

รายงาน

การประเมินโครงการ

พัฒนาศึภยภาพครูและบุคลากรทางการศึภษา

ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



นางสมทมาศ ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

วิทยฐานะ: ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึภษาธิการ

รายงาน
การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โดย
นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง	การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ผู้ศึกษา	นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ชื่อหน่วยงาน	โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ตำบลหนองลาน อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2
ปีที่พิมพ์	2564

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง โดยผู้ให้ข้อมูล รวมจำนวน 182 คน โดยแบ่งเป็น ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รวม ผู้แทนครู และผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน 7 คน นักเรียน จำนวน 87 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วยแบบสอบถาม จำนวน 5 ฉบับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยใช้รูปแบบการประเมินโครงการ แบบซิปป์ โมเดล (CIPP Model) ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินโดยสรุป ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน
2. ปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวมมีความเหมาะสม/เพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดในด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมากในด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่

3. กระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน

4. ผลผลิตด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

4.1 ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ของนักเรียน มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน และของผู้ปกครอง มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน

4.2 ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน ของนักเรียน โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน และของผู้ปกครอง โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน

สรุปผลการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 แสดงให้เห็นได้ว่าโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ปีการศึกษา 2563 ประสบความสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่าย ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพสู่ครูมืออาชีพ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงควรจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 นี้อย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับคำแนะนำช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากนายคงคา จุกกิจวัฒน์ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้วยดีตลอดมา พร้อมทั้งท่านยังอนุเคราะห์ร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ผู้รายงานขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายรณรงค์ แซ่มสีม่วง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 นายปกรณ์ ม่วงเจริญ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ที่อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินและยังได้ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง รวมทั้งต้องขอขอบคุณนายชลิตร ต้นเรืองศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น นายวินัย สีบานเย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ที่อนุเคราะห์ร่วมเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินพร้อมทั้งยังให้ความอนุเคราะห์ ในการทดลองการใช้เครื่องมือกับโรงเรียนของท่านในครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณคณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกคนที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้การดำเนินงานในการประเมินผลโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในครั้งนี้ทุกท่าน ตลอดจนผู้รับผิดชอบโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนให้โครงการนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์จนสามารถจัดทำเอกสารรายงานการประเมินโครงการสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี มา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากรายงานนี้ ผู้รายงานขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณ บิดามารดา ตลอดจน ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางสมหมาย ลิขิตนันทน์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ.....	4
ขอบเขตของการประเมินโครงการ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ.....	10
ความหมายของโครงการ.....	10
ความหมายของการประเมิน.....	11
ความหมายของการประเมินโครงการ.....	11
ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการ.....	12
รูปแบบการประเมินโครงการ.....	13
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	18
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	18
ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	19
ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร.....	22
ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร.....	24
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	26
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	29
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	34
การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร.....	34
การวางแผนพัฒนาบุคลากร.....	37
กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน.....	38
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ.....	39
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร.....	41
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครุมืออาชีพ.....	44
ความหมายของครู.....	44
ความหมายของครุมืออาชีพ.....	46
คุณลักษณะของครุมืออาชีพ.....	47
บทบาทของครุมืออาชีพ.....	47
ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21.....	51
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	57
การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management).....	58
ความหมายการบริหารเชิงคุณภาพ.....	58
กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ.....	58
ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ.....	60
กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา.....	64
แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารคุณภาพ.....	65
ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา.....	73
ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ.....	75
กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	77
หลักการของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	77
วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	78
การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	79
ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	79

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การพัฒนาหลักสูตร.....	82
ความหมายของหลักสูตร.....	82
พื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร.....	83
รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร.....	86
การวิจัยในชั้นเรียน.....	89
ความหมายและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน.....	89
กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน.....	92
ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน.....	94
ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน.....	95
ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน.....	96
การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา.....	97
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน.....	98
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	102
ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	102
การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์.....	102
แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน.....	104
ลักษณะของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ดี.....	105
ข้อมูลโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 และโครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	106
ข้อมูลโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142.....	106
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียน วัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	111
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	115
งานวิจัยในประเทศ.....	115
งานวิจัยต่างประเทศ.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการประเมินโครงการ.....	121
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน.....	121
วิธีการดำเนินการประเมินโครงการ.....	122
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	124
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	125
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	128
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	131
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	132
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	134
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	135
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	165
สรุปผลการประเมิน.....	165
การอภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	172
บรรณานุกรม.....	175
ภาคผนวก.....	188
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	189
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	191
ภาคผนวก ค แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ใน การประเมินโครงการ.....	213
ภาคผนวก ง สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	227
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	233
ภาคผนวก ฉ เอกสารอ้างอิง.....	235
- หนังสือเผยแพร่ผลงาน.....	236
- โล่รางวัล/เกียรติบัตร.....	249
- ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน.....	264

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
- ภาพประกอบการรายงานการประเมินโครงการ.....	267
- ประวัติผู้รายงานการประเมิน.....	270

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142.....	5
2 แสดงวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการประเมิน แบบซิปป โมเดล (CIPP Model).....	16
3 การเปรียบเทียบลักษณะการบริหารองค์การแบบอเมริกา กับแบบญี่ปุ่น.....	61
4 ลักษณะการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การกับการบริหารทั่วไป.....	62
5 จำนวนบุคลากร.....	108
6 วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร.....	108
7 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563.....	108
8 ร้อยละของเด็กที่มีผลการประเมินพัฒนาการแต่ละด้านในระดับ 3.....	109
9 ร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชา ในระดับ 3 ขึ้นไป ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563.....	109
10 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563.....	110
11 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 – 2563.....	110
12 วิธีการดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2.....	122
13 สรุปรการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2.....	129
14 ข้อมูลแสดงสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1.....	136
15 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	137
16 ข้อมูลแสดงสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2.....	139

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	141
18 ข้อมูลแสดงสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 3.....	143
19 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2.....	145
20 ข้อมูลแสดงสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 4.....	147
21 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	149
22 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน.....	152
23 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง.....	155
24 ข้อมูลแสดงสถานะภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 5.....	158
25 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	160
26 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน.....	161

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง.....	163
28 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 (สภาพแวดล้อม).....	228
29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ปัจจัยนำเข้า).....	229
30 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 (กระบวนการ).....	230
31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน).....	231
32 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ).....	232

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมิน กับประเภทการตัดสินใจตาม รูปแบบการประเมินแบบ ซิปป์ โมเดล (CIPP Model).....	17
2 วงจรการจัดการ.....	66
3 กระบวนการ PDCA.....	67
4 การควบคุมคุณภาพของเดมมิ่ง.....	69
5 การบริหารเชิงคุณภาพ.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย 4.0 เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยหรือโมเดลพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศไทย เป็นแผนพัฒนาประเทศระยะยาว 20 ปี โดยมีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการพัฒนาด้านดิจิทัล เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 ให้เป็นผลสำเร็จ ภาครัฐจะต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบราชการ 4.0 โดยต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เข้ากับสังคมยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ในขณะที่ประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศที่กำลังอยู่ในยุคของการปฏิรูป เพื่อนำประเทศเข้าสู่การพัฒนาตามแนวคิดไทยแลนด์ 4.0 ทั้งองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ล้วนให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ซึ่งโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ด้วยเช่นกัน ในขณะเดียวกันองค์กรต่างๆ ไม่สามารถจะอยู่ได้ตามลำพังท่ามกลางภัยคุกคามที่มีความผันผวนความไม่แน่นอนและความซับซ้อน ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการให้มีความยืดหยุ่นทันสมัยรวมทั้งมีกลยุทธ์และนวัตกรรมใหม่ในการนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาในบริบทต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ และการที่องค์กรจะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและทักษะตลอดจนประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรในมิติต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development-HRD) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง องค์กรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ (initiative) พร้อมทั้งจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่จะเป็นบ่อเกิดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ไม่ว่าจะเป็นการนำเอาความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ รวมถึงสมรรถนะมาใช้เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ที่มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธา ซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนา ในรูปแบบต่างๆ การพัฒนา

ระบบในการทำงานและการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะในเรื่องของการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีทักษะการปฏิบัติงานการพัฒนาการเรียนการสอนตามระบบและตามศักยภาพของบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาและปรับให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา การพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนรวมถึงความรู้ในด้านต่างๆ ของบุคลากร เป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะฉะนั้นการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรการศึกษา จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการสร้างขีดความสามารถขององค์กร เพราะเมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ในองค์กรเกิดความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and understanding) ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่องาน ต่อผู้บริหารและองค์กร รวมทั้งมีทักษะ (Skills) ความชำนาญในงานสอนแล้ว ย่อมช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งนอกจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างดีแล้ว ยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่นับว่าเป็นสวัสดิการอันดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะตนเอง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งมีความสอดคล้องกับถนัดอมพร เลหาจรัสแสง (2559: 23-36) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (c – Teacher) ได้แก่ 1) Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องสอนเป็นอย่างดี 2) Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน 3) Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่านักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของนักเรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายในเข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ 4) Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างนักเรียนด้วยกัน นักเรียนกับครู เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน 5) Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนแบบร่วมกันระหว่างนักเรียน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม 6) Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร การบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อการนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) Creativity ครูต้องออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียน มากกว่าการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว และ 8) Caring ครูต้องมีมิติตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวตรงกับวิจารณ์ พานิช (2555: 16-17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญความเปลี่ยนแปลง “ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21” ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้ สาระวิชาหลัก ได้แก่ 1) การอ่านหรือศิลปะการใช้ภาษา ภาษาสำคัญของโลก ศิลปะคณิตศาสตร์ การปกครองและหน้าที่พลเมือง เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และประวัติศาสตร์ 2) ทักษะ

แห่งศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับโลก การเป็นพลเมืองที่ดี ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม 3) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ได้แก่ ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือ 4) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้ด้านสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับสื่อและเทคโนโลยี และ 5) ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การปรับตัว ทักษะการเข้าสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ และภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้องกับปรัชญา สุทธิพงษ์ (2560: 344) ว่า ระบบการศึกษาและครูที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสอนของครูต้องเกิดขึ้นไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงยุคสมัยใหม่ เพื่อผลิตคนที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน ตรงตามความต้องการของประเทศ

ในศตวรรษที่ 21 เทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าไปมาก ครูจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งเดิมครูมีบทบาทในการถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์ แต่ครูในศตวรรษใหม่ต้องเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แทน โดยทำหน้าที่วางแผนการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ลงมือปฏิบัติจริง แสวงหาความรู้และค้นพบคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด ในการพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนเป็นจุดสำคัญที่ต้องทำให้ครูไทยปรับเปลี่ยนวิธีการสอน โดยให้เด็กมีส่วนร่วมในการคิด ทำ พูด มากขึ้น เพื่อค้นหาสร้างความรู้ด้วยตนเอง ส่วนครูต้องสอนให้น้อยลง แต่กลับไปเป็นผู้เตรียมประสบการณ์เรียนรู้ให้มากขึ้น กระตุ้นให้เด็กแสวงหา สร้างและประยุกต์ความรู้ ซึ่งหน้าที่ครูในศตวรรษใหม่จะไม่ใช่เพียงการสอนแต่ต้องเปลี่ยนเป็นการจัดการเรียนรู้โดยนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (พิมพันธ์ เดชะคุปต์, 2558: 11) สอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2555: 15) กล่าวว่า ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง

จากความสำคัญดังกล่าวโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) ในรอบปีที่ผ่านมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขาดความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกับสาระวิชาที่สอน ตรงกับงานที่ตนรับผิดชอบ การวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุนและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการทำงานอย่างครือมืออาชีพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในผลการพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ

1. เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
2. เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
3. เพื่อประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
4. เพื่อประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ขอบเขตของการประเมินโครงการ

1. ขอบเขตของการประเมินโครงการ

ผู้รายงานได้ทำการประเมินโดยการใช้รูปแบบการประเมินโครงการ แบบซิปปโมเดล (CIPP Model) ของแดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม เป็นการประเมินวัตถุประสงค์ และรายละเอียดต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เกี่ยวกับโครงการ มีลักษณะเป็นแบบประเมินความก้าวหน้าเพื่อชี้จุดเด่นจุดด้อยของการดำเนินงานและเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน โดยประเมินในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อม (Context) ได้แก่ การประเมินความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ และความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ การประเมินความพร้อมด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และด้านการบริหารจัดการ

1.3 ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การประเมินการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงและแก้ไข

1.4 ด้านผลผลิตในด้านผลการปฏิบัติงาน (Product) ได้แก่ การประเมินความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน และด้านความพึงพอใจ (Product) ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

2. ขอบเขตของประชากร

2.1 ประชากรในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ประชากร	จำนวน(คน)
1. นักเรียน	87
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	15
3. ผู้ปกครองนักเรียน	73
4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7

2.2 ผู้ให้ข้อมูลในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 22 คน

2.2.2 ประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 22 คน

2.2.3 ประเมินกระบวนการ (process evaluation) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2.2.4 ประเมินผลผลิต (product evaluation) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) นักเรียน จำนวน 87 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 182 คน

2.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อม (Context)
2. ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)
3. ด้านกระบวนการ (Process)
4. ด้านผลผลิต (Product)

2.4 ระยะเวลาในการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในครั้งนี้ได้ทำการประเมินโครงการเมื่อสิ้นสุดโครงการ ในปีการศึกษา 2563

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ประเมินได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการได้เข้าใจวิธีการดำเนินการให้ตรงกัน ดังนี้

นักเรียน หมายถึง นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2563

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ไม่รวมผู้แทนครูและผู้บริหาร ปีการศึกษา 2563

ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุข ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน

ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ความสามารถในการเขียนโครงสร้างรายวิชา คำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร เพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยในชั้นเรียนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดปีการศึกษา 2563

การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการวัดที่มีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบโดยการนำรูปแบบจำลอง ของชิปปี้ โมเดล (CIPP Model) มาใช้ซึ่งเป็นการประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ด้านบริบทสภาพแวดล้อม (Context) ได้แก่ การประเมินความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ และความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ การประเมินความพร้อมด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์

อาคารสถานที่ และด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการ (Process) ได้แก่ การประเมินการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ การปรับปรุงและแก้ไข ด้านผลผลิตในด้านผลการปฏิบัติงาน (Product) ได้แก่ การประเมินความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน และด้านผลผลิตในด้านความพึงพอใจ (Product) ได้แก่ การประเมินความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ผลการประเมินโครงการ หมายถึง ผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการในด้านต่างๆ คือ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการประเมินโครงการเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาการดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง
2. โรงเรียนได้ข้อมูลสารสนเทศ ไปปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
4. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
5. โรงเรียนสามารถนำรูปแบบการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ไปใช้ประเมินโครงการอื่นๆ ของโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของโครงการซึ่งสอดแทรกอยู่ในขั้นตอนการดำเนินงานทุกขั้นตอน เพื่อตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ และมีแนวโน้มที่งานนั้นจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่ มีส่วนใดต้องปรับปรุงเพื่อให้งานเป็นไปโดยเรียบร้อยที่สุด ในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 นี้ ผู้รายงานได้ศึกษา ประเด็นต่างๆ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ
 - 1.1 ความหมายของโครงการ
 - 1.2 ความหมายของการประเมิน
 - 1.3 ความหมายของการประเมินโครงการ
 - 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการ
 - 1.5 รูปแบบการประเมินโครงการ
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 2.6 กระบวนการพัฒนาบุคลากร
 - 2.7 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.8 ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.9 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.10 การวางแผนพัฒนาบุคลากร
 - 2.11 กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน
 - 2.12 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ
 - 2.13 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครูมืออาชีพ
 - 3.1 ความหมายของครู

- 3.2 ความหมายของครุมี้ออาชีพ
- 3.3 คุณลักษณะของครุมี้ออาชีพ
- 3.4 บทบาทของครุมี้ออาชีพ
- 3.5 ทักษะของครุในศตวรรษที่ 21
- 3.6 มาตรฐานวิชาชีพครุ
4. การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management)
 - 4.1 ความหมายการบริหารเชิงคุณภาพ
 - 4.2 กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ
 - 4.3 ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ
 - 4.4 กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา
 - 4.5 แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารคุณภาพ
 - 4.6 ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา
 - 4.7 ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ
5. กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.1 หลักการของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.2 วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.4 ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. การพัฒนาหลักสูตร
 - 6.1 ความหมายของหลักสูตร
 - 6.2 พื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร
 - 6.3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
7. การวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.1 ความหมายและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.2 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.3 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.4 ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.5 ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.6 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 7.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
8. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
 - 8.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

8.2 การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์

8.3 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

8.4 ลักษณะของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

9. ข้อมูลโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 และโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

9.1 ข้อมูลโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

9.2 โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

10.1 งานวิจัยในประเทศ

10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับการประเมินโครงการ

ความหมายของโครงการ

โครงการตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 หมายถึง น. แผนหรือเค้าโครงการตามที่กำหนดไว้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2525: 201) ซึ่งตรงกับ คำว่า Program และ Project ในภาษาอังกฤษ

รัตนะ บัวสนธ์ (2540: 4) กล่าวว่าโครงการ หมายถึง ส่วนย่อยของแผนงานซึ่งประกอบด้วย กิจกรรม ทรัพยากรในการดำเนินงาน และระยะเวลาการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการนั้น และยังมีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้ต่างๆ กัน กล่าวคือ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540: 115) กล่าวว่าโครงการ หมายถึง แผนย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงาน หรือเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่จะดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแผนงานที่ระบุไว้

สุวิมล ติรกานันท์ (2543: 115) กล่าวว่าโครงการ หมายถึง แผนย่อยที่เป็นแผนปฏิบัติการ และถูกจัดทำขึ้นในลักษณะที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนในระดับที่สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้

ศุภชัย ยาวะประภาส (2545: 308) กล่าวว่าโครงการ หมายถึง กิจกรรมพื้นฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อนำเอาวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือองค์การไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่า โครงการ หมายถึง งานหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาในการดำเนินการ

ความหมายของการประเมิน

รัตนะ บัวสนธ์ (2540: 8) ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ แล้วตัดสินให้คุณค่าต่อข้อมูลของสิ่งนั้นๆ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540: 20) ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการใช้ดุลยพินิจ ค่านิยม และข้อจำกัดต่างๆ ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 28) ให้ความหมายของการประเมินว่า การประเมิน หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ หรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด ได้ผลตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

สุวิมล ตีรภานันท์ (2543: 17) ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกระบวนการจัดเก็บ และรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ คุณภาพสารสนเทศที่ได้ขึ้นอยู่กับความเป็นปรนัย หรือความชัดเจนของการได้ข้อมูลเหล่านั้นมา จึงเป็นขั้นตอนที่จะได้ข้อมูลอย่างถูกต้องและเหมาะสม

สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam: 1985) ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นการระบุปัญหา การจัดทำ และการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เลือกรวิธการดำเนินงานที่เหมาะสม

