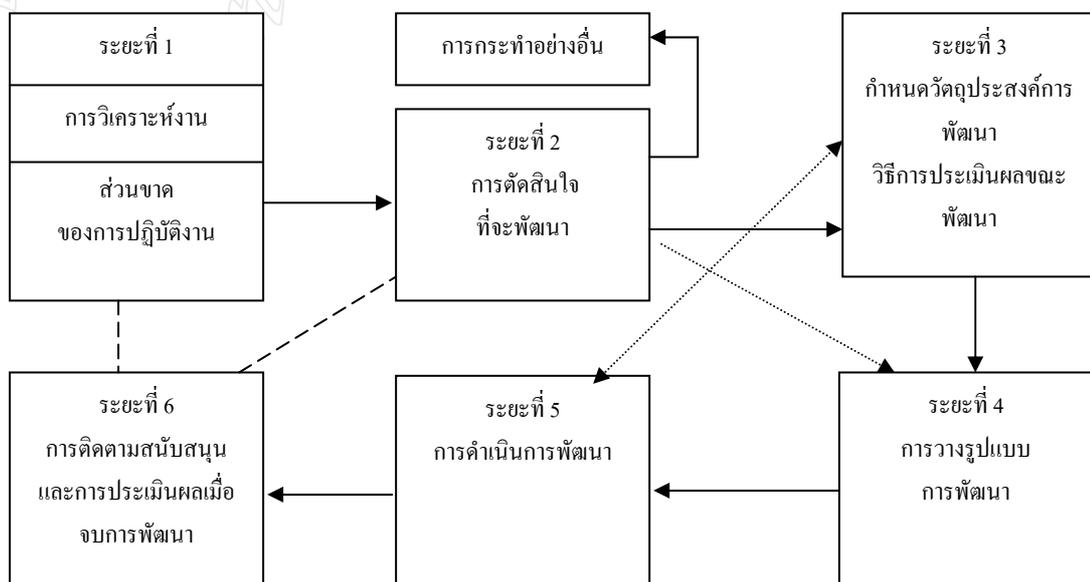
4. กำหนดวิธีการพัฒนาด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา (Learning principles)

5. ดำเนินการพัฒนา (Actual program) เป็นขั้นที่ดำเนินการพัฒนาจริง ๆ ทั้งนี้เพราะการดำเนินการพัฒนามีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการพัฒนามีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (Evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง เพื่อผู้จัดการพัฒนาได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

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

ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 145 – 148) ได้วางรูปแบบและขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นแผนภาพตามลำดับ ดังนี้



..... การประเมินผลขณะพัฒนาการป้อนกลับ ก

---- การประเมินผลเมื่อจบการพัฒนาการป้อนกลับ ข.

**ภาพที่ 2.10** แผนภาพแสดงรูปแบบและขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

**ที่มา :** ประชุม รอดประเสริฐ (2538 : 145 )

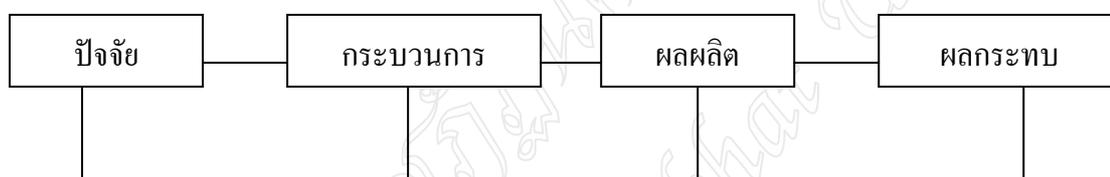
ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนตามแผนภาพที่ 2.9 ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ศึกษารายละเอียดของกิจกรรมในการทำงานที่จะพบ “ส่วนขาดของการปฏิบัติ”
2. การตัดสินใจที่จะพัฒนา (Decision of development) เมื่อศึกษาถึง “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” ให้ละเอียดแล้ว จะบอกขอบเขตของการพัฒนาได้
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและการประเมินผลขณะพัฒนา (Setting development objective & formative evaluation procedures) เมื่อตัดสินใจที่จะจัดให้มีการพัฒนา ก็จำเป็นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ตรงกับ “ส่วนขาดของการปฏิบัติงาน” เพื่อให้ได้การตอบสนองที่น่าพอใจซึ่งจะตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน การวัดผลขณะพัฒนาจะต้องวัดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และก็นำกลับมาใช้เป็นการปรับปรุงวัตถุประสงค์ไปในตัวด้วย
4. การวางรูปแบบของการพัฒนา (Designing development) คือการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ว่าควรจะเป็นแบบไหนดี เพื่อช่วยให้การพัฒนาได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้
5. การดำเนินการพัฒนา (Implementation) การดำเนินการพัฒนาจะได้ผลดีประสบความสำเร็จจะต้องสร้างบรรยากาศให้น่าเรียน รวมทั้งอุปกรณ์การเรียนการสอน สถานที่และจะต้องมีการประเมินผลทุกขั้นตอนขณะพัฒนา

6. การติดตามสนับสนุนและประเมินผลเมื่อจบการพัฒนา (Support & Summative evaluation) การประเมินผลหลังการพัฒนาเราต้องทำเป็นระยะ ๆ เมื่อจบการพัฒนาทันทีหลังการพัฒนาต่อไปเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 3 เดือน ทุก 6 เดือน จะทำให้ทราบได้ว่าการเปลี่ยนแปลงหลังการพัฒนาหรือไม่ ควรจะต้องจัดให้มีการพัฒนาซ้ำอีกไหม เมื่อไร อย่างไร

การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการประเมินผลทุกระยะ ตั้งแต่ก่อนการพัฒนา ขณะพัฒนา และหลังการพัฒนาเพื่อจุดประสงค์ให้ได้การป้อนกลับ เพื่อที่จะได้นำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่างๆ ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การตัดสินใจ วัตถุประสงค์ การวางรูปแบบการพัฒนา การดำเนินการและวิธีการพัฒนาเพื่อให้การพัฒนาครั้งต่อไปดีขึ้นกว่าครั้งที่แล้ว

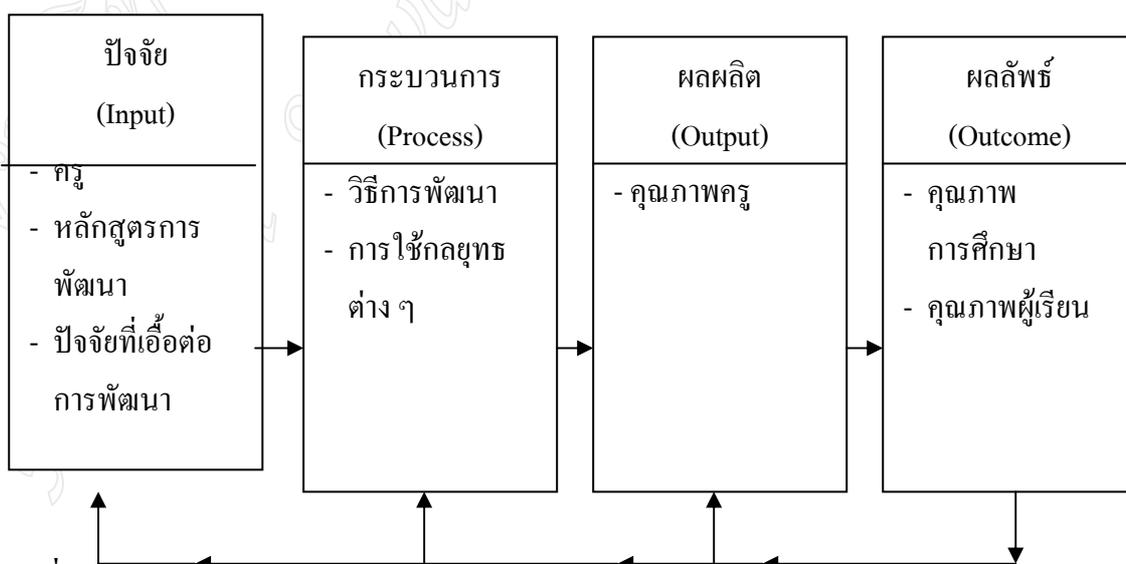
รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 211) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์ระบบ (System approach) ว่าเป็นการนำเอาระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ขององค์ประกอบทั้งหลายให้เห็นเป็นระบบกระบวนการอย่างชัดเจนเพื่อนำเอาไปเป็นหลักในการปฏิบัติ ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.11 แผนภาพแสดงการวิเคราะห์เชิงระบบ

ที่มา : รัตนะ บัวสนธ์ (2540 : 211)

จากภาพที่ 2.10 อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของระบบมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลซึ่งกันและกัน และสามารถนำมาประยุกต์เป็นรูปแบบของการพัฒนาครูตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.12 แผนภาพแสดงการพัฒนาครูเชิงระบบ

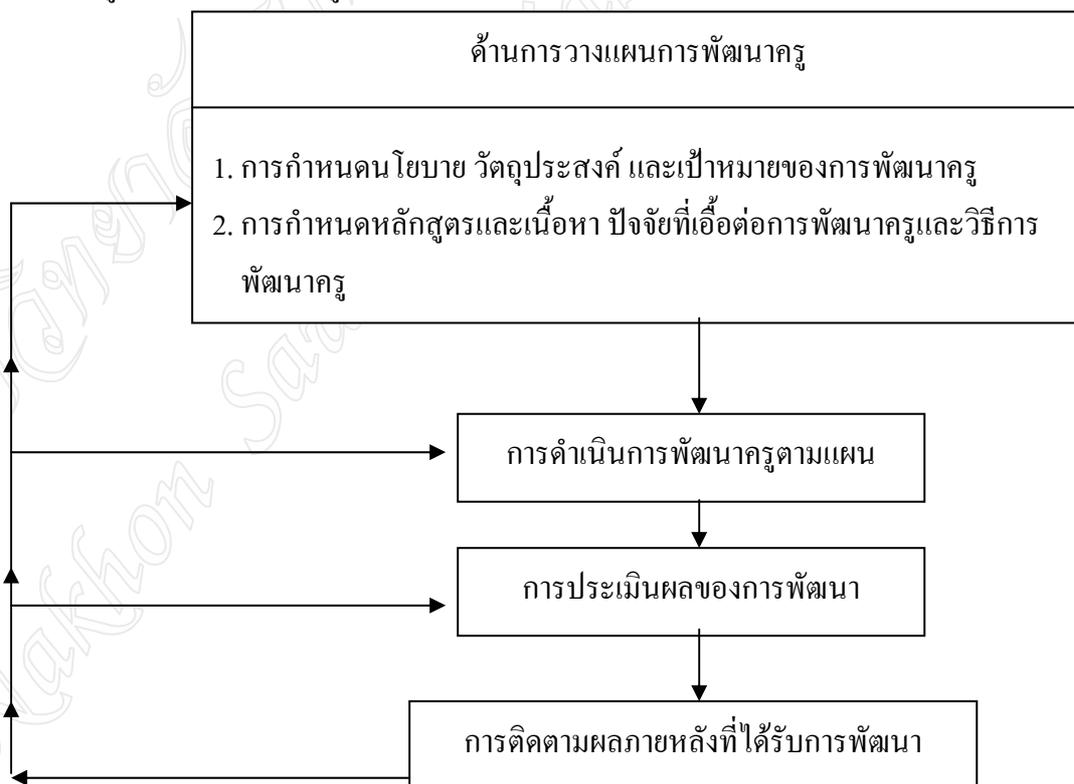
ที่มา : รัตนะ บัวสนธ์. (240 : 122)

รูปแบบซิปป์ (CIPP Model) ของแดลเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daneil L.Stufflebeam)

ซึ่งตำราญ มีแจ้ง (2535 : 59 – 60) ได้สรุปไว้ว่าแบบจำลองซิปป์เป็นแบบจำลองซึ่งสร้างขึ้นเพื่อช่วยการตัดสินใจของผู้บริหาร ซึ่งแบบจำลองซิปป์จะประเมินด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

จากรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการหลายท่านเสนอมา ผู้วิจัยนำมาประยุกต์เป็นแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้



ภาพที่ 2.13 แผนภาพแสดงแบบจำลองรูปแบบการพัฒนาครู

ที่มา : รัตนะ บัวสนธ์. (2540 : 124 )