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมิน คือกระบวนการรวบรวมข้อมูลสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบเพื่อพิจารณาตัดสินคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงาน ตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการเทียบกับเกณฑ์ เพื่อตัดสินทางเลือกในการปรับปรุงพัฒนา

ความหมายของการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการเป็นกระบวนการในการตรวจสอบผลสำเร็จของงานที่ได้ทำไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่าประเมินโครงการไว้ ดังนี้

มาร์วิน ซี อัลคิน (Mavin C Alkin 1969 อ้างถึงใน สมคิด พรหมจ้อย 2542: 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกระบวนการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตัดสินใจการเลือกข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปสู่การจัดทำรายงานสรุปให้กับผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับการดำเนินงานโครงการ

ซัสแมน (Suchman 1990 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรภานันท์ 2543: 1) ให้ความหมายของการประเมินโครงการไว้ว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริง และเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการเพื่อตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่

ครอนบาค (Cronbach 1987: 44 อ้างถึงใน สุวิมล ตีรกาพันธ์ 2543: 2) ให้ความหมายของการประเมินโครงการว่าเป็นการพิจารณาคุณค่าของสิ่งๆ หนึ่งประกอบด้วยการจัดหาสารสนเทศเพื่อตัดสินใจคุณค่าของแผนงาน ผลผลิตกระบวนการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ หรือการพิจารณาศักยภาพของทางเลือกต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการ หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินงานโครงการ ซึ่งใช้วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยนำผลที่ได้มาพิจารณาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับแผนที่กำหนดไว้ ผลที่ได้จากการประเมินนี้จะสามารถชี้ให้เห็นถึงระดับความสำเร็จ ความผิดพลาด ปัญหา อุปสรรค ผลกระทบต่อโครงการในอันที่จะนำไปปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรือยุติในการดำเนินการจัดทำโครงการนั้นๆ ต่อไป

ความสำคัญและประโยชน์ของการประเมินโครงการ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 94) กล่าวถึง สาเหตุของการประเมินโครงการไว้ดังนี้ การประเมินเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผน และจัดทำโครงการ เพราะผลจากการประเมินที่เป็นระบบจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานหรือโครงการให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำหรับสาเหตุที่ต้องมีการประเมิน ประมวลได้ดังนี้

- 1) ผู้บังคับบัญชาสั่งให้มีการประเมิน
- 2) ต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือหลักสูตรว่าได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่
- 3) ต้องการทราบ ข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงอุปสรรคต่างๆ ของการดำเนินโครงการหรืองานต่างๆ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น
- 4) เพื่อต้องการทราบถึงความเหมาะสม ความคุ้มค่าของโครงการ
- 5) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหาร เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการและการดำเนินโครงการในอนาคต

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 28) สรุปประโยชน์ของการประเมินไว้ ดังนี้

- 1) ช่วยให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนและโครงการ ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ตลอดจนการตรวจความเป็นไปได้ในการจัดกิจกรรม
- 2) ช่วยทำให้การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจน (กรณีประเมินก่อนดำเนินโครงการ)
- 3) ช่วยในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโครงการ

4) ช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวินิจฉัยว่าจะดำเนินโครงการในช่วงต่อไปหรือไม่ จะยกเลิกหรือขยายการดำเนินงานโครงการต่อไป

5) ช่วยให้ข้อมูลที่บ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการดำเนินโครงการว่าเป็นอย่างไร คัดค้านกับการลงทุนหรือไม่

6) เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานโครงการ เพราะการประเมินโครงการด้วยตนเอง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน จุดเด่น จุดด้อย และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความสำคัญ และประโยชน์ของการประเมินโครงการที่ได้กล่าวมาแล้วสามารถกล่าวเป็นข้อสรุปถึงความสำคัญประโยชน์ของการประเมินโครงการได้ ดังนี้

1) การประเมินช่วยการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการดำเนินงานมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2) การประเมินโครงการช่วยให้แผนงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย

3) การประเมินโครงการช่วยให้การใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ

4) การประเมินโครงการมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหา อันเกิดจากผลกระทบของโครงการ และทำให้โครงการมีข้อผิดพลาดน้อยลง

5) การประเมินโครงการเป็นการควบคุมคุณภาพของงาน

6) การประเมินโครงการ เป็นสิ่งที่บ่งบอกในการตัดสินใจในการบริหารโครงการ

จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ และมีประโยชน์ช่วยทำให้การกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรการและวิธีดำเนินการ ได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์อย่างละเอียดถูกต้องจากผู้บริหารและผู้ประเมิน ว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยใช้ทรัพยากรตามที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่าเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยจัดดำเนินการประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้บริหารทราบอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินโครงการ เพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อไปหรือยุติโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการ

รูปแบบการประเมินโครงการนั้น มีนักประเมินผลโครงการได้นำเสนอไว้อย่างหลากหลาย นักวิชาการได้แบ่งรูปแบบของการประเมินไว้แตกต่างกัน ดังนี้

1) รูปแบบวิเคราะห์ระบบ (System analysis approach) เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนามาตั้งแต่ ค.ศ.1965 ในการประเมินโครงการทางด้านทหาร และบริการทางด้านสังคม โดยใช้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจทำโครงการต่างๆ ของรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) แบบยึดวัตถุประสงค์ เชิงพฤติกรรมเป็นพื้นฐาน (Goal based approach) เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนามาจากแนวคิด ของไทเลอร์ (Tyler) ซึ่งเป็นการประเมินที่ยึดเอาวัตถุประสงค์ ของโครงการเป็นเกณฑ์ แล้วพิจารณาว่าโครงการนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมาย เหล่านั้นเพียงใด เป็นรูปแบบที่ยึดความสำเร็จของเป้าหมายเป็นหลัก

3) แบบยึดการตัดสินใจเป็นหลัก (Decision – Making approach) บุคคลสำคัญที่เสนอ ความคิดนี้ ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม และอัลคิน บุคคลเหล่านี้มองเห็นว่า การประเมินเป็นการบริการที่ให้ โอกาสในทางเลือกแก่ผู้บริหาร

4) แบบอิสระจากวัตถุประสงค์ (Goal – Free approach) เป็นการประเมินที่ไม่ได้ยึดอยู่ที่ จุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายของโครงการ แต่จะพิจารณาทุกอย่างที่เกิดจากโครงการ ได้แก่ แนวคิด ของสคริฟเว่น

5) แบบศิลปะวิจารณ์ (Art criticism approach) เป็นการประเมินที่อาศัยการ วิพากษ์วิจารณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่มีภูมิลักษณ์ต่างๆ อยู่ในตัวบุคคล และเกณฑ์ภายนอก

6) แบบตรวจสอบทางวิชาชีพ (The Professional review approach) เป็นการประเมินที่ใช้ วิธีการตรวจสอบของแต่ละวิชาโดยกลุ่มคนในวิชาชีพนั้นๆ เพื่อให้การรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

7) แบบกึ่งกฎหมาย (Quasi – Legal approach) เป็นรูปแบบที่นำกระบวนการ พิจารณาตัดสินความของศาลมาใช้ในวิธีการประเมิน โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการประเมินปัญหาสำคัญๆ ทาง สังคม

8) แบบศึกษาเฉพาะวิธี (The case – study approach) เป็นวิธีการที่ต้องการจะสร้างความ เข้าใจให้กับกลุ่มผู้ชมผลการประเมิน (Audience) เกี่ยวกับโครงการอย่างละเอียดในทุกด้านโดย อาศัยผู้เชี่ยวชาญ มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า (Transactional approach)

สมคิด พรหมจ้อย (2542: 40) ได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการทางด้าน การประเมินซึ่งได้ เสนอกรอบแนวคิดให้นักประเมินได้เลือกใช้หลายรูปแบบ สรุปได้ดังนี้

1) รูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมาย (Objective Based Model) ในกลุ่มนี้มุ่งให้ ความสนใจเปรียบเทียบผลที่ได้รับกับวัตถุประสงค์ นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของ ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) เคริกแพตทริค (Kirkpatrick) และครอนบาค (Cronbach)

2) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่า (Judgmental Evaluation Model) กลุ่มนี้ให้ความสนใจกับการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่ รูปแบบการ ประเมินของสเตค (Stake) สคริฟเว่น (Scriven) และโพรวัส (Provus)

3) รูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินใจ (Decision-oriented Evaluation Model) กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มุ่งผลิตสารสนเทศให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจ นักวิชาการในกลุ่มนี้ ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) และ อัลคิน (Alkin)

ในที่นี้ผู้ประเมินขอแนะนำเสนอรูปแบบการประเมิน ที่ใช้ประเมินโครงการตามรูปแบบการประเมินของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

สำราญ มีแจ่ม (2544: 206) อธิบายรูปแบบการประเมินโครงการของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ไว้ว่า การประเมินโครงการแบบชิปปี้ (CIPP MODEL) เป็นแนวคิดการประเมินของ ดาเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L Stufflebeam) และให้ความหมายการประเมินไว้ว่า เป็นกระบวนการ การสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ แบบชิปปี้ (CIPP MODEL) จะประเมินรายละเอียดต่างๆ เพื่อช่วยการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการที่จะประเมินด้านต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยวิธีการประเมิน 4 ขั้นตอน คือ

1) การประเมินสภาวะแวดล้อม หรือบริบทประเมินความต้องการ และความจำเป็นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการศึกษา ตลอดจนศึกษาปัญหาอุปสรรค ทั้งในและนอกระบบสังคมปัจจุบันเพื่อนำไปสู่การกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของโครงการ

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น เป็นการตรวจสอบความพร้อมของปัจจัยต่างๆ ทั้งในด้านกำลังคนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ตลอดจนระบบบริหาร ระบบการจัดการ เพื่อวิเคราะห์หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดกับทรัพยากรที่มีอยู่ และเป็นทางเลือกที่มีโอกาสทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงการได้มากที่สุด

3) การประเมินกระบวนการ เป็นการประเมินการดำเนินงานเมื่อนำโครงการที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อศึกษาว่าการดำเนินงานตามโครงการนั้นจะมีปัญหาอุปสรรคอย่างไร เพื่อที่จะได้สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

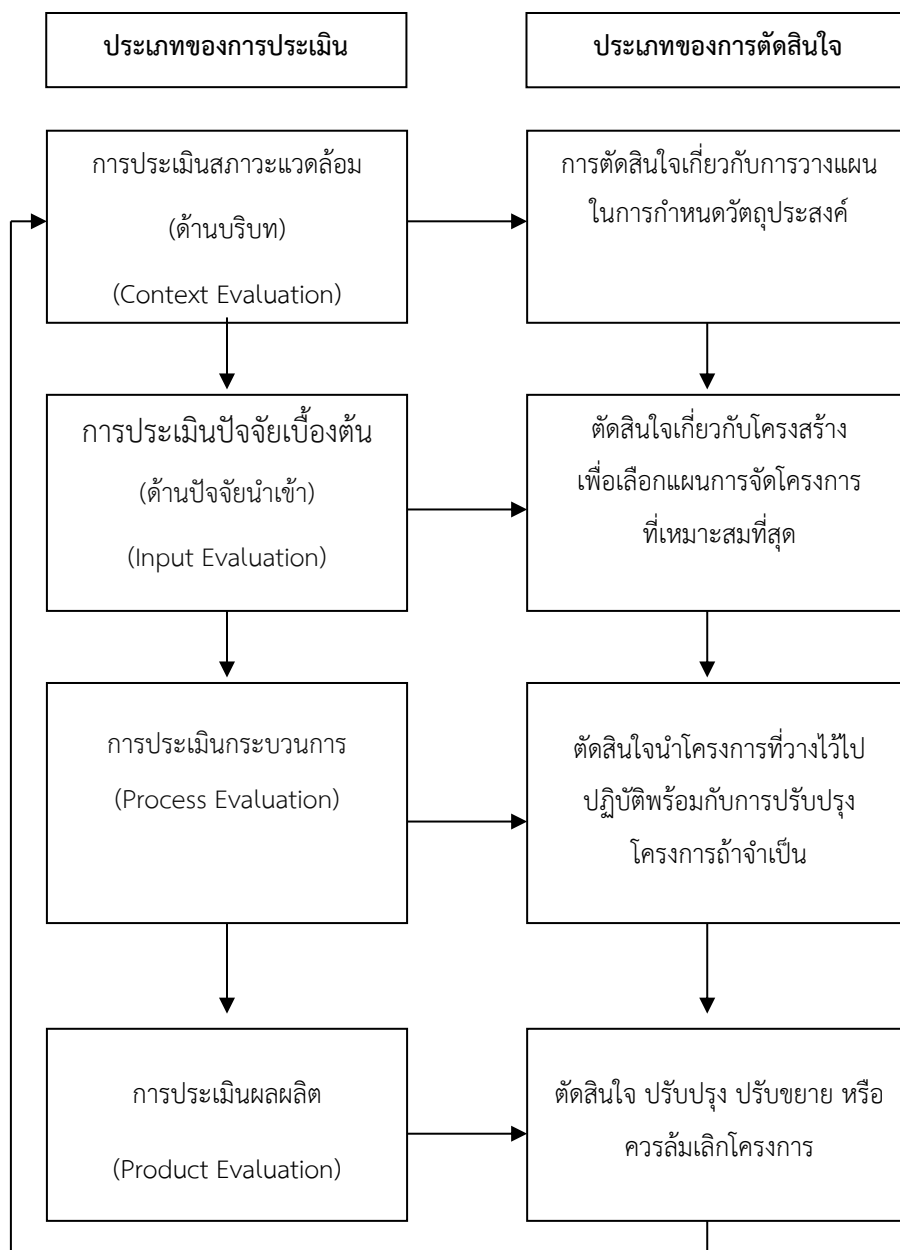
4) การประเมินผลผลิต หรือผลงาน เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จหรือไม่ โดยพิจารณาว่าผลที่ได้รับบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือดูว่าผลจากโครงการคุ้มค่าหรือไม่

ตาราง 2 แสดงวิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการประเมิน แบบซิปป์ โมเดล (CIPP Model)

การประเมิน สภาพแวดล้อม	การประเมิน ปัจจัยเบื้องต้น	การประเมิน กระบวนการ	การประเมิน ผลผลิต
โดยการใช้วิธีการ วิเคราะห์ระบบการ สำรวจ การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์ แบบทดสอบ วินิจฉัยและวิธี Delphi technique	โดยการจัดอันดับ คุณภาพการวิเคราะห์ ทรัพยากร ยุทธวิธีการ ออกแบบ กระบวนการ ความเป็นไปได้และใน แง่เศรษฐกิจซึ่งคงใช้วิธี วิจัยเอกสารและจะ ทำการทดลองนำร่อง	โดยการกำกับและติดตามเกี่ยวกับ ศักยภาพ อุปสรรคและความ ตื่นตัวในการทำงาน ของผู้รับผิดชอบ โดย การกำหนดข้อมูลหรือ สารสนเทศ เพื่อการ ตัดสินใจโปรแกรมของ กิจกรรมต่างๆ โดยการ อธิบายกระบวนการที่ ทำจริงอย่างต่อเนื่อง สัมพันธ์กับสิ่ง คาดหวังไว้	1. โดยการระบุการ ปฏิบัติและการวัดผล สัมฤทธิ์ตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ตาม จุดมุ่งหมาย 2. เปรียบเทียบผลกับ เกณฑ์มาตรฐาน 3. แปรผลโดยการ เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ปริมาณและคุณภาพ

โดยสรุปการประเมินแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันกับวัตถุประสงค์ของการประเมินและการตัดสินใจ ดังแผนภาพที่ 1

แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของการประเมิน กับประเภทการตัดสินใจตามรูปแบบการประเมินแบบ ชิปปี้ โมเดล (CIPP Model) (สุวิทย์ มูลคำ, 2550: 156)



จากแผนภาพที่ 1 การประเมินแบบชิปปี้ โมเดล (CIPP Model) ข้างบนนั้นแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และประเภทของการประเมิน กับประเภทการตัดสินใจจะมีความสอดคล้องกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่ารูปแบบการประเมินโครงการมีอยู่หลายรูปแบบซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัวเอง ดังนั้น ในการประเมินโครงการผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินควรจะได้มีการคัดเลือกรูปแบบการประเมินที่เหมาะสม สำหรับการประเมินโครงการที่ตนรับผิดชอบ เพราะว่ารูปแบบการประเมินโครงการนั้น ไม่มีรูปแบบการประเมินโครงการใดที่ดีและเหมาะสมสามารถนำไปใช้ประเมินได้กับทุกโครงการ จากแนวความคิดและรูปแบบการประเมินของนักวิชาการดังกล่าว ทำให้ผู้ประเมินได้ทราบจุดมุ่งหมายของการประเมินและโครงการ เพื่อที่จะให้ผู้บริหารนำผลของการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจว่า โครงการที่ประเมินนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนใด และสมควรดำเนินการต่อไปหรือยุติโครงการ สำหรับรูปแบบหรือวิธีการประเมินนั้นมีความหลากหลายวิธีการประเมินขึ้นอยู่กับเนื้อหาจุดประสงค์ของผู้ประเมิน ผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินโดยใช้รูปแบบซิปป์ โมเดล (CIPP Model) เพราะการประเมินผลแบบซิปป์ โมเดล (CIPP MODEL) มีลักษณะเป็นการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการต่างๆ ต่อเนื่องกันเป็นวัฏจักรที่ครบวงจร การประเมินมีประโยชน์สำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้ในการตัดสินใจตรวจสอบ ทบทวนโครงการใหม่ได้ และอาจทบทวนปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งในการประเมินตามรูปแบบนี้จะทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินบริบทซึ่งมีอิทธิพล และส่งผลกระทบต่อผลการประเมินเป็นการตัดสินใจในการเลือกวัตถุประสงค์ การประเมินปัจจัยนำเข้าของข้อมูล เลือกรูปแบบแผนงานที่กำหนดที่เหมาะสมได้มากที่สุด การประเมินกระบวนการ เพื่อจะได้นำแผนงานโครงการที่วางไว้ไปปรับปรุงแก้ไข และการประเมินผลผลิต เพื่อตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวควรดำเนินการต่อไปหรือยุติซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินและการตัดสินใจ

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายความหมาย ดังนี้

นุชนาถ ชุมแก้ว (2550: 3) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ ผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร และสถานศึกษา

ปรีชญา ฤชา (2550: 15) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้สามารถ

ปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด ทั้งด้านวิธีการอบรมการศึกษา และการพัฒนาเพื่อจูงใจให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และเปิดโอกาสให้นำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่ได้รับมา เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานให้สอดคล้องหน้าที่รับผิดชอบของตน ของกลุ่มและขององค์การ ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าในด้านวิชาชีพการงาน ตลอดจนวิถีชีวิตส่วนตัว

ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย (2553: 138) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะจากการเข้าอบรม ให้ตระหนักถึงความรู้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงด้านสมรรถนะสูงขึ้น

চারঙ্গী คงคาสวัสดิ์ (2554: 84-85) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเตรียมบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ โดยวิธีการฝึกปฏิบัติและการอบรมให้บุคลากรเข้าใจจากหลักสูตรฝึกอบรมและการปฏิบัติ สามารถเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้ก้าวหน้าได้ตามเป้าหมาย

เมกกินสัน (Megginson, 1988: 307) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นความพยายามใดๆ ที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติ

แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996: 220) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการใดๆ เพื่อมุ่งส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และเพื่อปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงใดๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็นงานเดิมหรืองานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ ตำแหน่งใหม่ จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและเหมาะสมก่อน ปัจจุบันทุกหน่วยงานพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกหน่วยงาน และได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 51) ได้บัญญัติความสำคัญการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารและผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 180-181) ยังกล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า มีความสำคัญในเชิงปัจจัยที่เป็นเหตุเป็นผล ให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่างๆ ดังนี้

1. ทำให้มีนวัตกรรมต่างๆ เข้ามาใช้ในองค์กรอันจะเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการปรับเปลี่ยนรวดเร็วและรุนแรงเพิ่มมากขึ้นทุกขณะ เช่น มีการนำระบบบริหารคุณภาพตามมาตรฐานสากล ระบบต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ ฯลฯ
2. ก่อให้เกิดการเผยแพร่รวมนวัตกรรมนั้นๆ ให้เป็นที่เข้าใจ และยอมรับไปปฏิบัติในวงกว้างขององค์กร
3. กระตุ้นบุคลากรให้เพิ่มความพร้อมด้านสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งในระดับนโยบาย กลยุทธ์ในการดำเนินงาน โครงสร้างการจัดองค์กร ระบบการทำงาน

สมปรารถ แสนแก้ว (2550: 24) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญต่อหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่หน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรให้ก้าวทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบได้ดี หน่วยงานก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 14-15) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงขององค์กร การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
2. เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี
3. เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน

4. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ ศักยภาพและประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้า ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ

5. เพื่อก่อให้เกิดการสร้าง การเผยแพร่ และการสร้างความพร้อมในการใช้นวัตกรรมให้เข้ากับยุคสมัย

คมคาย วิมุกตานนท์ (2553: 16-17) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลยิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความประหยัด ความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความคิดผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการ ตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องตอบคำถามหรือให้ คำแนะนำ อยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการ

บริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และก่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน

สรุป ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทุกหน่วยงานต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การทำงานเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ และเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

กุลธน ธนาพงศธร (2539: 177-179) ได้จำแนกปัญหาและอุปสรรคออกเป็น 5 ประเภท พอสรุปเป็นหัวข้อได้ ดังนี้

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
2. ปัญหาด้านวิทยากร
3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา
 - 3.1 ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนา
 - 3.2 ผู้เข้ารับการพัฒนามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 3.3 บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติกันมา
 - 3.4 บุคลากรบางคนมีทัศนคติมองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนคนได้
4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร
5. ปัญหาด้านผู้บริหาร หรือหัวหน้างานของผู้รับการพัฒนาบุคลากร จากปัญหาดังกล่าวทำให้เป็นอุปสรรคหรือปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างครูด้วยกัน ขาดประสิทธิภาพ ไม่พอใจทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่เหมาะสม จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไปให้มีคุณภาพมากขึ้น

นอกจากนั้น ประทวน สมบูรณ์ (2540: 88) พบปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ 1) ครูในโรงเรียนขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คณะครูขาดภาคปฏิบัติงานเป็นทีม และขาดการดูแลซึ่งกันและกัน 3) โรงเรียนขาดงบประมาณในการพัฒนาครู เงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุรายการค่าใช้สอยมีไม่เพียงพอ 4) โรงเรียนขาดคอมพิวเตอร์ในการบริหารงานอย่างเพียงพอ 5) โรงเรียนไม่มีคู่มือใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

บุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540: 84-85) กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) โรงเรียนไม่ได้ใช้ข้อมูลความต้องการเป็นแนวทางกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครู 2) ครูไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครู 3) ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการวางแผนพัฒนา 4) การจัดกิจกรรมพัฒนาครูไม่เป็นตามแผน 5) โรงเรียนไม่ให้การสนับสนุนด้านการเงินในการจัดกิจกรรมพัฒนาครู 6) โรงเรียนไม่มีการกำกับติดตามผลหลังการพัฒนาครู 7) เครื่องมือในการประเมินผลการพัฒนาครูไม่มีความเหมาะสม

สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541: 57) พบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) กระบวนการอบรมและพัฒนาครูประจำการ ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าใหม่ๆ 2) ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู 3) ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม 4) ไม่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 5) ครูขาดโอกาสในการอบรมพัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบและต่อเนื่อง 6) วิธีการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่ฝึกอบรมกับงานในหน้าที่และประโยชน์ที่จะนำมาปรับปรุงในงาน 7) ขาดระบบการตรวจสอบประเมินผลในการอบรมและพัฒนาครูประจำการ 8) ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผลการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา

บรรยงค์ โดจินดา (2543: 203) ได้กล่าวไว้ว่า ในสังคมโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและแก้ปัญหาอันจะเกิดขึ้นจากการที่ธุรกิจต้องปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง 3 ระยะ คือ

1. ปัญหาระยะสั้น

- 1.1 ปัญหาการเก็บรักษาคนไว้ในองค์กร
- 1.2 ปัญหาการขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายพนักงาน
- 1.3 ปัญหาการขัดแย้งระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า
- 1.4 ปัญหาขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่พอใจการทำงาน
- 1.5 ปัญหาการจัดองค์การไม่เหมาะสม

2. ปัญหาระยะกลางและระยะยาว

- 2.1 ธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็วจนบุคลากรขยายตัวไม่ทัน
- 2.2 ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.3 ปัญหาเรื่องการฝึกอบรมและวางแผนกับทรัพยากรที่มนุษย์ไม่สอดคล้องกัน
- 2.4 ปัญหาการมองอนาคตไม่ชัดเจน
- 2.5 ปัญหาการทำงานเป็นทีมและขาดความจงรักภักดี
- 2.6 ปัญหาการเตรียมตัวไปสู่สังคมนานาชาติ

3. แนวทางแก้ไข

- 3.1 ผู้บริหารต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง และจะต้องเข้าใจว่าเป็นมนุษย์ที่ต้องการ

เอาใจใส่

3.2 ธุรกิจอยู่ได้เพราะคุณภาพของคนและความสุขของคน สสำรวจตัวเองอย่างตรงไปตรงมา และปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร โดยใช้มืออาชีพเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้แสดงความเห็นอย่างเต็มที่

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคนและทิศทางของธุรกิจ

3.4 จัดให้มีฝ่ายวางยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์

3.5 ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

สมพร เสรีวัลลภ (2548: 107) กล่าวว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและหน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและหน่วยงานขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) ขาดงบประมาณในการดำเนินการและบุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึง 4) บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองหรือพัฒนาโรงเรียน 5) ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จากปัญหาการพัฒนาบุคลากรจากอดีตถึงปัจจุบันสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรนั้น โดยทั่วไปจะมีผลสืบเนื่องมาจากโรงเรียนหรือหน่วยงานที่ขาดงบประมาณในการดำเนินการ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดการให้ความร่วมมือของครูในการพัฒนาบุคลากร รวมถึงบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ขาดการกำกับ ติดตามประเมินผลหลังจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

อรพรรณ พรสีมา (2547 3-4) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์กรและงานที่ทำ ทั้งด้านนโยบาย ภาระหน้าที่ ระเบียบปฏิบัติ และสิทธิประโยชน์ที่แต่ละบุคคลจะพึงได้รับจากองค์กร
2. เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรู้และประสบการณ์ในงานที่ทำ
3. เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานได้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคม
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ช่วยเหลือบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในตนเองด้วย
5. เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
6. เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

อนันต์ ศรีอำไพ (2549 205) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันจะเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
3. เพื่อลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่ม ทั้งในด้านการผลิตและการจัดระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจขยายขึ้นหรือทดแทนที่ต้องเปลี่ยน

หน้าที่

ประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร

1. เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
3. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อลดอุบัติเหตุ หรือความสูญเสียทั้งวัสดุและตัวผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบายของผู้บังคับบัญชา

เครือข่าย มุลสาร (2550: 13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ มีสมรรถนะในการประสานงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ และลดระยะเวลาการเรียนรู้ งานให้สั้นลง ประหยัดและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ การเพิ่มโอกาส กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน

สวาท คุสกูลรัตน์ (2550: 19) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ต่อองค์กร เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มความสามารถ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มพูน ผลผลิตต่อองค์กร

ภิญญาดา เกิดศิลป์ (2552: 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรเป็นคนทันสมัย อยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะทางเทคโนโลยีต่างๆ ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการขัดแย้งในหน่วยงาน เกิดความสามัคคี และเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาบุคคลในสังคม ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาประเทศชาติต่อไป

จากประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น คือ มีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
2. ช่วยให้เกิดการประหยัด เพราะการพัฒนาบุคลากรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน รู้จักใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ย่อมเป็นการลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็นหรือลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลง เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ทั้งด้านการประหยัดเวลาทำงานและค่าใช้จ่ายทุกด้าน

3. ลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง เฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ไม่เสียเวลาทดลองงานเป็นเวลานานๆ นอกจากนี้ยังสามารถลดความเสียหายจากการทดลองงานให้น้อยลง

4. ช่วยแบ่งเบาภาระงานของหัวหน้างานและผู้บริหารระดับต่างๆ ได้ดีมาก เพราะการเข้ารับตำแหน่งงานใหม่จำเป็นต้องสอบถามหัวหน้างานหรือผู้บริหารถึงวิธีการและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานตลอดเวลา หากมีการจัดพัฒนาบุคลากรหรือการจัดอบรม และเป็นแนวทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน เนื่องจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และชำนาญของแต่ละคนเป็นเกณฑ์พิจารณา ดังนั้น การพัฒนาหรือการฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าของตนด้วยการใช้ความรู้ที่ได้มาจากการพัฒนาการฝึกอบรมนั้น

6. ช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้ทันสมัย เพราะการพัฒนาบุคลากรได้นำความรู้ใหม่ๆ ทั้งด้านแนวความคิด ทฤษฎีและเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การใช้เครื่องมือที่ทันสมัย หลักการบริหารหรือเทคนิควิธีอื่นๆ เป็นต้น เมื่อบุคลากรเกิดความรู้ใหม่ๆ ย่อมสามารถนำไปปฏิบัติโดยตรงหรือประยุกต์ใช้กับแผนงานของแต่ละคนได้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อหน่วยงานได้ในที่สุด

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีที่มีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น วิธีการที่เลือกนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่ ซึ่งมีวิธีพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่านดังจะแยกกล่าวต่อไปนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548: 192) ได้กล่าวไว้ว่า กระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือนและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการ และมีวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยแยกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้ารับราชการ ซึ่งเป็นวิธีการที่ปฏิบัติสืบเนื่องมาจากอดีตก่อนที่จะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งราชการ ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 การจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ ตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งส่วนใหญ่จัดสรรในสาขาที่ขาดแคลน หรือที่จำเป็นต้องศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดต่อผู้ร่วมงาน

1.2 การจัดการศึกษาหรือฝึกอบรมก่อนบรรจุเข้ารับราชการในสาขาวิชาหรือระดับการศึกษาที่สถาบันการศึกษามีได้จัดให้มีการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาความขาดแคลนบุคลากรในอดีตของส่วนราชการ

2. การพัฒนาบุคลากรในระหว่างรับราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะเป็นการพัฒนาข้าราชการโดยหน่วยราชการเองหรือการพัฒนาข้าราชการโดยองค์การภายนอก และการพัฒนาข้าราชการโดยสำนักงาน ก.พ. โดยใช้วิธีการฝึกอบรม จัดประชุม สัมมนา บรรยายพิเศษ และสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ทั่วโลก เป็นต้น

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 21) กล่าวว่า วิธีดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรถึงกระบวนการที่ผู้บริหารหาวิธีที่จะพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเอง

ปรัชญา ฤชา (2550: 26-27) สรุปได้ว่า วิธีการที่จะนำมาปรับใช้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงานเพิ่มเติม 3) การนิเทศภายใน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ 6) การศึกษาต่อ 7) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 8) การโยกย้าย และการหมุนเวียนตำแหน่ง 9) การตั้งเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน 10) การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง 11) การประชาสัมพันธ์ข่าวสาร 12) การมอบหมายเอกสารให้ศึกษา 13) การจัดประชุมครูเพื่อปรึกษาหารือ 14) การสอนงาน 15) การให้รักษาการแทน 16) การปฐมนิเทศ 17) การอภิปรายเป็นคณะ 18) การสาธิต 19) การศึกษากรณีตัวอย่าง 20) การศึกษานอกสถานที่

พรพิมล พงษ์ประมูล (ภิญญดา เกิดศิลป์, 2552: 17-18) อ้างอิงจาก พรพิมล พงษ์ประมูล 2544: 14) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่างๆ ไว้ 9 กิจกรรม คือ

1. การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรบรรจุใหม่ โดยการแจกคู่มือปฏิบัติงานหรือเอกสารว่าด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ การจัดให้บุคลากรบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้คำแนะนำของบุคลากรที่มีประสบการณ์และให้คำแนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติงานตลอดจนที่พักอาศัย

2. การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การจัดอบรมหรือการประชุมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดสาระสำคัญของการประชุมปฏิบัติการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร มีการรายงานผลเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและมีการกำกับติดตามให้บุคลากรที่ เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการนำเอาความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

3. การสนับสนุนการศึกษาต่อ หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และวุฒิการศึกษาให้แก่บุคลากร โดยมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อที่ชัดเจน ให้ตรงกับสาย

งานเป็นสำคัญ มีการสำรวจความต้องการศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ และมีการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเป็นปัจจุบัน

4. การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในสถาบันฯ อย่าง เป็นธรรมและเหมาะสม โดยมีการอบรม แนะนำและชี้แจงการปฏิบัติงานใหม่ให้แก่บุคลากรก่อน มีการ หมุนเวียนตำแหน่ง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการหมุนเวียนตำแหน่ง และมีการ ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่หมุนเวียนไป

5. การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกหัดงานให้แก่บุคลากรโดยมีการพิจารณาบุคลากรที่เข้าร่วมฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ เสมอ มีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมและมีการกำหนดสาระสำคัญของการฝึกอบรมให้ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน

6. การจัดทัศนศึกษาและดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงแก่ บุคลากร โดยมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดทัศนศึกษาและดูงาน

7. การจัดทำโครงการวิจัย หมายถึง การหาความรู้ ความจริง และแก้ปัญหาอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยการเสริมสร้างความรู้ด้านการวิจัยให้แก่บุคลากร มีการส่งเสริมการวิจัยด้านต่างๆ อย่างจริงจัง มีการจัดตั้งกองทุนหรืองบประมาณสนับสนุนการวิจัย มีการรวบรวมผลงานวิจัยอย่าง สม่าเสมอ และมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ

8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การบริการข่าวสารข้อมูลให้กับบุคลากร โดยการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเป็นสมาชิกวารสารวิชาการและเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

9. การสัมมนา เป็นการประชุมอภิปรายที่สำคัญเป็นพิเศษอีกประการหนึ่ง กล่าวคือ การ สัมมนาอาจจะช่วยให้ได้ทราบถึงคำตอบที่เป็นไปได้ถึงสถานการณ์ที่ยังไม่มีข้อแก้ไข หรือคำตอบที่ แน่นนอน

ภิญญดา เกิดศิลป์ (2552: 16) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลากหลายวิธี โดย จะต้องพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และ การเป็นแบบอย่างที่ดีในสถานศึกษาและชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ ครู ก้าวหน้าในวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมี คุณธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ได้ ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาครู จึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มี คุณภาพภายใต้บริบทต่างๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และการจะเลือกใช้วิธีใดๆ จะต้อง พิจารณาจากปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบ เช่น ระยะเวลา งบประมาณ และวิธีการที่ครูต้องการ เป็นต้น

จุรรักษ์ โพธินาแค (2553: 14) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งใน แต่ละรูปแบบก็ย่อมมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่อง ตามสถานการณ์ วิธีการพัฒนา

บุคลากร เช่น การประชุมกลุ่มย่อยเพื่อศึกษาเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานการฝึกอบรม การจัดปฐมนิเทศ และการทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งทุกวิธีการมีกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เช่นเดียวกับการดำเนินการในด้านอื่นๆ ส่วน การใช้วิธีการใด รูปแบบใด ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในด้านต่างๆ เช่น ปัญหาในหน่วยงาน ความพร้อมพื้นฐานของบุคลากร ความสามารถของบุคลากร และข้อจำกัดอื่นๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการนั้นๆ เป็นแนวทางที่จะเกิดผลต่อบุคลากรและประสิทธิภาพของงานมากที่สุด

สตูป และราฟเฟอร์ตี (Stoop; & Raftery, 1990: 43) กล่าวถึงวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาบางประการ
2. การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย ด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยภาคฤดูร้อน หรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะหารือกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพเป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความตำราออกเผยแพร่

สรุปได้ว่า การกำหนดกิจกรรมวิธีพัฒนาบุคลากร เป็นการกำหนดวิธีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากรอาจจะใช้หลายวิธี ได้แก่ นิเทศภายใน พัฒนาตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการให้เกิดประสิทธิภาพ สำหรับการวิจัยครั้งนี้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 วิธี คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับแก้ไข ปี พุทธศักราช 2545 สืบเนื่องมาจากการปฏิรูปตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ได้มีการกำหนดให้มีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ที่ได้กำหนดไว้ให้คุรุสภามีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในการกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ

มาตรฐานการปฏิบัติตน (สุริยา มนตรีภักดิ์, 2550: 39) ครูสุภากำหนดแนวทางปฏิบัติงานของครูสุภา ซึ่งเป็นข้อบังคับ พ.ศ. 2548 ตามมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติเต็มตามศักยภาพ ความสำเร็จการดำเนินงาน เน้นให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพ ทาวิธีการพัฒนาแต่ละด้านอย่างเหมาะสมและปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องไปสู่บุคลากรแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2548: 32)

ข้อความดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในส่วนของงานบุคลากรหรือผู้ร่วมงานโดยการให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเต็มศักยภาพ ผู้บริหารต้องมีวิธีการแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงานที่เหมาะสมนั่นก็คือ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้หลากหลาย ดังนี้

แคสเททเทอร์ (Castetter. 1996: 235-259) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ไฮเนแมน (Hineman. 1983: 332-349) ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การระบุความต้องการการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และความต้องการนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถแก้ไขโดยให้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หลังจากที่ได้ระบุความต้องการการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนมาเป็นการวางแผนบุคลากร ขั้นสุดท้ายจึงเป็นการบูรณาการโครงการต่างๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร สิ่งที่ต้องคำนึง คือ ผู้รับการพัฒนา บุคลากรที่รับผิดชอบ รายการหลักในการพัฒนา ขอบเขต ระยะเวลา ทรัพยากร และอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนา

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ขั้นนี้เป็นการคัดเลือกและออกแบบโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปแล้ววัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรจำแนกได้หลายลักษณะ ได้แก่ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ วัตถุประสงค์ด้านเจตคติ วัตถุประสงค์ด้านทักษะ วัตถุประสงค์ด้านพฤติกรรมการทำงาน และ วัตถุประสงค์ด้านผลที่ได้ขององค์กร ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร หลักจากนั้นได้กำหนดเนื้อหาโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นสุดท้ายก็จะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่สุดท้ายกระบวนการพัฒนาบุคลากรก็คือ การประเมินผล ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรก คือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตาม

โครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สอง เป็นการพิจารณาถึง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของความพยายามในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดว่าสนองต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรขององค์กรหรือไม่

ฟิลลิปส์ (Phillips, 1993: 50) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่า ควรจะเริ่มจากประเด็นที่ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรมัน ได้เสนอกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป้าหมายของความ ต้องการ จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการ พัฒนา เป้าหมายของ องค์กรในการพัฒนาบุคลากร ประเมินที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร เตรียม เสนอโครงการ พัฒนา กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา พัฒนาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร กำหนด เครื่องมือการประเมินผลโครงการที่ได้พัฒนาขึ้น เลือกรูปแบบที่เหมาะสม ทดลองโครงการพัฒนา ปฏิบัติตามโครงการพัฒนารวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ ข้อมูลนั้นๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพโครงการปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว ประเมินการลงทุนโครงการที่ ดำเนินไปแล้ว และประเมินผลของการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ นั้น จะต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ระบบ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะ การศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนานั้นจะต้อง พัฒนาค้น เพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน

บิชอป (Bishop, 1979: 48) ได้ให้แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรตาม ขั้นตอน ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความต้องการการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัว บุคลากรเอง ต้องมีความต้องการการพัฒนา และผู้บริหารต้องหาทางกระตุ้นให้บุคลากรสนใจจะพัฒนา ตนเอง
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควร แก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อได้ความต้องการของ บุคลากรโดยรวม
3. การพัฒนา เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง ตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน หรือการทำงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย และการเผยแพร่ข่าวสาร
4. ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวินิจฉัยศึกษาทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ นำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้โดยตนเอง และขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล เป็นการประเมินผลของโครงการที่ทำว่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์และควรประเมินทุกระยะ เพื่อแก้ข้อบกพร่อง

สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542: 17) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยวิธีการ พัฒนาบุคลากร จากการศึกษาผลผลิตขององค์การ ศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษา นโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมว่า มีส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหา 2) การวางแผนพัฒนาบุคลากร 3) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

คณินิจ กองผาพา (2543: 19-20) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา 2) กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา 3) วางแผนการพัฒนา 4) ดำเนินการพัฒนา 5) ประเมินผลการพัฒนา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 55) ได้ให้แนวทางการปฏิบัติของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา 2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา 3) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร 4) ติดตามประเมินการพัฒนา 5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินกิจกรรมวิธีการต่างๆ ในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหลายฝ่ายทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานอย่างมีแบบแผนและมีลำดับขั้นตอน จากการศึกษา สังเคราะห์เอกสารของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวคิดของ แอสเซทเทอร์ (Casteter, 1996: 236-258) ที่ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งมีความสอดคล้องกับหน่วยงานทางการศึกษามากที่สุด ผู้วิจัยจึงใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
3. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program) โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นดังนี้

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีพื้นความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การที่องค์กรหรือหน่วยงานจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องศึกษาและพิจารณาก่อนว่า มีความจำเป็นมากน้อยเพียงใดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรได้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

วิโรจน์ นาคเทียน (2550: 38) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสำรวจหาความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของบุคลากร ด้วยการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและกฎระเบียบใหม่ๆ มีความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยเนื้อหาที่ตรงกับ ความต้องการของผู้ปฏิบัติ ทำให้มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สวาท สกฤษรัตน์ (2550: 26) สรุปไว้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นการศึกษาวเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ความจำเป็นในการพัฒนาของกลุ่ม และความจำเป็นในการพัฒนาขององค์กร

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 19) กล่าวไว้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร คือ สภาพปัญหาและความคาดหวังสภาพการทำงานขององค์กรที่มีความแตกต่าง ชัดแย้งในระดับและเรื่องต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งสามารถแก้ไขความขัดแย้ง หรือช่วยให้ช่องว่างของปัญหาน้อยลงไปได้ ด้วยกระบวนการพัฒนา

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 25) กล่าวว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาความต้องการของบุคลากรและหน่วยงานเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร

เจอร์ม (Jerome. 1987: 13) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะ ความรู้ความสามารถ หรือทัศนคติซึ่งเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยทุกคนต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

แซนทร็อค (Santrok. 1997: 11) ให้ความหมายว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความต้องการของคนที่จะพัฒนาตนเอง เนื่องจากการพัฒนาตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต การมีมุมมองในรูปแบบต่างๆ การมีทิศทางในการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย การเพิ่มความชำนาญ การคำนึงถึงอดีต การฝึกหัด และการปรับตัวในบริษัทที่ตนเองอาศัยอยู่

สรุปได้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์พิจารณาความต้องการของบุคลากร ความแตกต่างและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากร โดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การหาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร

ประเภทของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

อุทัย ธรรมเตโช (2531: 242) ได้แบ่งประเภทของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง มีลักษณะเป็นปัญหาชัดเจนและก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดแจ้งในปัจจุบัน
2. ความจำเป็นที่คาดว่าจะมีในอนาคต เช่น เมื่อนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาในหน่วยงาน
3. ความจำเป็นที่จะต้องอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคคลและหน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ชาญชัย ลิวีตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2521: 70-71) กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องพัฒนามี 2 ประการ

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้งด้วยตัวมันเอง เช่น เมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่เมื่อมีการโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ เมื่อมีการนำเครื่องจักรกลชนิดใหม่มาใช้ เมื่อการขยายงานชนิดใหม่ออกมา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิธีการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นที่ปรากฏขึ้นโดยชัดแจ้ง ไม่จำเป็นจะต้องหา สามารถจัดโครงการพัฒนาและฝึกอบรมได้เลย โดยให้บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาตามโครงการ

2. ความจำเป็นที่ไม่ปรากฏโดยชัดแจ้งด้วยตัวของมันเองหากแต่มีสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยอื่นๆ เชื่อมโยงก่อให้เกิดปัญหาเหล่านั้น เช่น ความด้อยประสิทธิภาพในการบริหารงาน ขวัญและกำลังใจของบุคลากรตกต่ำ ความล่าช้า สิ้นเปลืองในการปฏิบัติงาน ความขัดแย้งหรือข้อพิพาทในการปฏิบัติงานเหล่านั้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักมีปัจจัยอื่นๆ ที่เชื่อมโยงอยู่ไม่น้อย จำเป็นจะต้องดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาเสียก่อน เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงแน่ชัดว่า ปัญหาที่แท้จริงคืออะไร มีปัจจัยอะไรบ้างเข้ามาผูกพันอยู่กับปัญหานั้นจะดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรจึงจะถูกจุด

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น สภาพการทำงานในหน่วยงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้ทราบถึงความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 469) ได้กล่าวถึงความต้องการการพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการทำงานซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะต่างๆ ไปแต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติงานอยู่
3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น ในลักษณะต่างๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการทำงาน

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นหน้าที่อันจำเป็นของผู้บริหารที่จะต้องค้นหาสาเหตุต่างๆ โดยวิธีการดังนี้

1. การสังเกต (Observation) คือ การสังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงานโดยกระทำในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม และเห็นสภาพที่แท้จริงของงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไข้ปัญหา
2. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการพิจารณาภาระหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน ซึ่งอาจรวมทั้งการวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงานด้วย
3. การจัดวางมาตรฐานการทำงาน (Setting standard of performance) คือ การพิจารณาผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลงานขององค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย หรือถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
4. ประเมินผลการทำงาน (Evaluation performance) คือ การพิจารณา หน้าที่ ภารกิจ คุณภาพของงาน การวัดค่าผลของการปฏิบัติงานถูกต้องได้ผลเป็นที่พอใจตามมาตรฐานที่ ตั้งไว้หรือไม่
5. สสำรวจความต้องการ (Survey) เป็นการรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง

ชาวยู สวัสดิการี (2539, 44-45) ได้กล่าวถึง การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทำได้โดย

1. ใช้การวิเคราะห์องค์การ โดยศึกษาวิเคราะห์เป้าหมายทิศทางและนโยบาย ของรัฐบาล ของกระทรวงและองค์การ รวมถึงสภาพการณ์ สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต เพื่อจะได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์การ ขณะเดียวกันก็จะสามารถระบุได้ชัดเจนว่า ภายในองค์การมีความจำเป็นที่จะต้องอบรมในเรื่องใด ที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ใช้การวิเคราะห์งาน โดยศึกษาวิเคราะห์งาน เป็นการวิเคราะห์แต่ละงานในองค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีภารกิจและกิจกรรมอะไรบ้าง มีมาตรฐานอย่างไร และต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอย่างไรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. วิเคราะห์รายบุคคล โดยศึกษาวิเคราะห์คุณสมบัติด้านต่างๆ รวมถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน แล้วเปรียบเทียบกับงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของงาน และมาตรฐานงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตว่า มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้หรือไม่ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอันเนื่องมาจาก ขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะ ที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานหรือไม่ และปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดในปัจจุบัน และอนาคตหรือไม่

วุฒิพงษ์ ยศถาโร (2546: 9) กล่าวว่า กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น คือ ชุดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ เพื่อระบุปัญหาหรือประเด็นต่างๆ ในสถานที่ทำงาน และพิจารณาว่า การฝึกอบรมจะเป็นการดำเนินการที่เหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมักจะเป็นขั้นตอนแรกๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของสมรรถภาพขององค์กรและบุคลากร ระหว่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับที่ต้องการจะเป็น

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 22) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นการใช้วิธีการต่างๆ ในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบมาทำการวิเคราะห์ในการทราบปัญหาและความต้องการขององค์กรและหรือของงาน และ/หรือของบุคลากร เช่น ในการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดตามต้องการจำเป็นให้สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร

แคสเททเทอร์ (Castetter. 1996: 236-258) ได้กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะ โดยสรุปดังนี้

1. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งรวมถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองและอาชีพ และความปลอดภัยในตำแหน่ง
2. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม
3. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด

จากแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาจะเห็นว่า ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรก่อนว่า มีความจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรหรือไม่ เพียงใด ซึ่งในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์รายบุคคล ซึ่งการวิเคราะห์หาความจำเป็นแล้วสามารถนำมากำหนดเป็นแผนในการพัฒนาบุคลากรได้ สรุปได้ว่า การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาความต้องการของบุคลากร ความแตกต่างและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร หาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยให้สอดคล้องกับนโยบายเป้าหมายของหน่วยงาน

ต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

การวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งองค์การควรจะมีการวางแผน ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหาร จะขึ้นอยู่กับแผนผู้เกี่ยวข้องได้ชี้ให้เห็นว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 227) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจไว้ล่วงหน้าว่าในอนาคตจะทำอะไร จะมีวิธีดำเนินการอย่างไร และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการนำความรู้ทางนโยบายและแผนมาประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2547: 60) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั้น โดยพัฒนาลำดับในการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากร เพื่อรวบรวมและประสานงานกับกิจกรรมต่างๆ ให้ส่งเสริมและมุ่งสู่เป้าหมาย โดยต้องคำนึงถึงว่าใครจะทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อใด

สวาท คุณกุลรัตน์ (2550: 33) สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เจาะจง กำหนดผู้รับผิดชอบ งบประมาณ และวิธีการ ติดตามและประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ นาคก้อน (2550: 39) กล่าวไว้ว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การตัดสินใจกำหนดทางเลือกในการที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ล่วงหน้า ด้วยการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการ และการติดตามประเมินผลไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนรายละเอียดในแต่ละเรื่องอย่างเป็นระบบ ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 26) กล่าวว่า การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนด หรือการเตรียมการพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดระยะเวลา งบประมาณ สถานที่ในการดำเนินการ รวมทั้งมีระบบวิธีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นการกำหนดวิธีการ กิจกรรมและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ประโยชน์ของการวางแผน

การวางแผนที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร และนิติรัตน์ วิศาลเวทย์ (2537: 15-16, อ้างถึงใน สุรียา มนตรี ภัคดี ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การวางแผนจะมีประโยชน์ต่อองค์การ คือ 1) ให้ทิศทางในการบริหารงานให้

ประสบผลสำเร็จ จำเป็นจะต้องมีทิศทาง 2) ให้ภาพรวมแผนที่สมบูรณ์จะครอบคลุมภารกิจทั้งหลายทั้งปวงขององค์การ 3) เป็นเครื่องมือของการสื่อสารและประสานงาน 4) เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมและติดตามผล 5) เป็นมรรควิธีแห่งการทำงานร่วมกัน 6) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร

สรุปได้ว่า การวางแผนที่ดีจะมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน

กระบวนการและขั้นตอนการวางแผน

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 45-47) การวางแผนการพัฒนากุศลกรเป็นขั้นตอนที่ครอบคลุมไปถึงการกำหนดกิจกรรมหรือวิธีการต่างๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา กำหนดผู้รับผิดชอบ กิจกรรมต่างๆ รวมทั้งกำหนดเวลาที่จะดำเนินการใช้ด้วย โดยการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร ควร พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวกับกำลังคนด้วย และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนขั้นไว้ ซึ่งหมายถึง จุดมุ่งหมายของการดำเนินงานที่มีลักษณะชัดเจน ขณะเดียวกันแสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นด้วย 2) รวบรวมข้อเท็จจริงและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3) การดำเนินการวางแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยพิจารณาถึงคำถามต่างๆ คือ จะต้องทำอะไร จะทำอย่างไร จะให้ใครทำ จะทำที่ไหน และจะทำเมื่อไร 4) การเสนอขออนุมัติดำเนินการตามแผนจากผู้มีอำนาจ

แคสเททเทอร์ (Casterter, 1996: 239-240) ได้กล่าวถึงการเตรียมการหรือการวางแผนพัฒนากุศลกรไว้ว่า 1) ต้องหาสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหรือความจำเป็น 2) ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์ 3) ต้องศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่ให้กับผู้รับการพัฒนา 4) ต้องกำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ 5) ต้องมอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบงานตามแผนงาน 6) ต้องหาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา 7) ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป 8) ต้องสร้างตารางเพื่อควบคุมหรือกำกับกับการปฏิบัติงานตามแผน

นอกจากนั้น แคสเททเทอร์ (Casterter. 1996: 281) ยังได้กำหนดองค์ประกอบในการวางแผนที่เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การในการพัฒนากุศลกร 2) การกำหนดความต้องการ (Determine Needs) ทั้งขององค์การและบุคคลกร 3) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Refine Objectives) ขององค์การการพัฒนากุศลกร 4) การกำหนดบทบาท (Establish Roles) ของผู้รับผิดชอบในการพัฒนากุศลกร

สรุปได้ว่า การวางแผนพัฒนากุศลกร เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทิศทาง รวมถึงระยะเวลา ขั้นตอนต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนากุศลกร จะทำอะไร ทำอย่างไร การกำหนดทิศทางไว้ในแผนการพัฒนาของหน่วยงาน พร้อมทั้งการกำหนดผู้รับผิดชอบถึงการจัดหางบประมาณและอุปกรณ์ตามความต้องการ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนากุศลกร

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

ความหมาย

เมื่อหน่วยงานได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการรวบรวมเอากิจกรรมต่างๆ ในแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้และให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ มีนักการศึกษาให้นิยามการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติไว้มากมาย ดังนี้

วิโรจน์ นาคก้อน (2550: 41) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยวิธีการและระยะเวลาที่เหมาะสม ตามแนวทางที่กำหนดไว้ มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการอย่างจริงจังให้โอกาส บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน

อดุลย์ ศรีรักษ์ (2552: 27) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาบุคลากรโดยมีระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า มีการควบคุม ติดตาม และนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุภ การดำเนินการตามแผน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ตามระยะเวลาหรือปฏิทินที่กำหนด

การนำแผนงานไปปฏิบัติ

สุเทพ บุญเติม (2534: 32) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน การลงมือปฏิบัติตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ควรจะให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนได้ทราบเกี่ยวกับแผนดำเนินการ เพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรมช่วยระยะเวลาสำหรับการดำเนินกิจกรรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ กระบวนการประเมินค่าในแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ได้ผล ดังนั้น กิจกรรมต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรจึงสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม ดังนั้น การดำเนินการเลือกกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะได้ประโยชน์มากขึ้น ถ้ากิจกรรมนั้นจัดได้ตามความต้องการของบุคลากรเมื่อบุคลากรมีจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องในการทำงาน ในด้านก็ควรจะได้รับการพัฒนา หรือข้อบกพร่องของบุคลากรในการทำงาน อาจารย์รวบรวมเป็นประเด็น สำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้

1. ทักษะในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

2. ความรู้ทั่วไป หมายถึง ความรู้ในสาขาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากความรู้ในสายอาชีพของตน แต่เป็นความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ประกอบเพื่อช่วยให้การทำงานในสายอาชีพของตนดำเนินไปด้วยดี เช่น ความรู้ในเรื่องภาษา

3. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทั้งที่เป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมที่สำคัญๆ เช่น การขาดความรับผิดชอบ การขาดภาวะผู้นำ บุคลิกภาพไม่เหมาะสม ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และมีความเชื่อถือหรือยึดถือในสิ่งผิดๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2539: 62-68) กล่าวถึงการนำแผนปฏิบัติการหรือโครงการไปปฏิบัติ ว่า โครงการเป็นกิจกรรมที่กำหนดขึ้นรองรับแผนกลยุทธ์หรือแผนเชิงนโยบาย เพื่อให้แผนดังกล่าวได้รับการนำไปปฏิบัติ หากไม่มีโครงการที่เหมาะสมและไม่ได้รองรับแล้ว แผนกลยุทธ์หรือแผนเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นอย่างสวยงามก็มีอาจจะทำให้บังเกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของโครงการในลักษณะดังกล่าวจะไม่บังเกิดผลขึ้นได้อย่างแท้จริงเช่นกัน หากโครงการนั้นยังคงปรากฏเป็นตัวอักษรในเอกสารการวางแผนโดยไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง และการดำเนินการตามโครงการมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงานขององค์การออกเป็นส่วนๆ โดยแต่ละส่วนยังมีความสัมพันธ์ต่อกันอยู่ เพื่อให้กำหนดได้ว่าจะให้ใครทำหน้าที่อะไร มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

2. การอำนวยการ หมายถึง การสั่งการ ซึ่งส่วนใหญ่ย่อมจะเป็นกิจกรรมหรือปัจจัยต่างๆ ที่จะเป็นตัวกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การควบคุมในการนำโครงการไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะให้การปฏิบัติตามโครงการที่กำหนดไว้ประสบผลสำเร็จ โดยการประเมินค่าของงานที่ปฏิบัติและหาวิธีปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่กำหนดไว้

ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แคสเทตเตอร์ (Castetter, 1996: 253-254) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาเป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จ องค์การและบุคคลจะเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ การออกแบบโครงการพัฒนาบุคคลที่จะทำให้เกิดแนวคิด เทคนิคและทักษะระหว่างบุคคล แต่บรรยากาศองค์การไม่นำพาให้เกิดการปรับปรุง พฤติกรรมแผนงานก็ล้มเหลว โครงการและกิจกรรมในระบบการศึกษาจะขึ้นอยู่กับแผนงานพัฒนา ซึ่งจะควบคุม กำกับและประเมินให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แผนการพัฒนาเป็นการจัดระเบียบของกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมเป็นแผนเดียว เพื่อวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงในความสอดคล้องกับนโยบายและงบประมาณ เป็นการแสดงว่าการตัดสินใจที่เฉพาะเจาะจงและจะจัดการต่อหน่วยงานของระบบการศึกษาอย่างไร การคัดเลือกจุดมุ่งหมายของกิจกรรมช่วงเวลาของแต่ละโครงการหลายๆ โครงการ ความยุ่งยากของบุคลากรจะใช้จ่ายเงินอย่างไร ความต้องการทางกายภาพ ขั้นตอนการประเมินและความจำเป็นของโครงสร้างของหน่วยงานในการที่จะใส่แผนงาน (Program) เข้าไปให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่ง Bishop ได้ให้แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในส่วนของพัฒนาบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้ 1) การบริหารและนโยบายที่สนับสนุนจะต้องแน่ชัด 2) เหตุผลและวัตถุประสงค์

จะต้องชัดเจน 3) ทีมงานของการพัฒนาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและรายละเอียดต่างๆ ของแผนพัฒนาเป็นอย่างดี 4) อุปกรณ์ที่จะใช้ในการพัฒนาจะต้องมีคุณภาพ มีจำนวนพอเพียง และมีการประสานงานการใช้เป็นอย่างดี 5) ความเชื่อมั่นและความเหมาะสมของวิทยากรเพื่อการเรียนรู้ที่ดี นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ 6) แผนที่มีเหตุมีผลจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น 7) ความเป็นผู้นำและเป็นผู้มีความรับผิดชอบในกฎระเบียบของผู้ดำเนินการพัฒนาจำต้องทำให้ชัดเจน 8) การสื่อสารทั้งสองทางจะต้องเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการและโครงการ 9) การสนับสนุนและการปรับปรุง จะต้องมีความเด่นชัดในเนื้อหาทั้งหมดของระบบ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสครูได้เลือกวิถีกิจกรรมการพัฒนาด้วยตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ พฤติกรรมในการปฏิบัติด้วยวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การประชุม การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น ในการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการตามแผนงานและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ความหมาย

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ผล ได้มาตรฐาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งการประเมินผลนั้นควรจัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทราบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ในการประเมินผลจะต้องจัดให้มีมาตรฐาน เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการพัฒนาบุคลากรเสียก่อน เพราะถ้าไม่กำหนดมาตรฐานขึ้นแล้ว ก็จะไม่สามารทราบได้ว่า ผลที่ได้รับจากการพัฒนานั้นเป็นอย่างไร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 486-487) ให้ความคิดเห็นว่ วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมมาก มี 4 วิธี คือ

1. การวัดผลก่อน-หลัง การวัดผลในตอนแรก (Pre-test) กับวัดผลตอนสุดท้าย (Post-test) แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนายว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพียงใดหรือไม่

2. การจัดตั้งมาตรฐานในการทำงาน เพื่อประเมินผลดูว่าหลังจากได้เข้ารับการ พัฒนาแล้ว มีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่ เมื่อบุคคลได้เข้ารับการ พัฒนาแล้ว นำผลการทำงานไป เปรียบเทียบกับมาตรฐานในการทำงานที่ตั้งไว้ ก็จะทราบว่าผลงานได้เพิ่มขึ้นหรือไม่

3. การสังเกตจากการทำงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะ ของงานที่จะสังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วให้คะแนนในการทำงานได้ หรืออาจสังเกตจากปริมาณผลผลิต ก็ได้ จากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะ เหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน

4. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการสังเกต วิธีการนี้มีลักษณะคล้ายวิธีที่ 3 แตกต่างกันแต่ว่างานที่สังเกตนั้นเป็นงานรวมมิได้แยกออกมากำหนดไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็ดำเนินทำนองเดียวกันกับวิธีที่ 3

ทونغฟู ศิริวงศ์ (2536: 125-127) ให้แนวทางวิธีการประเมินผลการพัฒนาไว้ว่า จะต้องใช้ วิธีการที่ตั้งบนรากฐานของการวัดผลที่ดีเชื่อถือได้ หรือสามารถวัดได้ทั้งคุณภาพและเชิงปริมาณ การ วัด เป็นติดตามผลหลังจากการพัฒนาเสร็จสิ้นลง โดยปกติแล้ววิธีการประเมินผล มี 4 ขั้นตอน คือ

1. การประเมินผลปฏิกิริยาผู้เข้ารับการ พัฒนา ต่อการจัดการฝึกอบรมพัฒนาครั้งนี้ ผู้ เข้ารับการพัฒนาคิดว่า สามารถนำไปใช้ได้มากน้อยเพียงใด ผู้เข้ารับการอบรมพอใจกับสื่อที่รับเพียงใด บรรยากาศในการอบรมวิทยากรเหมาะสมเพียงใด และสถานที่ในการอบรมจัดได้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการ อบรม รวมทั้งการอำนวยความสะดวกอื่นๆ เป็นต้น

2. ประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดการเรียนรู้และมีความเข้าใจ รวมทั้งทักษะในการรับการ พัฒนาตรงตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรนั้นเพียงไร

3. ประเมินพฤติกรรมในการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม การประเมินผลเพื่อใช้เป็นตัว จัดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคติ ซึ่งแนวทางในการประเมิน มีดังนี้

3.1 การประเมินโดยมีระบบก่อนเข้ารับการ พัฒนาและหลังการพัฒนา โดย พฤติกรรมการทำงาน การเรียนรู้ระบบงาน ความเข้าใจในการทำงานทั้งก่อนและหลัง เพื่อมุ่ง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.2 การประเมินโดยให้บุคคลหลายฝ่ายประเมินความสามารถในการ ปฏิบัติงาน การประเมินต้องหาข้อมูลหลายๆ ฝ่าย เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และประเมินกันเองหรือ ผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ดูการเปลี่ยนแปลงจากการได้รับการอบรมพัฒนา

4. ประเมินโดยการนำเอาเครื่องมือทางสถิติมาเปรียบเทียบความสามารถในการ ทำงานทั้งก่อนและหลังการพัฒนาเพื่อความสัมพันธ์ของข้อมูลว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้น มีการเปลี่ยนแปลง อย่างไร

บางครั้งการประเมินผลหลังการฝึกอบรมระยะหนึ่งอาจจะทำได้ยาก เพราะมีตัวแปรใน การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น ความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน

ภายนอกองค์การที่มากกระทบต่อองค์การและการปฏิบัติงานของบุคลากรและความรู้สึก ทักษะที่มีต่อองค์การ ความพอใจหรือไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นความรู้สึกที่ส่งผลต่อการทำงาน ผลของงานจึงมิใช่เกิดจากการอบรมด้านเดียว

ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล (2551: 32) กล่าวว่า วิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรสามารถจำแนกเป็นกลุ่มโดยเน้นในการวัดผล เน้นความสอดคล้องระหว่างการปฏิบัติภารกิจจริงกับวัตถุประสงค์ เน้นการตัดสินใจ และเน้นผลที่ได้ โดยมีการวัดผลตัวแปร 4 ตัว คือ ปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม การเรียนรู้พฤติกรรมและผลทางสถิติของการฝึกอบรม ซึ่งสามารถวัดโดย 1) การทดสอบข้อเขียน สัมภาษณ์หรือทดลองปฏิบัติงาน 2) การสังเกตประสิทธิภาพการทำงาน หรือผลงานหลัง อบรมไปแล้ว 3) การรายงานจากผู้บังคับบัญชาของผู้รับการอบรม และ 4) การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เข้ารับการอบรมและไม่ได้เข้ารับการอบรม

แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996: 256) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ว่า 1) การให้คำจำกัดความของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) การเลือกโดยคำนึงถึงความพึงพอใจ 3) การออกแบบแนะนำระเบียบวิธีปฏิบัติ

นอกจากสิ่งที่ต้องคำนึงถึงแล้ว การประเมินผลนั้นจะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ต้องดูจาก

1. ผลกระทบของผู้มีส่วนร่วม โดยดูว่ามีการดำเนินการอย่างไรเพื่อที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม
2. ผลกระทบของตำแหน่งงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมว่าได้ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่
3. ผลกระทบขององค์การ โดยดูว่าใช้วิธีการอะไรและมีขอบเขตของการพัฒนาแค่ไหนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาที่มีความสำคัญจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การประเมินผลก่อนการปฏิบัติตามแผน ระหว่างการปฏิบัติงานตามแผน และเมื่อเสร็จสิ้นแผน และหลังจากที่บุคลากรกลับไปปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนในการดำเนินงานพัฒนา กำลังคนตามขั้นตอน ได้แก่ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงหลักการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การที่พัฒนาไปข้างหน้าอย่างยั่งยืนและเป็นสากล

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครุมีอาชีพ

ความหมายของครู

คำว่า “ครู” มาจากศัพท์ภาษาสันสกฤต คือ “คุรุ” และภาษาบาลี คือ “ครุ คุรุ ซึ่งครูไม่ใช่ผู้ที่สามารถสอนความรู้ได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องมีคุณลักษณะอื่นร่วมด้วย อาทิ คุณธรรม จริยธรรม และที่สำคัญคือ การมีจิตวิญญาณ ผู้ที่เป็นครูย่อมต้องสามารถนำความรู้ทั้งหมด ทั้งมวลที่ตนมีมาถ่ายทอดให้ศิษย์ได้ ผู้เขียนได้รวบรวมความหมายของครูไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 29) ได้อธิบายคำว่า “ครู” ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น อดทนต่อการเคารพของลูกศิษย์
3. ครู คือผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนในระดับต่ำกว่าวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยหรือ สถาบันอุดมศึกษา

วังสรรค์ แสงสุข (2550: หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่า “ครู” คือ ผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตาเป็นผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จักชวนขยายหา องค์ความรู้ใหม่ ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความรู้ ควรมีจิตและวิญญาณของความ เป็นครู เป็นผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจาร์ณ และมาบูรณาการความรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และเป็นผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอน โดยไม่มีการปิดป้องหรือปิดบังไม่ให้ความรู้แก่ลูกศิษย์อย่างเต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง และไม่เบียดเบียนศิษย์

วรรณะ บรรจง (2551, หน้า 1) สรุปว่า ครู หมายถึง ผู้ที่ได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ ทั้งเชิงวิชาการและเชิงวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะเฉพาะตามมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูงเพื่อให้ความพร้อมในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษา ความหมายของครูในภาษาอังกฤษมาจากคำว่า TEACHERS ได้ให้ความหมาย ของความรับผิดชอบไว้ว่า “หน้าที่ประจำของแต่ละบุคคล เมื่อเขาได้รับมอบหมายให้งานอย่างใดอย่างหนึ่ง ส่วนความหมายของครูในที่นี้จะอธิบายตามรูปคำภาษาอังกฤษ คือ “TEACHERS” โดย สรุปและปรับปรุงจากคำอธิบายของ ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 49-55) ดังนี้

1. Teach (การสอน) คุณลักษณะประการแรกของความเป็นครูก็ คือ ต้องสอนได้ สอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดกระบวนการเรียนรู้ในตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี โดยฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี สอนให้เข้าใจชัดเจน สอนศิลปวิทยาให้หมดสิ้น ยกย่องให้ปรากฏในหมู่คณะ สร้างเครื่องค้ำกันนในสารทิศ และสอนให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญา มีความคิดและสร้างสรรค์

2. Ethics (จริยธรรม), Example (เป็นตัวอย่าง) วิชาชีพครูได้รับการยกย่องและจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม เป็นอาชีพที่ช่วยสร้างสรรค์จรรโลงให้สังคมเป็นไปในทางที่

ปรารถนา ฉะนั้นกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่สูง มี จริยธรรม เป็นจิตสำนึกของบุคคล มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงามทั้งกาย วาจา และใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ เหมาะสมทาง สังคม และเป็นรากฐานของสันติสุขที่ยั่งยืน

3. Ability (ความสามารถ) คำว่า “ความสามารถ” หมายถึง การกระทำอย่างใด อย่าง หนึ่ง ไม่ว่าจะการกระทำนั้นจะเป็นการกระทำทางกายหรือทางจิตใจ และไม่ว่ากำลังนั้นจะได้มาจาก การ ฝึกฝนอบรมหรือไม่ก็ตาม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ความสามารถทั่วไป (General ability) และ ความสามารถพิเศษ (specific ability) ครูในยุคปัจจุบันจะต้องเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นใหม่หรือนวัตกรรมทางการศึกษา (innovation in teaching) เพื่อจะช่วยปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นไป ครูจึงต้องประเมินตัวเอง ประเมินการสอน และ ปรับปรุงข้อบกพร่องของสิ่งที่ตนสอนเสมอเพื่อให้ผลการสอนที่ดีที่สุด

4. Cultural Heritage (การสืบทอดวัฒนธรรม) ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง หรือรุ่นต่อไป โดยการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องเป็นประจำ และการอบรม สั่งสอนนักเรียน ให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้อง และในขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริม ให้นักเรียนได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

5. Human Relationship (มนุษยสัมพันธ์) การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคล ทั่วๆ ไป เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูยังช่วยทำให้สถานศึกษาที่ ครูปฏิบัติงานอยู่ มีความ เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีก ประการ หนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

6. Evaluation (การประเมินผล) การประเมินผลการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็น หน้าที่ และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครูเพราะการประเมินผลการเรียนการสอน เป็นการ วัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มีการประเมินผลหรือวัดผล ครูก็จะไม่ ทราบได้ว่าศิษย์มีความเจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใด

7. Research (การวิจัย) ครูที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนตามที่ได้กล่าว มาแล้วเป็นอย่างดี การที่ครูจะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้ได้มีประสิทธิภาพ ครูจะต้องทราบ สาเหตุแห่งปัญหานั้น วิธีการที่ควรจะทำสาเหตุที่แท้จริงได้ ครูจะต้องอาศัยการวิจัยเข้ามาช่วย ดังนั้น หน้าที่ของครูในด้านการค้นคว้าวิจัยจึงเป็นงานที่ครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูทุกคนจึงควร ศึกษากระบวนการวิจัยให้มีความรู้ และมีความเข้าใจด้วย

8. Service (การให้บริการ) ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ ต่อสังคม โดยบริการความรู้ทั่วไปให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนในท้องถิ่น บริการ ความรู้ทางด้าน ความรู้และสุขภาพอนามัย โดยเป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการ ให้ความรู้แก่

ประชาชน บริการด้านอาชีพ เช่น ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน บริการด้าน แรงงาน เช่น ครู ร่วมมือกับนักเรียนเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน และบริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ปกครอง นักเรียนที่มาขอใช้ อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

ครูในปัจจุบัน จะไม่ใช่เป็นแค่ผู้สอนเพียงอย่างเดียวอีกต่อไปแล้ว หากแต่ครูต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้เป็นผู้ชี้แนะ ผู้อำนวยการความสะอาด หรือผู้ให้คำปรึกษา โดยส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง จนเกิดองค์ความรู้ที่คงทน ภายใต้การดูแลของครูอย่างใกล้ชิด

ความหมายของครूमืออาชีพ

“ครूमืออาชีพ” เป็นผู้ที่มิคุณลักษณะเทียบพร้อมกว่าผู้ที่มีอาชีพเป็นครูในทุก ๆ ด้าน โดยมี ความรู้ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมศิษย์ มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจใส่ดูแล ศิษย์ดี มีวิถียุทธศาสตร์ของความเป็นครู และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2559) ได้ให้ความหมายของครूमืออาชีพว่าหมายถึง ผู้ที่มีความรู้ มี ความสามารถ มีทักษะในการให้การศึกษาอบรมนักเรียนในทุก ๆ ด้าน มีความประพฤติดี วางตัวดี เอาใจ ใส่ดูแลนักเรียนดี มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณ ของความเป็นครู

Bedley (2016) ได้กล่าวว่าความเป็นครूमืออาชีพหมายถึง การสอบมาตรฐานสูงสุด และการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนโรงเรียนทั้งหมด มีบางสิ่งที่น่าพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงาน กับมืออาชีพ ที่แท้จริงในทุกสายงาน เมื่อครूमืออาชีพในการทำงานในด้านใด ๆ ของความเชี่ยวชาญ ในการดูแลบุคคลที่ อยู่ใน การดำเนินการก็เหมือนการดูงานศิลปะ มีความรู้ทักษะความทุ่มเทในการทำงาน ที่ดีที่สุดและ มั่นใจว่ามีความเป็นมืออาชีพที่สามารถทำงานได้

Hansen (2016) ได้ให้ความหมายของครूमืออาชีพว่าหมายถึง ผู้ที่มีความรู้และความ กระตือรือร้นเกี่ยวกับสื่อการสอน การสร้างสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่ให้การสนับสนุนและให้ความ เคารพการสร้างความสัมพันธ์ที่แท้จริงด้วยและการสนับสนุนนักเรียนการจัดระเบียบและการวางแผน ล่วงหน้า การสร้างหัวเรื่องที่ซับซ้อนทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมและเข้าใจได้

กล่าวโดยสรุป ครूमืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการจัดการเรียน การสอน และ พัฒนาตัวเองในด้านต่าง ๆ มีการองค์ความรู้ที่จะสอนอย่างมีคุณภาพ มีการพัฒนา ความรอบรู้ ในเนื้อหา สารของวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการ อบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นใน สังคมได้อย่างมี ความสุข มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบการจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียน คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ และมีการวัดและ ประเมินคุณภาพผู้เรียนจากผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง สามารถดำรงชีวิตอย่างมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ตามบทบาทและสถานการณ์ มีมารยาท และเป็นมิตรกับลูกศิษย์ มีความสุภาพ จริงใจและสร้างสรรค์ที่

ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมทั้งมีความเมตตา กรุณา กตัญญูท่วงที ซื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นกัลยาณมิตร อุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ตลอดจนดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ มีความรักศรัทธาและยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

คุณลักษณะของครูมืออาชีพ

จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 สำหรับนโยบาย ด้านการศึกษา และเรียนรู้การทำงานบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับครูในข้อที่ 4.6 จะพัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาครูที่มีคุณภาพ และจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณวุฒิตรงตามวิชา ที่สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครู หรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2557) ประกอบกับร่างแผนปฏิบัติการหรือ Roadmap การปฏิรูปการศึกษา พ.ศ.2558-2564 ของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 6 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปครู 2) การกระจายโอกาส และคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 3) ปฏิรูปการบริหารจัดการ 4) ปรับระบบการผลิต และพัฒนากำลังคน เพิ่มศักยภาพ การแข่งขัน 5) ปฏิรูปการเรียนรู้ และ 6) การปรับระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