## 6. การวัดผลและการประเมินผลการศึกษา

การวัดและการประเมินผลในสถาบันการศึกษามีความสำคัญต่อการเรียนการสอนของผู้สอนและผู้เรียนอย่างยิ่ง เพราะเป็นเครื่องชี้วัดแนวธรรมชาติทางวิชาการ ว่าได้ถ่ายทอดสู่เยาวชนเพียงใด ผลการประเมินเป็นการตีค่าผู้เรียนชั้นมัธยม เป็นประกาศิตที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้ ผู้ประเมินผลจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินการให้ถูกต้องวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลจึงทวีความสำคัญเป็นลำดับ ได้รับการพัฒนาสูงเช่นเดียวกับวิชาการต่าง ๆ และนับวันที่จะมีความซับซ้อนสูงขึ้นด้วยเทคโนโลยีของการวัดและการประเมินต่อไป

### 1. การวัด (Measurement)

การวัด หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลขให้แก่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้เห็นความแตกต่างของคุณสมบัติที่มีอยู่ทั้งในวัตถุหรือในบุคคลที่เราประสงค์จะวัด ถ้าคุณสมบัตินั้นจะวัดนั้นได้มีการให้คำจำกัดความชัดเจนเพียงพอที่จะสังเกตความแตกต่างได้ และคุณสมบัตินั้นจะต้องเป็นคุณสมบัตินั้นที่วัดได้ และการวัดยังหมายรวมถึงกระบวนการกำหนดตัวเลขที่มีสเกลมาตรฐานด้วย (Ebel, 1965)

อีกนัยหนึ่ง การวัด หมายถึง การดำเนินการอย่างมีวิธีการ เพื่อให้ทราบถึงปริมาณทางด้านคุณภาพของสิ่งของหรือบุคคล และอธิบายได้ในรูปของปริมาณ (Quantitative Term) ได้แก่ ความกว้าง ความยาว ความหนา ความลึก จำนวนหน่วย อายุการใช้งาน เจตคติ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความฉลาด ความสัมฤทธิ์ผลทางเรียน เป็นต้น จะวัดสิ่งใดจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด และตามวัตถุประสงค์ที่จะวัดด้วย การวัดไม่ว่าจะเป็นการวัดสิ่งใด ๆ จะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนดว่าจะวัดสิ่งใด จะวัดปริมาณหรือวัดคุณภาพ (Quantity or Quality)
2. ตรวจสอบพิจารณาว่าจะทำการวัดอย่างไร หรือใช้วิธีการที่ผู้อื่นทำไว้แล้ว
3. กำหนดกระบวนการวัดแต่ละขั้นตอน และวิธีการบันทึกผลออกมาเป็นตัวเลขได้อย่างไร

การวัดที่มีเครื่องมือวัดอยู่แล้ว ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือมาตรฐาน การวัดโดยเครื่องมือชนิดนี้มีความสะดวกต่อการวัดการใช้ และสะดวกต่อการแปลความหมาย แต่การวัดความสามารถของมนุษย์ยังไม่มีเครื่องมือวัดที่สมบูรณ์ เครื่องมือที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดที่มีอยู่ ทรายที่ไม่มีเครื่องมือที่ดีกว่าเครื่องมือปัจจุบันจึงเหมาะสมที่สุด ความไม่สมบูรณ์ของเครื่องมือจึงเป็นสิ่งที่ทำให้นักวัดผลที่จะประดิษฐ์เครื่องมือที่ดีที่สุดตลอดเวลา (Thorndike, 1969)

สรุป: การวัด หมายถึง กระบวนการบอกปริมาณหรือคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นตัวเลข หรือสัญลักษณ์ใด ๆ ที่ตกลงกันไว้แล้ว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัด และวัตถุประสงค์ของการวัด

## 2. การประเมินผล (Evaluation)

การประเมิน หมายถึง การตัดสินหรือลงความเห็นใด ๆ จากผลของการวัด วิเคราะห์ผลที่วัดได้หรือหลักฐานอื่นๆ ประกอบการลงความเห็น

หรือ การประเมินผล คือ กระบวนการประเมินค่าขั้นสุดท้ายว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษาใดบรรลุวัตถุประสงค์เพียงไร ทั้งนี้โดยการพิจารณาผลที่ได้จากผลของการวัดและ ส่วนประกอบอื่นเพื่อการประเมินค่าที่เหมาะสม

การประเมินผลมีหลายแนวคิด ตามแต่ว่าจะนำไปใช้ในทางใด สำหรับแนวคิดทางการศึกษาแล้วว่าการประเมินผลการศึกษาอาจให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบอย่างมีระบบว่านักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาเพียงใด

จากคำจำกัดความดังกล่าว จะมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ กระบวนการตรวจสอบอย่างมีระบบ ซึ่งก็หมายถึง การวัดวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งเป็นเสมือนเกณฑ์หรือ คุณค่าที่นำมาใช้ตัดสินสามารถสรุปเป็นสมการดังนี้ (Gronlund, 1970)

$$\text{การประเมินผล} = \text{คุณลักษณะเชิงปริมาณที่วัดได้} + \text{เกณฑ์หรือคุณค่า} \\ \text{หรือคุณลักษณะเชิงคุณภาพที่วัดได้ที่ใช้ตัดสิน}$$

ดังนั้น การประเมินผล จึงเป็นการนำผลของการวัดแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์จึงลง ความเห็นและตัดสินได้

การวัดและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน เพราะการวัดเป็นไปเพื่อการประเมินว่า ดีเลวเก่งอ่อนเพียงใด สิ่งใดบ้างที่ต้องแก้ไขปรับปรุงพัฒนา ถ้าเป็นผลของการเรียนรู้ ก็ต้องเทียบกับวัตถุประสงค์ ว่าการเรียนรู้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด สอนซ่อมเสริมหรือเรียน ซ้ำ ผ่าน ไม่ผ่าน เลื่อนชั้น ไม่เลื่อนชั้น การวัดผลจึงเป็นไปเพื่อการประเมินผล

### 3. ลักษณะสำคัญของเครื่องมือวัดผลที่ดี

เครื่องมือวัดผลที่มีประสิทธิภาพสูง มีลักษณะสำคัญดังนี้

#### 1. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความเชื่อมั่น (Reliability)

ได้กล่าวมาแล้วถึงความคลาดเคลื่อนในการวัด เครื่องมือที่ดีไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ต้อง ได้ผลของการวัดเท่ากัน หรือใกล้เคียงกันมากที่สุด จึงเชื่อได้ว่าเป็นเครื่องมือวัดที่ดี

ข้อสอบวัดผลที่จัดทำขึ้นจนครบหลักสูตร ซึ่งอาจมีหลายร้อยข้อครอบคลุม หลักสูตรทั้งหมด และถ้าแบ่งออกเป็นชุด ๆ ชุดละ 50 ข้อ เมื่อนำไปใช้วัดแต่ละชุด ผลที่ได้จากการ วัดจะต้องคล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันจึงจะมีความเชื่อมั่น

ความเชื่อมั่นเป็นดัชนีของความเชื่อถือ ซึ่งจะได้กล่าวในรายละเอียดที่ลุ่มลึกต่อไป ในหน่วยการเรียนรู้หลัง ๆ

## 2. เครื่องมือวัดผลที่ดีจะต้องมีความเที่ยงตรง (Validity)

ความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัดผล พอที่จะให้ความหมายได้ โดยอาศัยคำจำกัดความที่ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลให้ไว้ ดังนี้

เคอร์ตัน (Cureton) ได้ให้ความหมายในเชิงปฏิบัติ และมีความหมายแคบลงว่า ความเที่ยงตรงหมายถึงค่าประมาณของค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนดิบกับเกณฑ์จริง (True criterion scores) (cureton,1951)

## 3. เครื่องมือวัดที่ดีต้องมีความเป็นปรนัย (Objectivity)

ความเป็นปรนัย หมายถึง การตรวจให้คะแนนขึ้นอยู่กับสิ่งที่จะวัด กล่าวคือ เมื่อให้ข้อคำถามจากผู้สอบแล้ว ข้อคำถามนั้นจะได้รับการตรวจให้คะแนนได้เท่ากัน ไม่ว่าผู้ใดจะมาเป็นผู้ตรวจ หรือจะตรวจกี่ครั้งก็ได้คะแนนเท่ากัน ดังนั้นเรียกว่ามีความเป็นปรนัย แต่ถ้าวัดการตรวจที่ผู้ตรวจอารมณ์ได้คะแนนมา คราวใดอารมณ์เสียได้คะแนนน้อยไม่แน่นอนเช่นนี้เรียกว่า ไม่มีความเป็น ปรนัย แต่มีความเป็นอัตนัย (Subjectivity)

## 4. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความสมดุล (Balance)

หมายถึง เครื่องมือวัดผลที่ดีจะต้องมีความพอเหมาะพอดีกับเนื้อหา เมื่อมีการสอนไปเพียงไร ก็ความสอบเท่านั้น ไม่สอบเนื้อหาเกินที่สอนหรือเกินหลักสูตร

## 5. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องมีความยุติธรรม (Fairness)

เครื่องมือวัดที่เป็นข้อสอบ ต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้สอบทุกคน ผู้สอบหลายชั้นเรียน แต่เนื้อหาที่สอนแตกต่างกันในวิชาเดียวกัน แต่ออกข้อสอบวัดชุดเดียวกัน ผู้ไม่ได้เรียนก็สอบไม่ได้ หรือ ข้อสอบมีกลอุบาย ผู้ตอบได้ก็ไม่ได้มีความหมาย เช่น บิดาแห่งวิทยาศาสตร์ไทย คือ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นข้อสอบชนิดถูกผิด ผู้ออกข้อสอบต้องการให้ตอบว่าผิด โดยลวงคำว่า พระจอมเกล้า เป็นพระจอมเกล้า โดยสะกดผิดเช่นนี้ ไม่ได้วัดอะไรและไม่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้สอบ เพราะผู้สอบส่วนใหญ่อาจคิดว่าเป็นเพียงข้อบกพร่องของการเรียงพิมพ์เท่านั้น

## 6. เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องสะดวกต่อการปฏิบัติ (Practicality)

เครื่องมือวัดผลที่ดีต้องสร้างขึ้นโดยคำนึงสถานการณ์ที่จะใช้เครื่องมือ นั้น คำนึงถึงเวลาที่ใช้ว่าเวลามีค่ามากสำหรับการวัดเวลาที่เสียไปต้องมีความหมายต่อคุณประโยชน์ที่ได้รับ การสร้างเครื่องมือ ผู้ใช้ ผู้ตอบและการให้คะแนนสะดวก ถ้าเป็นข้อสอบ นอกจากจะมีความสะดวกแล้ว ยังมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าและน่าใช้และน่าตอบด้วย

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

## 7. เครื่องมือวัดผลการศึกษา

แบบของเครื่องมือวัดผลมีหลายรูปแบบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ แต่ละประเภทยังมีหลายชนิด ดังนี้

**แบ่งตามประเภทของพฤติกรรมที่วัด (Aspect Of Behaviour) ได้แก่**

1. เครื่องมือวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement test) ได้แก่ แบบทดสอบที่ใช้วัดผลการเรียนที่ใช้อยู่ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

2. เครื่องมือวัดความถนัด (Aptitude test) ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้วัดความสามารถของมนุษย์ที่มีอยู่ตามธรรมชาติ เครื่องมือชนิดนี้ที่นิยมมากที่สุดคือ แบบทดสอบวัดความถนัดทางการเรียน (Scholastic aptitude test) และความถนัดเฉพาะ (Specific aptitude Test)

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

4. เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ (Personality test) ได้แก่ เครื่องมือวัดความสนใจ (Interests) เครื่องมือวัดเจตคติ (เครื่องมือวัดการปรับตัวทางสังคม (Personal-Social adjustment) เป็นต้น

**แบ่งตามวิธีการประเมินผล (Evaluative Methods)**

เป็นการแบ่งตามเทคนิคที่ใช้วัด แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ กรรมวิธีการทดสอบ (Testing procedures) การรายงานตนเอง (Self-report techniques) และเทคนิคการสังเกต (Observational techniques)