บทบาทของครูมืออาชีพ

“ครู” คือ บุคคลที่มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ ครูยังต้องเป็นพ่อแม่คนที่ 2 ที่ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบเพื่อให้ศิษย์ เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น คอยอบรมสั่งสอนศิษย์ให้รู้จักคิด รู้จักใช้ ปัญญา ฝึกการใช้ปัญญาและรู้จักรับผิดชอบ ทั้งนี้สังคมยังคาดหวังว่าครูที่ดีที่จะสามารถฝากลูกหลานให้มาเรียนเป็นคนที่มีความรู้ได้นั้น จะต้องบทบาท มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ค่านิยม จรรยาบรรณ และคุณธรรมที่เป็นแบบอย่างได้นั้นเอง ดังนั้นผู้ดำเนินอาชีพครูจึง ต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และใฝ่พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีบทบาทที่เหมาะสมดังต่อไปนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 13-37) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทาง การดำเนินงานไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง ปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องยึดถือ เป็นแนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ

2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

2.5 ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5. จัดกิจกรรม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็นการอ่านและการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและวิทยาการประเภทต่างๆ

8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

10. จัดทำสาระของหลักสูตร ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคม ภูมิปัญญา ท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม

11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความ

เข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อ พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การพัฒนาระหว่างชุมชน

12. พัฒนาระบบการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ และดำเนินการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน แต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547: 1) ได้กำหนดพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่มีกฎหมายรองรับ และให้อำนาจ หน้าที่คุรุสภาในการรักษามาตรฐานวิชาชีพของครู คุรุสภาแต่งตั้งคณะทำงานหลายกลุ่มเพื่อศึกษา เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู และได้ข้อสรุปเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุม ปฏิบัติการ ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริม พัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึก

การสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัญหา ความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนา 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้ เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับ ผู้เรียน และ 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับใน ความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกตจดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และให้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอา วิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่ลบแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำผล ก้าวหน้าของผู้เรียน

สมชนก ลดลก (2559: 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลการจัดเครื่องมือวัด บทบาทครูเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทครูประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 บทบาทครูผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การออกแบบการเรียนรู้ที่เอื้อต่อกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมของการเรียนการสอนให้เหมาะสม และ 3) การบูรณาการการเรียนการสอน

องค์ประกอบที่ 2 บทบาทครูผู้แนะนำแนวทาง (coach) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การชี้แนะแนวทางเพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 2) การถามคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด 3) การมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และ 4) การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 3 บทบาทครูผู้ร่วมเรียนรู้ร่วมศึกษา (co-learner/ co-investigator) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความใจกว้างและเปิดโอกาสรับความรู้ใหม่ 2) การร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น และ 3) การเรียนรู้และแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

สรุปได้ว่าครूमืออาชีพในศตวรรษที่ 21 ต้องมีบทบาทในการทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้เรียนให้พัฒนาตนเองให้ได้เต็มศักยภาพ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้งจะทุ่มเทวิชาความรู้ด้วยวิธีการสมัยใหม่ตามธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถสร้างและบูรณาการความรู้ได้ ครูจะต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่างๆ ที่มี มาใช้ในการสร้างสรรค์และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ครูจะต้องสอนให้เด็กมีทักษะกระบวนการคิด โดยสามารถคิดวิเคราะห์ในเรื่องต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างศิษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ทักษะของครูในศตวรรษที่ 21

ครูคือผู้ที่เพียบพร้อมด้วยความสามารถให้คำแนะนำศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้ศิษย์เกิดความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม นำประโยชน์ให้แก่สังคมและประเทศชาติในอนาคต เป็นผู้ที่ต้อง เสียสละ เอาใจใส่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ศิษย์ได้ประพฤติปฏิบัติตนตามแบบอย่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนและการดำเนินชีวิตของศิษย์ ครูในปัจจุบันควรเป็น

ผู้ที่เปรียบพร้อมด้วยทักษะทั้งการสอน การดำรงตนเป็นแบบอย่าง ดังที่นักวิชาการได้สรุปทักษะของครูในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2555: 16-18) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ว่า การศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นการเตรียมคนไปเผชิญความเปลี่ยนแปลง "ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21" ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ดังนี้

1. สารวิชาหลัก (core subjects) ประกอบด้วย 1) ภาษาอังกฤษ การอ่านหรือศิลปะการใช้ภาษา 2) ภาษาสำคัญของโลก 3) ศิลปะ 4) คณิตศาสตร์ 5) การปกครองและหน้าที่พลเมือง 6) เศรษฐศาสตร์ 7) วิทยาศาสตร์ และ 8) ประวัติศาสตร์

2. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) ความรู้เกี่ยวกับโลก 2) ความรู้เกี่ยวกับการเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบ 3) ความรู้ด้านการเป็นพลเมืองที่ดี 4) ความรู้ด้านสุขภาพ และ 5) ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม

3. ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นตัวกำหนดความพร้อมของเพื่อเข้าสู่โลกการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้นในปัจจุบัน ได้แก่ 1) ความริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 2) การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา และ 3) การสื่อสารและการร่วมมือ

4. ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีมากมาย ดังนี้ 1) ความรู้ด้านสารสนเทศ 2) ความรู้เกี่ยวกับสื่อ และ 3) ความรู้ด้านเทคโนโลยี

5. ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ ในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ ดังต่อไปนี้ 1) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง 3) ทักษะ สังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม 4) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตและความรับผิดชอบเชื่อถือได้ และ 5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

6. ระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) มาตรฐานและการประเมินของศตวรรษที่ 21 2) หลักสูตรและการสอนของศตวรรษที่ 21 3) การพัฒนาทางวิชาชีพของศตวรรษที่ 21 4) สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตั้งแต่ชั้นอนุบาลไปจนถึงมหาวิทยาลัยและตลอดชีวิต คือ 3R X 7C ซึ่ง 3R ได้แก่ Reading (อ่านออก) Writing (เขียนได้) Arithmetic (คิดเลขเป็น) ส่วน 7C ได้แก่ 1) Critical thinking & problem solving (ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา) 2) Creativity & Innovation (ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม) 3) Cross-cultural understanding (ทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์) 4) Collaboration, teamwork & leadership (ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ) 5) Communications, information & media Literacy (ทักษะด้าน การสื่อสาร สารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ) 6) Computing & ICT literacy (ทักษะ

ด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร) และ 7) Career & learning skills (ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้)

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ได้ศึกษาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ควรมีทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาของหลักสูตรการผลิตครู พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครู สำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบคือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (ethical underpinning) 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge) 3) ความสามารถในการคิด (thinking) 4) ความสามารถในการนำตนเอง (leadership) และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency) โดยเขียนในรูปของสมการได้ว่า Well-educatedness = E (K+T+L+ C) โดยที่

1. E (ethical underpinning) หมายถึง พื้นฐานทางจริยธรรมในการอยู่ร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานทางจริยธรรมที่สำคัญมากของการดำรงชีวิตในโลกอนาคต ประกอบด้วย

1.1 E1 คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (จริยธรรม มารยาท และศีลธรรม)

1.2 E2 คือ การตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

2. K (knowledge) หมายถึง ความรู้ที่นักศึกษาครูจำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต ได้แก่ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก ประกอบด้วย

2.1 K1 คือ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ)

2.2 K2 คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ (ศิลปะ วัฒนธรรม สุขภาพ การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ)

2.3 K3 คือ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก (จิตสำนึกต่อโลก การปกครองและหน้าที่พลเมือง และสิ่งแวดล้อม)

3. T (thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา คิดเชิงวิเคราะห์ คิดเชิงสร้างสรรค์และ คิดเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วย

3.1 T1 คือ คิดแก้ปัญหา คือ ความสามารถในการนำเอาข้อมูล กฎเกณฑ์หรือหลักการมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ได้

3.2 T2 คือ คิดเชิงวิเคราะห์ คือ ความสามารถในการจำแนกองค์ประกอบของสิ่งต่างๆ และระบุถึงความสำคัญ ความสัมพันธ์ และหลักการขององค์ประกอบเหล่านั้น

3.3 T3 คือ คิดเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อย หรือ รายละเอียดของสิ่งต่างๆ มารวมกัน เพื่อสร้างความรู้ ชิ้นงาน แผนงาน หรือหลักการใหม่

3.4 T4 คือ คิดเชิงวิพากษ์ คือ ความสามารถในการใช้เหตุผล ข้อมูล ประกอบการลงสรุปหรือตัดสินใจ

4. L (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำตนเอง และโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชั้นเรียน สถานที่ทำงาน ชุมชน และสังคม ประกอบด้วย

4.1 L1 คือ ความสามารถในการนำตนเอง ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันตนเองเมื่อเผชิญสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ

4.2 L2 คือ ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชั้นเรียน สถานที่ทำงาน และชุมชน (บุคลิกภาพ ความรู้ เทคนิคการสื่อสาร และบริบท)

5. C (Competency) หมายถึง สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทาง การศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ความเป็นครู (ศีลธรรม จรรยาบรรณ การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพครู การส่งเสริมพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน และการสร้าง เครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง) ประกอบด้วย

5.1 C1 คือ สมรรถนะในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

5.2 C2 คือ สมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร

5.3 C3 คือ สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้

5.4 C4 คือ สมรรถนะในการใช้จิตวิทยาสำหรับครู

5.5 C5 คือ สมรรถนะในการการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5.5 C6 คือ สมรรถนะในการบริหารจัดการในห้องเรียน

5.5 C7 คือ สมรรถนะในการวิจัยทางการศึกษา

5.8 C8 คือ สมรรถนะในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

5.9 C9 คือ สมรรถนะในการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพครู (การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ การส่งเสริมพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง)

วรลักษณ์ คำหว่าง (2559, หน้า บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า ทักษะครูในศตวรรษที่ 21 มีรายละเอียดดังนี้

1. ภาพรวม ประเด็นทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรวางแผนการดำเนินงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะครูและบุคลากรอย่างจริงจัง อบรม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนา ให้วิทยากรที่มีความสามารถมาให้ความรู้และส่งเสริมทักษะ โดยใช้วิธีการ พัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการ (school based management: SBM) เรียนรู้แบบ learning by doing โดยเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และสร้างผลงานผ่านระบบเครือข่าย มีการกำกับ ติดตาม วัดและประเมินผลตามตัวชี้วัด ส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะรูปแบบเครือข่าย ปรับปรุงแก้ไขระบบการ ใช้ของครูให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด

2. ประเด็นทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์และ นวัตกรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรสร้างแผนกิจกรรม/จัดทำโครงการสนับสนุนการสร้างสรรค์ และเผยแพร่ นวัตกรรมการสอน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบการเทียบเคียงสมรรถนะมาใช้ ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ฝึกทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ ให้ครูสร้างสรรค์ ผลงาน การปฏิบัติที่ดีเลิศเพิ่มผลผลิตทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ วัดและประเมินผล นวัตกรรมของครู ให้ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ นำผลการพัฒนานวัตกรรมมาปรับใช้ให้เกิด การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ประเด็นทักษะด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ไขปัญหา มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนการดำเนินกิจกรรมในด้านการส่งเสริม กระบวนการคิดและการแก้ไขปัญหาต่อครู โดยเน้นทักษะการคิดเพื่อสร้างรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะด้วยกระบวนการวิจัย และกระบวนการเรียนรู้แบบโครงการ อบรม/สร้างเครื่องมือ เน้น ทักษะกระบวนการคิด ฝึกปฏิบัติโดยใช้กรณีศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตามรูปแบบ และ ขั้นตอนของทักษะการคิดที่เป็นระบบ มีเครื่องมือวัดและประเมินผลจากนวัตกรรมที่ส่งเสริม กระบวนการคิด นำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น

4. ประเด็นทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ด้านเทคโนโลยี มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ควรสร้างความตระหนัก เล็งเห็นถึงความสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สัมมนา/อบรม/จัดกิจกรรม การเรียนรู้ผ่านการเชื่อมต่อบริเวณเครือข่ายให้ครูได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้าง ทักษะและ สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น วัดและประเมินผล ตรวจสอบจากพฤติกรรมการใช้ และผลงานที่ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี โดยตั้งเกณฑ์การเปรียบเทียบที่ยอมรับได้ ควรหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีมาเป็นต้นแบบ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้ และใช้อ้างอิง เพื่อการเทียบเคียง สมรรถนะ ปรับปรุงแก้ไขให้เกิดเครือข่ายเทคโนโลยีที่มีระบบต่อไป

5. ประเด็นทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ด้านสื่อ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนจัดสรรงบประมาณ กำหนดแนวทางการสืบค้นสื่อ การใช้สื่อการพัฒนาและการส่งเสริมสื่อ ของ ครูให้ตรงกับชี้วัด ฝึกฝนทักษะในการผลิตสื่อ ออกแบบและใช้สื่อได้ตรงกับตัวชี้วัดและ ผลการเรียนรู้ที่ คาดหวัง และจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริมต่อกระบวนการเรียนรู้ ตรวจสอบ คุณภาพสื่อ และ

การจัดเก็บสื่อได้อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและสอดคล้องกับตัวชี้วัดของหลักสูตร แก่ไขและพัฒนาทักษะด้านสื่อ เพื่อเป็นแนวทางเพื่อการวางแผนการพัฒนาครั้งต่อไป

6. ประเด็นทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ กำหนดแผนงาน แนวทางการปฏิบัติงาน ใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานของการพัฒนาและการแก้ไข ปัญหา ตระหนักในบทบาทครู เพื่อสร้างความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเองอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกฝน กระบวนการแก้ไขปัญหาโดยใช้รูปแบบการวิจัย ฝึกฝนการพัฒนาตนเองและคุณธรรมจริยธรรม ติดตาม ตรวจสอบประเมินรูปแบบการส่งเสริมและพัฒนา การปฏิบัติงานตามหน้าที่ตน โดยวัดผล ประเมินตาม เกณฑ์การพัฒนาและการยอมรับได้ที่ได้กำหนดไว้ นิเทศ ติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขเป็น ระยะเวลาอย่างต่อเนื่อง

7. ประเด็นทักษะชีวิตและอาชีพ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง มี แนวทางการพัฒนา ดังนี้ วางแผนการดำเนินงาน สร้างเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพตัว บุคคล ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินงานของตนเอง ศึกษาดูงาน โรงเรียน ดีเด่นในด้านต่าง ๆ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง นำเสนอและ เผยแพร่ผลงานที่โดดเด่นเป็นผลงานที่สร้างประโยชน์สามารถใช้ได้จริง ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพของผลงานและการเผยแพร่ผลงาน พัฒนา และส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำผลการดำเนินกิจกรรมในด้านที่ดีจากปีที่ผ่านมา เพื่อดำเนินการต่อยอดให้มี ความสำเร็จเพิ่มขึ้น

ดังนั้น ครูต้องพัฒนาทักษะที่จะเป็นในการปฏิบัติงานในวิชาชีพเพื่อปรับตัวทันต่อ สถานการณ์ ปัจจุบัน เปลี่ยนรูปแบบการสอนเป็นแบบพี่เลี้ยง โดยทักษะที่จำเป็นสำหรับครูยุคใหม่ คือ นำเทคโนโลยีมาใช้กระตุ้นให้เด็กมีระบบความคิด เปลี่ยนจากผู้สอนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและรับฟัง สอน ทักษะการใช้ชีวิต สร้างภูมิคุ้มกัน ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเช่นนี้ย่อมส่งผลดีกับนักเรียนใน ปัจจุบันมากกว่าในอดีต เพราะทำให้นักเรียนได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ที่อยู่นอกห้องเรียนได้อย่าง อิสระ รวมทั้งสามารถพัฒนาความรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว และนอกจากจะพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ แล้วยังต้องพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่ไปด้วย

มาตรฐานวิชาชีพครู

การจัดการศึกษาให้ยึดหลักเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทุกระดับและประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากร ทาง การศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ครูสภามีอำนาจหน้าที่ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน วิชาชีพและ

จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ และประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ โดยระบุไว้ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556ก)

จรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพและ แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกายวาจาและจิตใจ ผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์ และผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียก รับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่ง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึด มั่นในระบอบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่ คณะ

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า ครูควรประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ในทุกๆ ด้านและทุกๆ ข้อ ตั้งแต่หมวด 1 มาตรฐานความรู้ ประสบการณ์และวิชาชีพ หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน และหมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อ เป็นการปกป้องวิชาชีพของตนเองให้ได้อยู่เสมอ และยังแสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจและความ รับผิดชอบของตนเองในการประกอบวิชาชีพ หากเราปฏิบัติตามสวนส่งผลดีอย่างรอบด้าน ต่อตนเอง เพื่อนร่วม วิชาชีพ และผู้รับบริการ ทำให้เราสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีความสุข และเกิดการพัฒนาตนเอง

อยู่เสมอ เป็นครูที่มีคุณภาพ สามารถสร้างศิษย์ที่ดี มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาตนเอง สังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้

การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management)

ความหมายการบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management)

การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management) คือ การปรับปรุงคุณภาพขององค์การ ด้วยการให้ผู้บริหารจัดการในองค์การให้ลูกค้า (Stakeholders) ประสบความสำเร็จสูงสุด ให้เกิดความพึงพอใจของลูกค้า จะเป็นหลักในการกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจน (สมศักดิ์ ลินธนะเวช 2542: 153)

ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ หมายถึง แนวทางการบริหารองค์การที่มุ่งเน้นคุณภาพผลผลิตขององค์การ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมกิจกรรมหลักของการบริหารเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยกิจกรรมหลักสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) 2) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) 3) การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement)

กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ

กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ เป็นวิวัฒนาการบริหารสมัยใหม่ที่เน้นคุณภาพและการมีส่วนร่วมขององค์การ ชุมชน สังคม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งเริ่มต้นที่ประเทศอเมริกาประมาณปี ค.ศ. 1980 ขยายไปยังประเทศต่างๆ พัฒนามาจากการประสบความสำเร็จการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจอุตสาหกรรมที่สร้างกำไรสร้างความพอใจแก่ลูกค้า พัฒนา มาสู่การเรียนการสอน โดยกระจายอำนาจไปสู่โรงเรียนที่เป็นหน่วยปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุงการศึกษาโดยเปลี่ยนอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจจากส่วนกลางไปแต่ยังละโรงเรียนโดยให้คณะกรรมการโรงเรียน (School Council หรือ School Board) ทำหน้าที่รับผิดชอบร่วมในการตัดสินใจ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2546: 189) โดย เกิดจากแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization)
2. wanndau (Participation or Collaboration or Involvement)
3. หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People)
4. หลักการบริหารตนเอง (Self Managing)
5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance)

กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ เป็นแนวทางการบริหารที่มีผู้ศึกษาแล้วสรุปว่า เป็นกระบวนการบริหารที่เน้นคุณภาพ มีการวางระบบเป็นขั้นตอน เป็นกระบวนการที่ชัดเจนพร้อมที่จะให้