### 1. กรรมวิธีการทดสอบ

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

การทดสอบอาจแยกได้เป็น 2 ชนิด คือ

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

การทดสอบที่ใช้ในสถาบันการศึกษา อาจแยกได้เป็น

- 1) ข้อทดสอบที่ครูสร้างขึ้น (Teacher-made test)
- 2) ข้อทดสอบที่ผู้เชี่ยวชาญสร้างขึ้น (Specialist-made test)

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

**ระบบการวัดผลในสถาบันการศึกษา**

### ลักษณะทั่วไปของระบบการวัดผล

ก่อนถึงพุทธกาล ระบบการวัดผลการศึกษาในสถาบันการศึกษาโดยทั่วไปไม่ว่าระดับใด ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศยังนิยมการวัดผลในระบบร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ โดยการนำคะแนนที่ได้จากการสอบซึ่งเป็นคะแนนดิบรวมทั้งหมดหารด้วยจำนวนเต็มแล้วคูณด้วยหนึ่งร้อย ผลออกมาใครได้ต่ำกว่าร้อยละ 50 ก็ตก สูงกว่าร้อยละ 50 ได้สอบผ่านเลื่อนชั้นได้

ใครได้ร้อยละ 80 หรือ 90 ขึ้นไปถือว่าเก่งดีมากได้รับคำยกย่อง วิชาใดได้คะแนนเท่าใดไม่สำคัญ สำคัญที่คะแนนรวม และร้อยละคะแนนที่ได้ คะแนนเฉลี่ยไม่ถึงร้อยละ 50 ให้เรียนซ้ำชั้น

ตั้งแต่ถึงพุทธกาลเป็นต้นมา แนวคิดที่จะยึดถือคะแนนเฉลี่ยร้อยละมีน้อยลง แบ่งรายวิชาเรียนเป็นเทอมเป็นภาคสอบตกวิชาใดเรียนซ้ำวิชานั้น แนวคิดที่ว่าร้อยละเป็นผลสมบูรณ์ตัดสินได้ตก โดยถือคะแนนแต่ละบุคคลโดยอิสระ ไม่คำนึงถึงนักเรียนคนอื่นหรือกลุ่มที่เรียนแต่อย่างใด เริ่มเปลี่ยนมาเป็นคะแนนรายวิชากำหนดเป็นร้อยละของแต่ละรายวิชา คะแนนเต็มแต่ละรายวิชาถือเป็นหนึ่งร้อย ครูอาจารย์ผู้สอนจำนวนมากได้รับความรู้เรื่องการกำหนดระดับคะแนนเป็นตัวอักษร จึงนำคะแนนดิบไปเทียบให้ระดับคะแนนเป็นตัวอักษร เช่น ก มีค่าระหว่าง 80 – 100 ข มีค่าระหว่าง 80-100 ข มีค่าระหว่าง 60 ถึง 79 ค มีค่าระหว่าง 50-59 มีค่าระหว่าง 25-50 และจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 25 หรือแบ่งร้อยละของคะแนนเป็นช่องคะแนน แล้วกำหนดค่าระดับคะแนนเทียบให้เลย วิธีการเช่นนี้นับว่าไม่ถูกต้อง ในเรื่องของระบบการให้คะแนน การให้คะแนนดังกล่าวยังคงเป็นคะแนนดิบ การนำคะแนนดิบมากำหนดเป็นเกรดตัดสินได้ตกเลย ความที่เอาคะแนนดิบมาตัดสินโดยไม่ได้มาปรับปรุงคะแนนเรียกคะแนนดิบนั้นว่าเป็นคะแนนสัมบูรณ์ (Absolute mark)

ปัจจุบันวิชาการด้านวัดผลขยายแผ่ออกไปมาก ทำให้วงการศึกษาระดับประชาชนส่วนหนึ่งยอมรับและเข้าใจนำไปปฏิบัติ โดยการกำหนดคะแนนโดยถือหลักคะแนนนั้นต้องมีความสัมพันธ์กับคะแนนของนักเรียนทั้งกลุ่ม และถือการกระจายของคะแนนต่าง ๆ ของกลุ่มเป็นไค้ปกติ คะแนนดังกล่าวนี้เรียกว่าคะแนนสัมพันธ์หรือสัมพัทธ์ (Relative mark) หรือคะแนนมาตรฐานซึ่งจะได้กล่าวถึงวิธีการต่อไป

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

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

ระบบคะแนนสี่ระดับ ยังมีบางสถาบันเห็นว่าควรเพิ่มคะแนนครั้งขึ้นไปอีก และการ

กำหนดอักษรมีดังนี้  $A^+$ , A,  $A^-$ ,  $B^+$ , B,  $B^-$ ,  $C^+$ , C,  $C^-$ , D และ F กำหนดระดับคะแนนสูงสุดเป็น 4 และลดหลั่นกันลงมาเป็นทศนิยม ส่วน D ยังคงระดับคะแนนเป็น 1 และ F หมายถึงศูนย์หรือตก

#### 4. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Measurement Of Learning Achievement)

##### 1. การนำคะแนนดิบมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานตัดเกรดเป็นการวัด

คะแนนดิบเป็นผลจากการสอบและการตรวจผลงาน การนำมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard score) เป็นการจัดคะแนนเต็มมาเป็นคะแนนเมื่อเทียบกับกลุ่มไม่ว่าคะแนนของกลุ่มจะเป็นเช่นไร เช่น ทุกคนได้คะแนนสูงอันเนื่องมาจากข้อสอบง่ายเกินไป หรือทุกคนได้คะแนนต่ำเมื่อเทียบกับคะแนนเต็ม เช่น คะแนนเต็ม 100 คะแนน แต่ไม่มีใครได้คะแนนสูงถึง 50 คะแนนเลย แสดงว่าข้อสอบยากเกินไป ไม่ว่าข้อสอบจะง่ายเกินไปหรือยากเกินไป เมื่อแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว ความยากง่ายของข้อสอบดังกล่าวก็ไม่มีผลกระทบต่อคะแนนมาตรฐาน

คำว่าคะแนนมาตรฐาน เป็นเพียงหน่วยคะแนนเป็นหน่วยเบี่ยงเบนมาตรฐาน มิใช่มาตรฐานที่มีความหมายว่าเป็นที่ยอมรับทั่วไปไม่ ดังมาตรฐานรถยนต์ เครื่องมือมาตรฐาน เป็นต้น คำว่ามาตรฐานเหล่านี้ต่างจากคะแนนมาตรฐาน

การนำคะแนนมาตัดเกรด กล่าวคือ แบ่งช่วงคะแนนมาตรฐานเสียใหม่เป็นระดับคะแนนที่เรียกว่า เกรด เป็น A, B, C, D หรือ F หรือ E เทียบน้ำหนักเป็นตัวเลข 4,3,2,1 และ 0 เป็นสเกลอัตราภาค (Interval scale) ภายใต้วโค้งปกติ (Normal curve) ดังนั้น เมื่อเทียบกับระบบระดับคะแนนอื่น เช่น ระบบ 11 ระดับ และมีคะแนนเต็ม 10 หรือระบบ ร้อยละ ต้องเทียบกันภายใต้ระบบการแจกแจงปกติ (Normal distribution)

เกรดที่เป็นผลลัพธ์จากการกระทำดังกล่าว เป็นเพียงการวัด ไม่สามารถนำไปประกาศผลและบันทึกเป็นผลการศึกษาในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาได้ เพราะยังไม่ได้ประเมิน

ถ้าการตัดเกรดดังกล่าวถือเป็นการประเมินแล้ว จะเป็นผลเสียอย่างยิ่ง กล่าวคือ จะมีนักศึกษาออกทุกปี แม้ว่าจะเรียนรู้เรื่อง มีความสามารถตามระดับการศึกษาแล้ว แต่เมื่อสอบผลการสอบอยู่ท้ายของกลุ่มเขาต้องตัดออก

และถ้าเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโทแล้ว การได้เกรดต่ำกว่า B แล้ว ถือเป็นตัวกึ่งจะเกิดการสูญเสียอย่างมาก เมื่อนำระบบดังกล่าวและนำผลที่ได้มาประกาศผลการเรียน

ดังนั้น เกรดที่ได้จากการแปลงคะแนนดิบเป็นคะแนนมาตรฐาน แล้วตัดมาเป็นเกรดนั้นเป็นเพียงการวัดเท่านั้น

##### 2. การประเมินผลความสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน

การประเมินผลการเรียน เป็นขั้นตอนหลังจากวัด ตามที่กล่าวไว้ในตอนต้น การ

ประเมินผลเป็นการประเมินผลของการวัดเมื่อเทียบกับเกณฑ์ เกณฑ์นั้น ได้แก่อะไรบ้าง

เกณฑ์ในการประเมินผลนั้น ได้แก่

### 1. พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้เรียนได้เรียนรู้เพียงใด เพราะกิจกรรมการเรียนของแต่ละคน ครูอาจารย์ผู้สอนจะเป็นผู้ที่ทราบดีที่สุด โดยปกติคะแนนผลสอบจะเป็นส่วนหนึ่ง กับคะแนนผลงานตลอดภาคอีกส่วนหนึ่ง จะเป็นคะแนนรวมผลครั้ง สุดท้ายแล้วนำมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้วตัดเกรด

ครูอาจารย์ที่จัดให้มีการวัดผลเมื่อจบบทเรียนแต่ละบทกล่าวได้ว่า มีการสอบบ่อยหลายครั้ง คะแนนนั้นนำไปสะสมรวมกับงานที่มอบหมายให้ทำตลอดภาคการศึกษา รวมทั้ง การสอบกลางภาคและปลายภาคเป็นคะแนนวัดผลทั้งหมด

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

### 2. ระเบียบวัดผลของแต่ละสถาบัน และแต่ละระดับ

สิ่งที่ผู้สอนจะต้องนำมาพิจารณา โดยทั่วไประดับปริญญาตรี ต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.0 เมื่อเรียนครบทุกวิชาจึงถือได้ว่าจบการศึกษา

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

การตัดเกรดด้วยวิธีการดังกล่าว จะเป็นไปได้หรือไม่สำหรับผู้เรียนปริญญาโท จะได้เกรด D หรือ F เพราะระเบียบวัดผลโดยทั่วไปสำหรับประเทศไทย กำหนดคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.0 หลังจากเรียนครบทุกวิชาแล้วจึงจบการศึกษาได้

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

### 3. นโยบายของสถาบันการศึกษา

นโยบายของสถาบันการศึกษานับว่าสำคัญ และมีผลกระทบต่อ การประเมินผลการศึกษา เช่น ให้การสอนและการประเมินผลเข้ม ให้ผู้ที่จบการศึกษาจากสถาบันแห่ง นั้นเป็นที่แท้จริง ไม่สนใจปัญหาการตกซ้ำชั้น และการไล่ออก ดังนั้นจึงวางเกณฑ์ของผู้สอบผ่าน ไว้สูง การกำหนดนโยบาย เช่นนี้ จะทำให้โอกาสที่นักศึกษาได้รับเกรด A น้อย และอาจไม่มีเลยก็ ได้ ดังนั้นจากการวัดผลและตัดเกรดแล้ว เมื่อนำมาประเมินก็จะต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม กล่าวคือ

ผู้ที่จะได้เกรดสูงน้อยกว่าเดิม และอาจเพิ่มจำนวนสอบตกมากขึ้นที่จริงเป็นนโยบายที่ไม่ถูก หลักการศึกษา เพราะน่าจะต้องเน้นการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้มีความรู้ ความสามารถตาม ระดับการศึกษามากกว่า

#### 4. สภาพแวดล้อมการวัดผลและการประเมินผลการศึกษา

ปัจจุบันการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ประสงค์เรียนต่อใน ระดับปริญญาโทและเอก ยังมีการสนับสนุนให้เรียนต่อในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยให้ ทุนการศึกษา และยังมีผู้นิยมไปศึกษาต่อจำนวนมาก แต่ละทุนการศึกษายังกำหนดผลการศึกษา คะแนนเฉลี่ยสูง จึงจะสมัครเข้า สอบแข่งขันเพื่อศึกษาต่อ สถาบันใดที่มีนโยบายตามข้อ (3) ก็ไม่ อาจมีนักศึกษาส่งเข้าสมัครรับทุน ดังกล่าวได้ เพราะทุกคนได้คะแนนเฉลี่ยต่ำ ก็หมดโอกาส ดังกล่าว คงมีแต่สถาบันอื่นๆ ที่มีโอกาส