องค์การหรือสถาบันในไปประยุกต์ใช้ ทำทนายนักบริหารยุคใหม่ที่จะศึกษา และพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดทฤษฎียุคใหม่ ในศตวรรษที่ 21 ที่ยังไม่มีแนวคิดอื่นมาลบล้างได้ เนื่องจาก

1. เป็นวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐและเอกชนใช้ในการบริหารให้มีคุณภาพเป็นระบบสากลในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารองค์การสร้างความเชื่อมั่นในการบริหาร

2. เป็นเครื่องมือการจัดการองค์การเกี่ยวกับการจัดระบบในการบริหารงานการจัดการทรัพยากร การจัดการกระบวนการและการพัฒนา

3. ระบบการบริหารเชิงคุณภาพจะมุ่งเน้นความสำคัญของลูกค้าและผู้รับบริการ (Stake holders) ที่มีกระบวนการทำงานที่ดี มีระบบการทำงาน มีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตัดสินใจจากข้อมูลเอกสารและบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม

4. การบริหารเชิงคุณภาพ คือ คุณภาพขององค์การในการบริหารคุณภาพในองค์กร การพัฒนางาน การจัดโครงสร้างองค์การ หน้าที่ความรับผิดชอบตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน กระบวนการ ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ฮิโตะชิ คูเม (Hitoshi Kume.1996: 122) กล่าวว่า การบริหารเชิงคุณภาพแยกได้ 2 แนวทางคือ

1. การบริหารเชิงคุณภาพโดยใช้คุณภาพโดยใช้มาตรฐาน (Standard based Quality Management) การสร้างระบบคุณภาพตามมาตรฐานและการควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐาน

2. การบริหารเชิงคุณภาพแบบให้คนเป็นศูนย์กลาง (People Centered Quality Management)

โดยเน้นสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับชั้นว่าคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญต่อลูกค้าอย่างมากพอกับค่าของคนในตัวของเขาเอง โดยสร้างคนให้รู้จักคิดค้นสร้างสรรค์ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญเรื่อง การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติมากกว่าการนำระบบ ISO 9000 เข้ามาใช้และยอมรับการนำเอาวิธีการบริหารแบบ PDCA ย่อมาจาก Plan-De-Check Action คือ วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ ปรับปรุง ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีวินัยให้ครบวงจร หมุนไป โดยไม่หยุดนิ่ง

บาวน์ และคณะ (Bounds & Others, 1994: 75) มีความเห็นว่า การใช้การบริหาร เชิงคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จทั่วองค์การ (TQM) เป็นอาวุธเชิงกลยุทธ์มีวัตถุประสงค์หลายประการ คือ 1) เพื่อปรับปรุงบริการที่มีต่อลูกค้า 2) เพื่อปรับปรุงความน่าเชื่อถือในทางธุรกิจ (Business Reliability) และประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าและบริการ 3) เพื่อพัฒนาโลกของการมีส่วนร่วมของพนักงาน 4) เพื่อปรับปรุงการสื่อสารระหว่างบริษัทและพนักงาน 5) เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและแผนกของส่วนงานในองค์กร 6) เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยรูปแบบการจัดการและการสร้างทีมงาน 7) เพื่อให้ได้รับเครดิตจากสถาบันมาตรฐานระหว่างประเทศ เช่น ISO 9000 เป็นต้น

การจัดโครงสร้างองค์การบริหารเชิงคุณภาพ (Structure Organizing) ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารเชิงคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จ (TQM) กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Processing) ที่เหมาะสม มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) คน (People) ในองค์การ 2) เทคโนโลยี (Technology) และ 3) กรรมวิธี (Methodology)

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารคุณภาพ หมายถึง การกระทำที่บรรลุเป้าหมาย (Goals) ของความสำเร็จของภาระหน้าที่ตามจุดมุ่งหมาย (Objective) ขององค์การ โดยอาศัยการบริหาร จัดการ ที่ดี การวางแผนที่ดี การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบที่ดี และการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อ นำไปสู่ ผลผลิต (Output) คุณภาพหรือผลงานที่ตรงตามข้อกำหนด (เกณฑ์มาตรฐาน) ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (Stakeholders) ซึ่งกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพสามารถนำมา ประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพที่ดีขึ้นได้

ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ

ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันมีอยู่หลายแนวคิดหลายประการ จึงได้คัดเลือกทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและมีลักษณะสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น (Japanese management)

ทฤษฎีนี้เคยได้รับความสำเร็จอย่างสูงในช่วงเวลาหนึ่งโดย นายโยชิ (Ouchi) ได้นำการบริหารจัดการพัฒนาออกเป็น ทฤษฎี 2 ซึ่งเน้นการจ้างงานระยะยาว การตัดสินใจแบบเอกฉันท์ ความรับผิดชอบเป็นของกลุ่มมีการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไปมีการควบคุมตัวเอง แบบไม่เป็นทางการ มุ่งความเชี่ยวชาญในพัฒนาอาชีพ และมองแบบแยกส่วนในแต่ละองค์ประกอบ โบวี และคณะ (Bovere; & Others, 1993: 78) ดังที่นำมาแสดงในตารางประกอบ ดังนี้

ตาราง 3 การเปรียบเทียบลักษณะการบริหารองค์การแบบอเมริกาแบบญี่ปุ่น

ลักษณะการบริหารแบบ A อเมริกา (Characteristics of type A: American Organization)	ลักษณะการบริหารองค์การ แบบ J ญี่ปุ่น (Characteristics of type J: Japanese Organization)
1. การจ้างงานระยะสั้น การตัดสินใจโดยบุคคล 2. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล 3. การประเมินผลและเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง 4. การควบคุมแบบเปิดเผยเป็นทางการ 5. เน้นความเชี่ยวชาญตามเส้นทางอาชีพของแบบแยกส่วน	1. จ้างงานตลอดชีพ 2. ตัดสินใจโดยเอกฉันท์ 3. ความรับผิดชอบเป็นของกลุ่ม 4. ประเมินผลและเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่งซ้ำ 5. การควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ 6. ไม่เน้นความเชี่ยวชาญตามเส้นทางอาชีพ 7. การมองภาพแบบองค์รวม

ที่มา: โบวี และคณะ (Bovee; & Others. 1993: 78)

ลักษณะการบริหารองค์การแบบ Z: อเมริกาแบบปรับขยาย (Characteristics of type Z: Modified American Organization) ประกอบด้วย 1) การจ้างงานในระยะยาว 2) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ 3) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล 4) การประเมินผล การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป 5) ควบคุมตนเองไม่เป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเป็นทางการ 6) มุ่งเชี่ยวชาญในเส้นทางอาชีพระดับกลาง 7) มองในภาพรวมไปถึงระดับครอบครัว

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการแบบญี่ปุ่นอาจสรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบญี่ปุ่น สอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นทฤษฎีการบริหารยุคใหม่ที่ได้รับค่านิยมในการบริหารองค์การธุรกิจทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน สอดคล้องกับรูปแบบ (Model) องค์การบริหารจัดการของโรงเรียน ที่เน้นกระบวนการบริหาร PDCA คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) ควบคุมการประเมินผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนาภาพรวม (Action) เช่น การตัดสินใจร่วมกันเป็นเอกฉันท์ ความรับผิดชอบงานเป็นกลุ่มเป็นบุคคล คือ การวางแผน (Plan) การปฏิบัติ (Do) ควบคุมการประเมินผล (Check) และการปรับปรุงพัฒนาภาพรวม (Action) ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

2. การบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM: Total Quality Management)

การบริหารเชิงคุณภาพในปัจจุบันได้มุ่งให้ความสนใจกับเรื่องคุณภาพเป็นสำคัญ โดยพยายามแสวงหาวิธีการปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มผลผลิต การเน้นความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสำคัญ ด้วยการเปลี่ยนแปลงวิถีทางของวัฒนธรรมในองค์การเน้นให้พนักงานทุกส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการการบริหารเชิงคุณภาพมีเหตุผลเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ในองค์การ มีอยู่ 4 ประการ คือ ลูกค้า คู่แข่ง ต้นทุน และวิกฤตการณ์ องค์การจึงต้องปรับเปลี่ยน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องเพื่อต่อสู้ให้เกิดความอยู่รอด (วิฑูรย์ สิมะโชคคี. 2539: 88)

จึงเป็นความท้าทายกับวิธีการทำงาน การบริหารที่ดีกว่าเดิม และการเข้าร่วมใน การคิด การตัดสินใจจากบุคคลทุกฝ่าย ทุกแผนกและผู้เกี่ยวข้องกับการผลิต การให้บริการเพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าให้มากที่สุด ประหยัดต้นทุนให้มากที่สุด สร้างสรรค์ผลงานร่วมกันทั้งองค์กร การวางแผน การปฏิบัติตามกระบวนการ การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เป็นความคาดหวังที่จะสร้าง ความพึงพอใจแก่ลูกค้าและผู้รับบริการ การบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจึงมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employees involvement: EI) เป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่พนักงานจะต้องยอมรับและรับผิดชอบมากขึ้น สามารถตรวจสอบได้และริเริ่มการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน

2. การสร้างทีมงานบริหารตนเอง (Self-managed teams) แนวคิดทีมงาน บริหารตนเองเป็นการนำข้อมูลและผลรวมของความคิดจำนวนมากมากำหนดวัตถุประสงค์มาร่วมมือประสานงาน เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ ในองค์กร สามารถสื่อความหมายวิสัยทัศน์ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2542: 477)

การบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์กรจึงเป็นความมุ่งมั่นไปสู่ความเป็นเลิศทั่วทั้งองค์กร เน้นความสำเร็จในความเป็นเลิศด้วยทีมงานและกระบวนการด้วยคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นพลังผลักดันการบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร เป็นการแสวงหาวิธีการ การปรับปรุงคุณภาพ การเพิ่มผลผลิตและเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ บนวิถีทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2542-475) ระบบ TQM บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องได้รับการจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงร่วมคิดร่วมทำ และการตัดสินใจโดยใช้ระบบทีมและการมีส่วนร่วม ซึ่งไม่ใช่ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ หรือระเบียบแบบแผน ไม่ใช่การบังคับ แต่เป็นปรัชญาที่พัฒนามาจากค่านิยมพฤติกรรมในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 ลักษณะการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรกับการบริหารทั่วไป

การบริหารแบบ TQM	การบริหารโดยทั่วไป
1. เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ	1. เน้นการบริหาร
2. คุณภาพมาก่อน	2. กำไรต้องมาก่อน
3. มิตินคุณภาพแบบเพิ่มทั่วทั้งระบบ	3. มีคุณภาพเป็นแบบเดียว
4. เน้นการบริหารแบบการมีส่วนร่วม	4. การบริหารพนักงานไม่มีส่วนร่วม
5. เน้นกระบวนการ	5. เน้นผลลัพธ์

ที่มา: เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542: 475)

แนวความคิดการบริหารแบบ TQM มาจากหลายแนวคิดด้วยกัน แนวคิดที่เป็นต้นแบบที่นิยมกัน คือ แนวคิดของ Kaoru Ishikawa ศาสตราจารย์ทางวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ได้พัฒนาโดย แกรม Ishikawa หรือแผนภูมิกำแพงปลา (Sriribery; & Others. 1997: 56)

ได้พัฒนาเครื่องมือวิเคราะห์สาเหตุและผลของปัญหามาใช้ในสหรัฐและญี่ปุ่นอย่างกว้างขวาง ต่อมาบุคคลหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบ TOM คือ W. Edwards Deming ได้พัฒนาการบริหารแบบ TQM (Total Quality Management) ที่เน้นการปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่องและการตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า แนวคิดสำคัญบางส่วน (Jones. 1995: 26) ได้แก่ 1) ตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และการบริหารเพื่อการอยู่รอดในการแข่งขัน 2) ยอมรับปรัชญาใหม่ๆ คือ การเผชิญกับสิ่งที่ท้าทายใหม่ เรียนรู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งจะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง 3) ยกเลิกการตรวจสอบเพื่อให้เกิดคุณภาพ แต่เน้นการสร้างคุณภาพ 4) ลดค่าใช้จ่ายรวมขององค์กร 5) ทำลายอุปสรรคระหว่างแผนกงานต่างๆ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการหาปัญหาแก้ไขปัญหาโดยใช้ระบบทีม 6) ตั้งเป้าหมายลดจำนวนผลิตภัณฑ์ที่มีข้อบกพร่องให้น้อยลง 7) การสร้างภาวะผู้นำในกลุ่มในองค์กร 8) จัดให้มีการศึกษาและการฝึกอบรมความรู้แก่สมาชิกในองค์กร 9) ทุกคนให้องค์กรต้องมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

จากทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ TQM (Total Quality Management) จะเห็นว่าประเด็นหลักที่มีลักษณะตรงกับทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพทั่วไป เช่น การให้ความสำคัญกับลูกค้า การเน้นความสำคัญคุณภาพ (Outcome) ทั้งระบบการเน้นการกระจายอำนาจ การทำงานเป็นที่มีการเน้นการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงของสมาชิก และการสร้างภาวะผู้นำใน องค์กร กระบวนการบริหารจะประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) นโยบาย (Policy) ร่วมกัน 2) การปฏิบัติงาน (Do) การปฏิบัติตามพันธกิจ บทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ 3) การตรวจสอบ (Check) มีการกำกับนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน 4) การปรับปรุงพัฒนา (Action) การประเมินผลปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ ผู้ศึกษาสรุปว่า กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ สอดคล้องกับรูปแบบ (Model) การบริหารเชิงคุณภาพของโรงเรียนที่มีวงจรควบคุมคุณภาพ PDCA

3. การบริหารคุณลักษณะความเป็นเลิศ (Attributes of excellence)

โทมัส และโรเบิร์ต (Thomas; & Robert. 1982: 78) ได้เสนอแนวความคิดการบริหาร สู่ความเป็นเลิศไว้ในหนังสือ In Search of Excellence อธิบายให้เห็นความสำเร็จตามแนวคิดใหม่ ที่แตกต่างไปจากการบริหารแบบดั้งเดิม เขาโจมตีการบริหารแบบดั้งเดิมเป็นแบบประเพณีนิยมที่มีความเป็นอนุรักษ์นิยมว่า ขาดความรู้สึกลึกซึ้งความยืดหยุ่น องค์กรใหญ่โตเกินไป เขาเน้นการบริหาร การวางแผน การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์และการควบคุมที่เรียกว่า การบริหารคุณลักษณะความเป็นเลิศ (Attributes of excellence) คุณลักษณะขององค์การที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Daft. 1994: 530) เป็น

ลักษณะการบริหารมีความคล่องตัวสูง มีความยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วม องค์กรต้องเล็ก กะทัดรัด (จีว แต่แจ้ว) เพื่อให้สามารถลดต้นทุน (Costs) รายจ่าย เน้นคุณภาพความเป็นเลิศ การให้บริการแก่ลูกค้าที่มีการสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) ได้แก่ 1) มุ่งเน้นการกระทำความคุ้มค่าของการกระทำการบริหารตามสถานการณ์ที่เป็นจริง 2) ใส่ใจกับลูกค้า ความพึงพอใจต่อความต้องการของลูกค้าโดยการให้บริการที่เป็นจริงที่ตีเลิศและผลผลิต (Outcome) ใหม่ ๆ 3) มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นในการคิดริเริ่มหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรการบริหารได้ง่าย 4) มุ่งผลผลิตโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในคุณภาพการผลิตและการตัดสินใจ การขยายตลาดการผลิตสินค้าใหม่ 5) บุคลากรมีความชัดเจนในค่านิยมในองค์กร เน้นความเป็นเลิศให้ทุกคนเกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จ 6) ยึดติดกับความเชี่ยวชาญของตน องค์กรจะประสบความสำเร็จ เจ้าของ หรือผู้บริหารจะต้องมีความถนัดและทำได้ดี 7) โครงสร้างองค์กรใช้คนน้อย ขนาดเล็ก มีรูปแบบง่ายๆ ถ้าองค์กรใหญ่ขึ้น ก็แบ่งแยกออกไปเป็นองค์กรใหม่ แยกสาขาไป 8) องค์กรมีความยืดหยุ่นบางอย่างต้องมีความกระชับรัดกุม บางอย่างต้องให้อิสระในการดำเนินการ

ทฤษฎีการบริหารเชิงคุณภาพ ลักษณะความเป็นเลิศ (Attributes of excellence) สอดคล้องกับกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management Process) ที่กระบวนการบริหารเริ่มต้นเหมือนกัน คือ PDCA ตามวงจรของเดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle: PDCA) ที่โรงเรียนนำมาเป็นแนวทางในการบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานในทุกๆ ด้าน

กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา

กระบวนการบริหารคุณภาพในสถานศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการให้บริการในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจในคุณภาพการศึกษาให้แก่ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2. 2554: 43)

การบริหารเชิงคุณภาพในสถานศึกษา หมายถึง การมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และมุ่งหวังผลการพัฒนาผู้เรียน (Outcome) ในระยะยาวด้วยการสร้างคุณค่า ความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนให้ยอมรับพึงพอใจและเห็นคุณค่าของการศึกษา ตลอดจนชุมชน สถาบันและสังคม ต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเป็นพันธกิจ (Mission) ที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามพระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545: 28)

การบริหารเชิงคุณภาพ (Quality Management) เป็นกระบวนการพัฒนางาน เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้การจัดการศึกษาไปสู่คุณภาพและมาตรฐานสากลของผู้เรียนที่ผู้ปกครอง ชุมชน ให้การยอมรับได้ แนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา แนวคิดการบริหารจัดการเชิงคุณภาพในสถานศึกษา จึงได้ถูกกำหนดขึ้นในการบริหารจัดการด้าน

การศึกษาในปัจจุบันอย่างกว้างขวาง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการตามแผน เพื่อให้กิจกรรม งานโครงการเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ตรงตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และธรรมนุญสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้นำเอากระบวนการบริหารเชิงคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming Cycle or Quality Control Circle: PDCA) มาปรับปรุงใช้ ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน (Plan) 2) การดำเนินงานตามแผน (Do) 3) การตรวจสอบ (Check) และ 4) การปรับปรุง (Action)

แนวคิด ทฤษฎีในการบริหารคุณภาพ

วงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานอย่างมีคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) จัดเป็นกิจกรรมปรับปรุง และพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การดำเนินการตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหน่วยงานทางการศึกษาและนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงหลักการของวงจรคุณภาพ วงจรคุณภาพกับการประยุกต์ใช้เพื่อการศึกษา ดังนี้

หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA)

การบริหารงานด้วยวงจรคุณภาพ (PDCA) ตามแนวคิดของเดมมิ่ง ปัจจุบันจัดเป็นกระบวนการสากลที่ทุกคนทราบกันดี และถือเป็นเครื่องมือการบริหารที่จัดเป็นแกนร่วมของการบริหารที่หลากหลายบนพื้นฐานเดียวกัน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของเดมมิ่งและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้กล่าวถึงวงจรคุณภาพ (PDCA) ไว้ ดังนี้

เดมมิ่ง (Deming in Mycoted. 2004: 65) กล่าวว่า การจัดการอย่างมีคุณภาพเป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจรเดมมิ่ง ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนการตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