นอกจากนี้ บริษัทเอกชนหลายแห่งที่มีมาตรฐานและสวัสดิการสูง จะรับพนักงานที่มี ผลคะแนนเฉลี่ยสูง ผู้ที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำก็หมดโอกาสที่จะทำงานในบริษัท โรงงานเอกชน อย่าง น่าเสียดาย คงมีแต่ผู้อื่นสถาบันอื่นมีโอกาสได้ทำงาน

#### 5. ความประพฤตินักศึกษา

ความประพฤตินักศึกษาอันเป็นคุณลักษณะสำคัญที่แสดงว่า เป็นผู้มีการศึกษา เป็นคนดีของสังคมเป็นแบบอย่างของพลเมืองดี ผู้มีการศึกษาย่อมเป็นผู้เจริญ ผู้ศึกษาในระดับสูง ย่อมเป็น ตัวอย่างที่ดีของนักศึกษาที่อยู่ในระดับรองลงไป ผู้สอนได้ปลูกฝังตักเตือนสั่งสอนเพียงใด นักศึกษาเปลี่ยนแปลงดีขึ้นเพียงใด น่าจะเป็นเกณฑ์หนึ่งมาพิจารณาประเมินผลของการวัดอีกด้วย เมื่อนำเกณฑ์ดังกล่าวมาพิจารณาจากการวัด ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม ด้วยความ รับผิดชอบด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เกรดที่นักเรียน นักศึกษาที่ได้พิจารณา ตัดสินแล้วเป็นเกรดสุดท้าย เป็นผลของการศึกษาในวิชานั้นแล้ว จึงนำผลนั้นเสนอวิทยาลัย สถาบันการศึกษาเพื่อลงทะเบียนของนักศึกษาผู้นั้น

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

ปรีดา วิทยากุล(2536)ได้ทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการตัดสินใจ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษา ด้วยการสอนด้วยกระบวนการของการทำค่านิยมให้กระจ่างกับการสอนตามคู่มือการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่าง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร แขวงคลองกลุ่ม กรุงเทพมหานคร จำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่เรียนด้วยกระบวนการของการทำค่านิยมให้กระจ่างกับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนตามคู่มือการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม และมีความสามารถในการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนัน ปันอินทร์(2534)ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และระดับการพัฒนาค่านิยม วิชาสังคมศึกษาด้วยการสอนโดยการทำค่านิยมให้กระจ่างกับการสอนตามคู่มือการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี จำนวน 45 คน ผลการศึกษาพบว่านักเรียนที่เรียนด้วยกระบวนการสอนโดยการทำค่านิยมให้กระจ่างกับนักเรียนที่เรียนด้วยการสอนตามคู่มือของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมและมีระดับการพัฒนาค่านิยมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้หลังการทดลองพบว่าระดับการพัฒนาค่านิยมสูงกว่าก่อนทดลอง

มาตาลี หมดเจียว (2541) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนแบบกระบวนการสร้างค่านิยมกับการสอนตามคู่มือการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนป้อมนาคราชสวทยานนท์อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 80 คน พบว่านักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษา โดยการสอนแบบกระบวนการสร้างค่านิยมกับการสอนสอนตามคู่มือครูของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และหลังการทดลองพบว่านักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนแบบกระบวนการสร้างค่านิยมกับการสอนตามคู่มือของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

ลัดดา ศิลาน้อย(2530) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่เรียนวิชาสังคมศึกษาจากสอนสอนโดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชนกับการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาจากการสอนสอน โดยใช้กิจกรรมในแหล่งชุมชน สูงกว่า นักเรียนที่เรียนตามคู่มือการสอนของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา

โสภณ สารธรรม (2533) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูกรมสามัญในทัศนคติครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาครูโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่าครูมีความต้องการสูงสุดในเรื่องให้โรงเรียนจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียนให้เพียงพอับความต้องการ รองลงไปได้แก่การให้โรงเรียนจัดห้องสมุดเพื่อบริการทางวิชาการแก่ครู โดยเฉพาะจัดหาตำราทางวิชาการให้เพียงพอทุกหมวดวิชา และให้โรงเรียนแจ้งข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบโดยเร็ว

มาฆะ ผดุงรส (2538) ได้วิจัยเรื่อง ทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยสรุปได้ว่า ทัศนคติของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทัศนคติของครูที่อยู่ในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมและแต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน ทัศนคติของครูในหมวดสามัญและหมวดวิชาการงาน-อาชีพ ต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยส่วนรวมแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

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

อำนาจ ศรีแสง (2541) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสังคมศึกษาอำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยการพัฒนาบุคลากร มีปัญหาที่สำคัญ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เที่ยงตรงแน่นอน การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาสำคัญที่พบ คือ การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมครบทุกคน บางโครงการต้องใช้การคัดเลือกตัวแทนเข้ารับการ

พัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรกิจกรรมที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมากได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อ ปัญหาสำคัญที่พบคือ มีการจัดอบรมสัมมนาบ่อยครั้งเกินไป หรือใช้เวลานานเกินไปทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานที่หน่วยงาน และการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปัญหาสำคัญที่พบคือ ผู้บริหารไม่สามารถติดตามและประเมินผลได้ด้วยตนเองได้ทั่วถึงครบถ้วน

สำเร็จ พันธุ์ผัก (2541) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อปัญหาพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนคติต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติต่อแนวทางแก้ไขปัญหาในการพัฒนาบุคลากรตามลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาคือ ดังนี้ การฝึกอบรมโดยให้มีการสำรวจความต้องการกิจกรรมการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้จัดทำเอกสารประกอบให้ตรงประเด็นและเพียงพอวางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรมให้ครูมีส่วนร่วมใน กิจกรรมและประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานโดยมอบหมายให้ดูงานในหน้าที่รับผิดชอบแจ้งข้อมูลให้ครูทราบล่วงหน้าสำรวจข้อมูลและปัญหาความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนเมื่อไปศึกษาดูงาน แล้วให้สรุปรายงานผลและเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารจัดบุคลากรให้เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ จัดหาเอกสาร คู่มือให้ศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการประชุมวิเคราะห์แก้ไขปัญหาลงสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลด้านต่างๆ จัดรายงานให้เป็นระบบชัดเจน นิเทศ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องจัดให้มีการศึกษาและถ่ายทอดระหว่างผู้ร่วมงาน การพัฒนาด้วยตนเอง จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เชิญวิทยากรมาให้ความรู้เฉพาะด้าน สำรวจความต้องการพัฒนาตนเองให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เป็นวิทยากรการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการการบริหารโดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความเหมาะสมโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นตามวิถีประชาธิปไตยให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ข้อมูล ข่าวสารให้เพียงพอจัดระบบบริหาร รายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ประชุมกลุ่มย่อยระดมสมองเพื่อพัฒนาทีมงาน ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้แสดงผลงานประกวด และ แข่งขัน

คิวพร เสนีย์วงศ์ ณอยุธยา (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการคิดแก้ปัญหา และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิชาสังคมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการสอนตามขั้นตอนทั้งสี่ ของอริยสังกับการสอนตามคู่มือ โดยสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1. นักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนตามขั้นตอนทั้งสี่ของอริยสังและการสอนตามคู่มือ มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลอง สูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. นักเรียนที่เรียนวิชาสังคมศึกษาโดยการสอนตามขั้นตอนทั้งสี่ของอริยสังและการสอนตามคู่มือครู มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นักเรียนที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอนตามขั้นตอนทั้งสี่ของอริยสังและการสอนตามคู่มือครู มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลอง สูงกว่า ก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. 3. นักเรียนที่เรียนสังคมศึกษาโดยการสอนตามขั้นตอนทั้งสี่ของอริยสัง และการสอนตามคู่มือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรัตน์ ญาตนิพลี (2540) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนตามคู่มือครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวินิตศึกษาในพระบรมราชูปถัมภ์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2540 จำนวน 100 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 50 คน และกลุ่มควบคุม 50 คน กลุ่มทดลองสอนแบบไตรสิกขา และกลุ่มควบคุมตามคู่มือครู ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เรียนโดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนตามคู่มือครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียน โดยการสอนแบบไตรสิกขากับการสอนตามคู่มือครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนทุกกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม

## 2. งานวิจัยในต่างประเทศ

คลาร์ค (Clark.1970 : 2767-Aอ้างถึงใน มาฆะ ผดุงรส 2539 : 18) ได้วิจัยเรื่อง ประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามจากครูใหญ่โรงเรียน โอคลา โฮมาผลการวิจัยพบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับ วัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสมโดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่างๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการที่ได้มีการ กำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

วอร์เรน (Warren .1974 : 3561-A) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยการสอบถามครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 ของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า

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

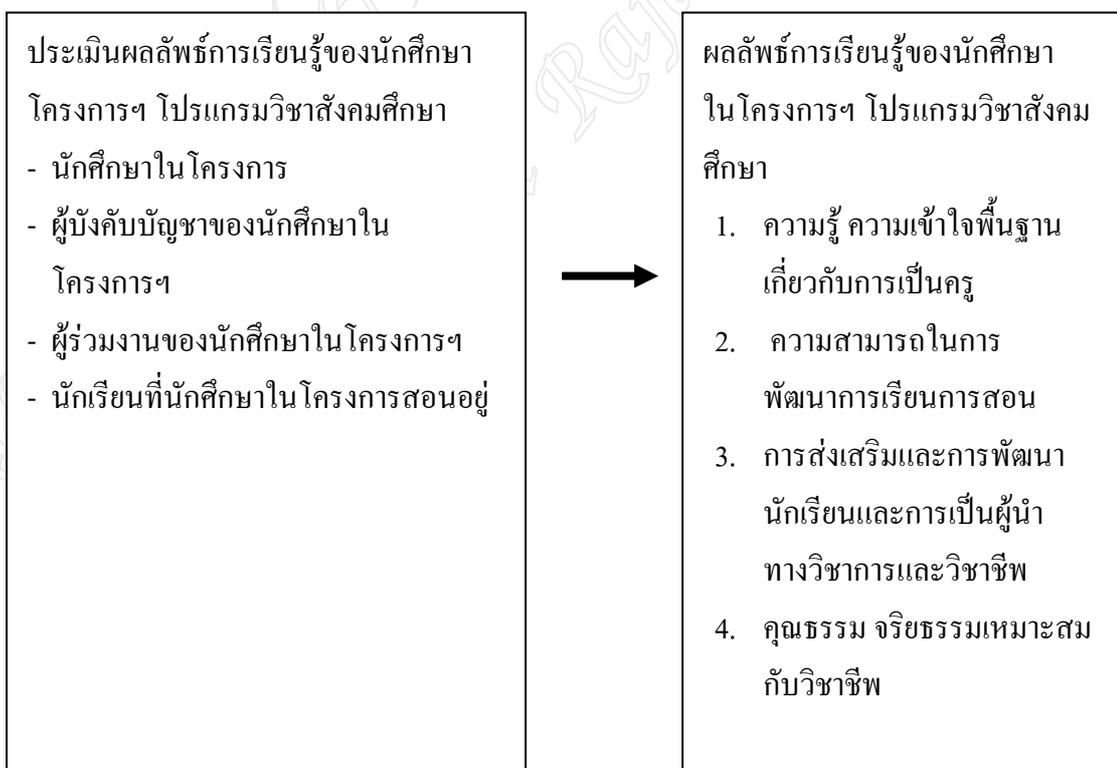
กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นกระทำขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างมีระบบเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง โดยอาศัยวิธีการพัฒนาหลายรูปแบบรวมทั้งแนวคิด และทฤษฎีหลาย ๆ อย่างมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพและปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์การก้าวหน้าและเจริญยิ่งขึ้นสืบไป

จากการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ

คุณภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน และแนวทางการพัฒนาครูในด้านการจัดการเรียนการสอน อันเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การออกแบบและวางแผนดำเนินงานวิจัยเรื่องนี้สมบูรณ์และได้ผลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาต่อไป

### กรอบความคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอกรอบความคิดในการวิจัยเป็นแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.14 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
Nakhon Sawan Rajabhat University