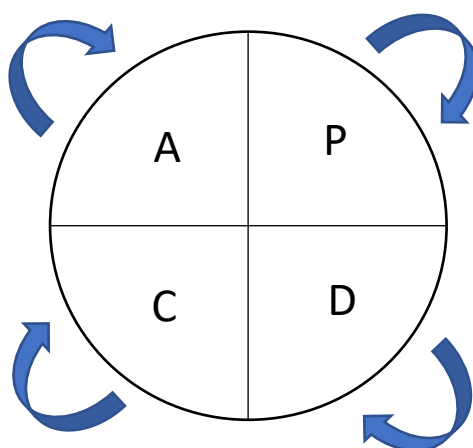
Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้าง

Action คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

แม้ว่าวงจรคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องแต่สามารถเริ่มต้นจากขั้นตอนใดก็ได้ขึ้นอยู่กับปัญหาและขั้นตอนการทำงานหรือจะเริ่มจากการตรวจสอบสภาพความต้องการเปรียบเทียบกับสภาพที่เป็นจริงจะทำให้ได้ข้อสรุปว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ปริิทธิรศน์ พันบรรยงก์ (2545: 53-54) กล่าวว่ วงจรคูนภพ (PDCA Plant Do Check Act) คื องค์ประกอบหลักของวงจรกรจ้ดกร



หมุ่นให้เร็ว หมุ่นให้ถูกต้ง

แผนภพที่ 2 วงจรกรจ้ดกร
(ที่มปริิทธิรศน์ พันบรรยงก์. 2545: 53)

ค่ว หมุ่นให้เร็ว หมุ่นให้ถูกต้ง ที่อยู่ทงด้นขวของวงจรกรจ้ดกรนั้น คื กรหมุ่นวงจรยงถูกต้งตมข้nton 1 รอบ จะสงผลให้เกดกรปร้บปรุงหรือแก้ขปัญหได้ 1 ระดบกรหมุ่นให้เร็วจะทให้เกดกรปร้บปรุงยงรวดเร็ว

P (Plan) คื จะเริ่มน้บจกรแสวงหจุดที่เป็นปัญห ระหว่งระดบควมตงกตงจุดที่ม่งหวังและสภพที่เป็นจรง เมื่จ้บจุดที่เป็นปัญหได้แล้ว จ้ดท้แผนมตรกรนกรแก้ข แล้วจ้งข้ สู่ข้ D หรือ do ต่ไป

D (Do) คื กรปฏิบัติตมแผนมตรกรแก้ขแผนใหม่ล้สุด เพราะแผนคืสิ่งที่ปร้บปรุง แก้ขได้ยู่เสมอ ต้งน้จ้วแผนที่จะลงมือปฏิบัตินั้นเป็นแผนใหม่ล้สุดจรงๆ

C (Check) คื กรเปรียบเทียบระหว่งผลล้ท้กับค่วเป้หมยเสมอ

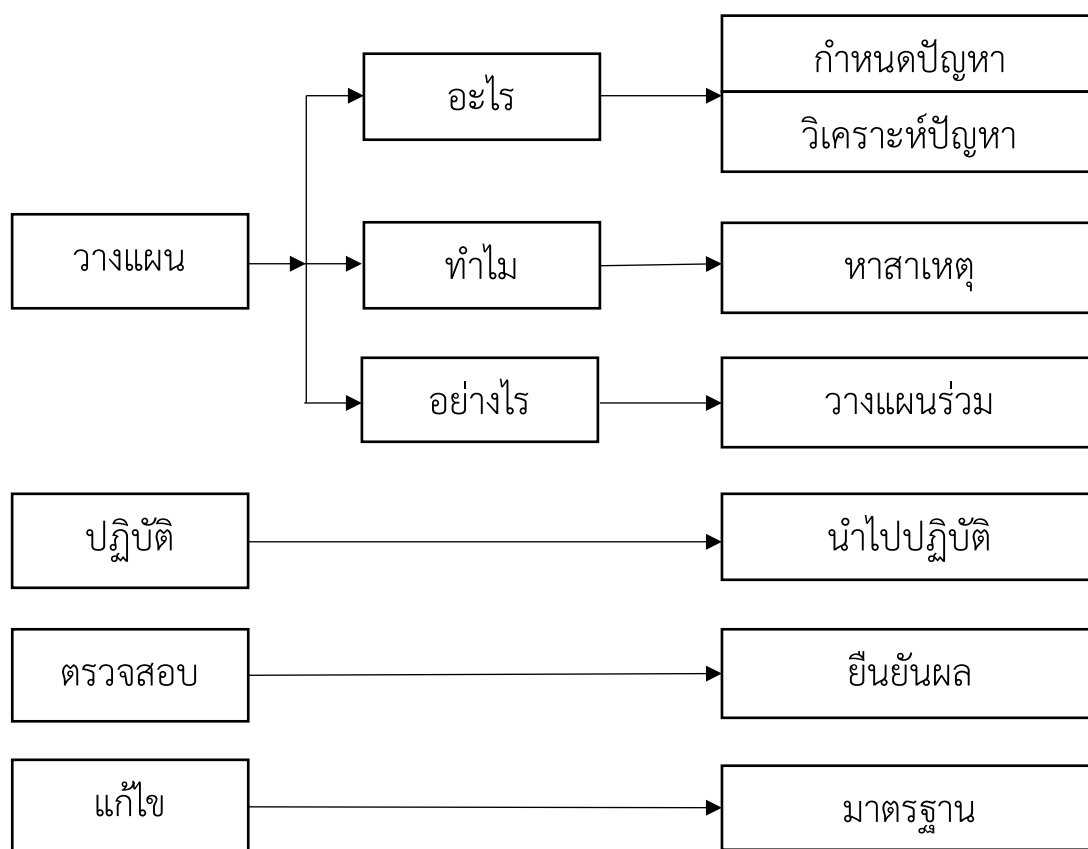
A (Action) คื กรปฏิบัติหลังกรตรวจสอบ ซ้เป็นไปได้ทลยประกร ดงนี้

1. นกรณที่ผลล้ท้ต้กว่เป้หมยจะต้งมกรทบทวนแผนของมตรกรแก้ขแล้วดูว่สิ่งที่ยงคงเป็นปัญหอยู่มีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ท้นที่ให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ท้นที่ ให้ส่ท้อนสู่แผนกรแก้ขปัญหรอบต่ไป

2. นกรณที่ผลล้ท้ต้กว่เป้หมย จะต้งมกรทบทวนกรก้หมยค่วเป้หมยว่ต้เกนไปหรือไม่ ควรมกรปร้บเป้หมยให้ต้กว่เดิมหรือไม่ ผลล้ท้เหนือกว่ควมค่วหมยโดยป้จจยภยนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนดูว่าได้มีการปฏิบัติตามแผน มาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงาน มาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P) ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do-D) ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check-C) ขั้นที่ 4 การปรับปรุงพัฒนา (Action-A)



แผนภาพที่ 3 กระบวนการ PDCA

(ที่มา : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2540: 32)

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P)

การวางแผนเป็นกระบวนการการพัฒนาความคิดนำไปสู่การปฏิบัติจริงบนพื้นฐานความเป็นจริงความเป็นไปได้ และการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยการกระทำให้พร้อมในการเริ่มต้นลงมือปฏิบัติ เป็นกระบวนการแก้ปัญหาด้วยการกระทำให้พร้อมในการเริ่มต้น ลงมือปฏิบัติ (Do) แผนงานที่ดีมีลักษณะ 4 ประการ

1. ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันบนพื้นฐานความเป็นจริง เช่น วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคปัญหา

2. กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจน

3. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เช่น กำหนดวิสัยทัศน์(Vision) พันธกิจ (Mission) นโยบาย (Policy) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objective)

4. กำหนดแนวทางวิธีปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย

ขั้นที่ 2 การดำเนินงานตามแผน (Do-D) เป็นการลงมือกระทำตามแผนงาน โครงการที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. วางกำหนดการ ปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ปฏิบัติตามกำหนดเวลา

2. แยกกิจกรรมที่ต้องกระทำตามกำหนดเวลาซึ่งอาจจะต้องมีกิจกรรมหลายอย่างร่วมกัน

3. จัดสรรทรัพยากรต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมนั้น

4. จัดกิจกรรมตามแบบแมทริกซ์ (Matix Management) เพื่อดึงเอาผู้เชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วม ทำให้สามารถมองปัญหา ได้กว้างขวางขึ้น แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

5. พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่น การใช้เหตุผลการทำงานร่วมกัน การร่วมกันใช้ดุลพินิจตัดสินใจหาร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นหมู่คณะ

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติ (Check-C) เป็นกระบวนการนิเทศติดตามผลเพื่อให้เข้าใจกระบวนการที่เป็นอยู่ การตรวจสอบจะทำให้รับรู้สภาพการณ์ของงานที่เป็นอยู่ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งวางแผนเอาไว้ ดังกระบวนการ ต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการตรวจสอบได้ชัดเจนขึ้น

2. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

3. พิจารณากระบวนการทำงานเป็นตอนๆ เทียบกับผลงานที่วางแผนเอาไว้

4. การรายงานผลเสนอผลการประเมิน รวมทั้งมาตรการป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลว รายงานเป็นทางการอย่างสมบูรณ์ หรือรายงานแบบย่ออย่างไม่เป็นทางการก็ได้

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงพัฒนา (Action-A)

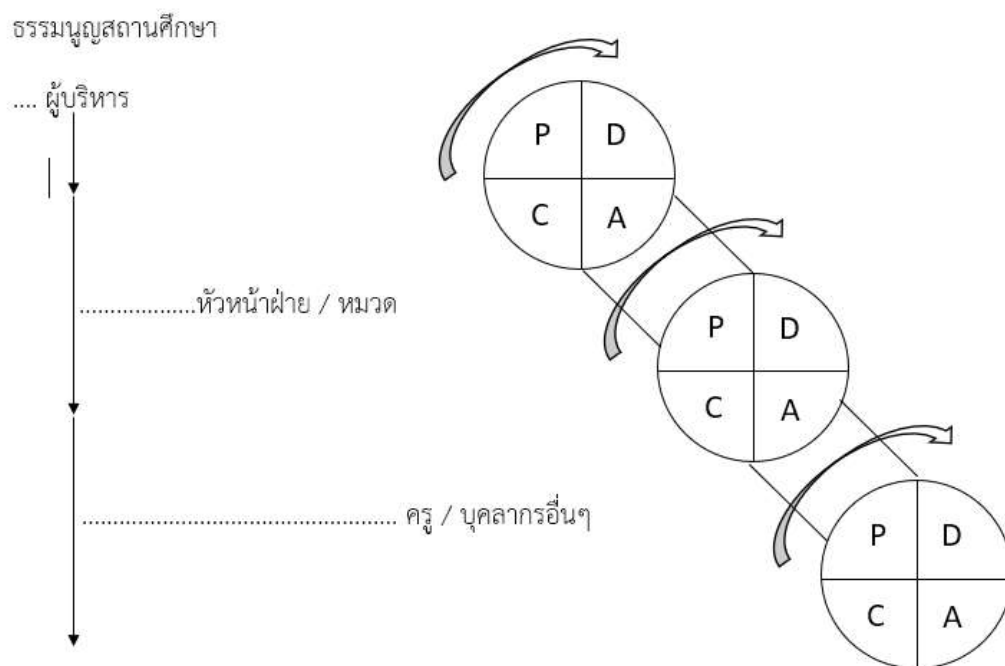
คือ การแก้ปัญหาผลของการตรวจสอบ หากพบว่าเกิดข้อบกพร่องขึ้นงานที่ได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย หรือผลงานไม่ได้มาตรฐาน ให้ดำเนินการแก้ไขปัญหาไปตามลักษณะของปัญหาที่พบ ถ้าผลงานเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมาย ต้องแก้ไขที่ต้นเหตุถ้าพบความผิดปกติใดๆ

1. ให้สอบสวนค้นหาสาเหตุของปัญหาแล้วทำการป้องกัน เพื่อมิให้เกิดความผิดปกติขึ้น

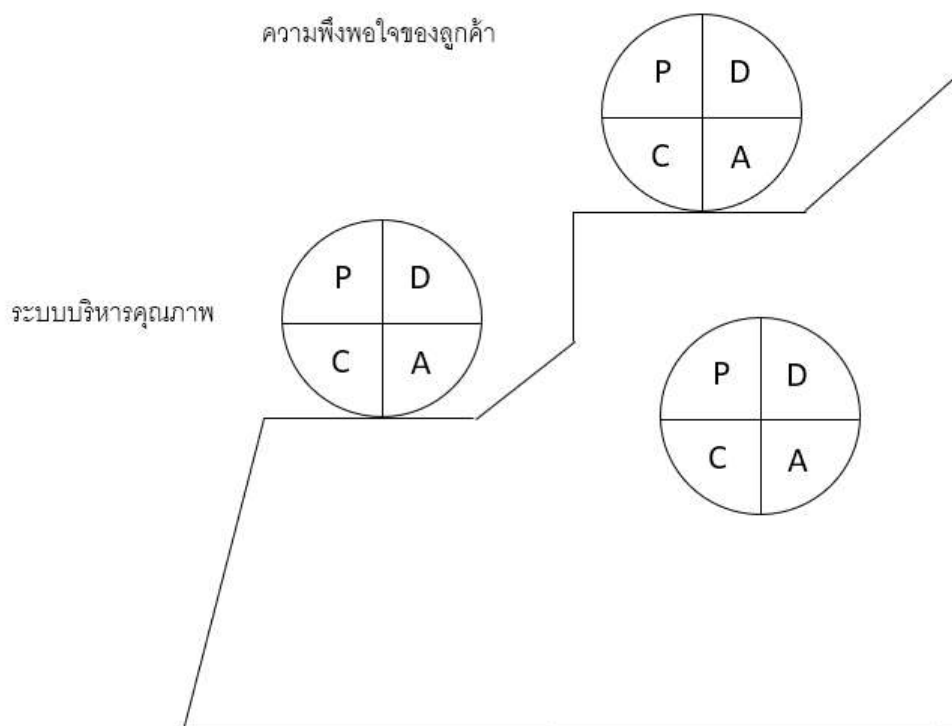
2. การย้ายนโยบาย เมื่อมั่นใจว่านโยบายเดิมดีอยู่แล้ว

3. การปรับปรุงพัฒนาระบบหรือกระบวนการ วิธีการในการทำงาน

4. สรุปรายงานผล ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของทุกระดับที่เชื่อมโยงกับผู้นำระดับต่างๆ



แผนภาพที่ 4 การควบคุมคุณภาพของเดิมมีง
(ที่มา : สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. 2542: 190)



แผนภาพที่ 5 การบริหารเชิงคุณภาพ
(ที่มา : สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2542: 191)

จากข้อความข้างต้นอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดวัฏจักรของเดมมิง (Deming Cycle) PDCA Dr.Wallter Shewhart (7 วอลท์เตอร์ ชิวฮาร์ท) เป็นผู้พัฒนาขึ้นเป็นคนแรกในปี ค.ศ. 1939 และ Dr.W.E. Deming เป็นผู้นำมาเผยแพร่ในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี ค.ศ. 1950 จนเป็นที่รู้จักแพร่หลายในชื่อ วงจร เดมมิง (Deming Cycle) หรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle: PDCA) หรือวัฏจักรแห่งการบริการคุณภาพ ศาสตราจารย์ ดร.ฮิโตชิ คูเม กล่าวว่า จุดมุ่งหมายที่แท้ของ PDCA ซึ่งเป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพนั้น มิใช่เพียงแค่การปรับแก้ผลลัพธ์ที่เบี่ยงเบนออกไปจากเกณฑ์มาตรฐานให้กลับมาอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องการเท่านั้น แต่เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงในแต่รอบของ PDCA อย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการ PDCA ที่มีวนได้สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ในแต่ละรอบ และในแต่ละระดับ (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวช 2542: 161)

นอกจากนี้ Deming (เดมมิง) ได้เสนอแนวเกี่ยวกับหลักการบริหารที่กำหนดเป็นความรับผิดชอบการบริหาร (Management Commitment) และนโยบายคุณภาพ (Quality Policy) 14 ประการ ที่เรียกว่า Deming' 14 point (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. ม.ป.ป. 338-340) ซึ่งมีรายละเอียดได้ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนเพื่อนำสู่การปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยใช้การศึกษาค้นคว้าและนำนวัตกรรมมาปรับปรุงมาออกแบบการผลิตและบริการสม่ำเสมอ

2. การยอมรับแนวคิดปรัชญาใหม่ๆ รวมทั้งการนำแนวคิดของทุกคนมาใช้ตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างวัฒนธรรมด้านคุณภาพขึ้นในองค์กรจนกลายเป็นวิถีชีวิต
3. การยึดมั่นในหลักการขององค์กร เพื่อยึดหลักในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร
4. การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการในด้านต่างๆ สนใจและยอมรับแนวคิดของผู้รับบริการ รวมทั้งการตอบสนองความต้องการ เพื่อให้ผู้บริการพอใจ
5. ปรับปรุงระบบการผลิตหรือกระบวนการการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและการบริการ
6. จัดการฝึกอบรมความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน
7. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารเพื่อสร้างภาวะผู้นำให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
8. ขจัดความกังวลต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการตามแนวคิดการบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กร เช่น เมื่อบุคลากรกลัวการเสี่ยง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นจะมีผลทำให้การปรับปรุงคุณภาพตามแนวคิดนี้ลดลง ผู้บริหารจะต้องบริหารงานให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคนสร้างความมั่นใจให้ทุกคนกล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น
9. ร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกันและระหว่างหน่วยงาน
10. เน้นการกระตุ้นให้ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน โดยบอกวิธีการกระทำให้ถึงเป้าหมายว่าควรทำอย่างไร (How to) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงาน และอาจกระตุ้นเสริมด้วยการใช้คำขวัญ
11. เป็นการทำงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพ (How good) มากกว่าการจะมุ่งปริมาณหรือมุ่งการทำงานให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการไม่ได้คำนึงถึงคุณภาพ
12. กระตุ้นให้ทุกคนใช้ความสามารถในการทำงานให้เต็มศักยภาพ ขจัดอุปสรรคที่มีผล ต่อความภูมิใจในการทำงาน ให้ความเป็นธรรมและเอาใจใส่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน หลีกเลี่ยงการนำผลการประเมินด้านลบมาทำลายหรือบั่นทอนความมุ่งมั่นในการทำงาน
13. สนับสนุนให้บุคลากรให้ได้รับการศึกษาอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ
14. ปฏิบัติงาน (Take action) ตามแนวทางที่กล่าวมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยทุกคนร่วมมือกันและฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนและรับผิดชอบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

โดยนิยามความหมายของการสร้างทีมงานว่า หมายถึง กระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้น ได้เรียนรู้ว่าทำอะไรจึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองและของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันความสัมพันธ์ที่เป็นแบบแผนพึ่งพากันในการทำงาน ตระหนักว่าตนเป็นสมาชิกของทีม มีวัตถุประสงค์เดียวกันทำงานสำเร็จได้ โดยกลุ่มสมัครใจทำงานด้วยกัน ผลผลิตมีคุณภาพสูง พร้อมเผชิญปัญหาาร่วมกัน

ทีมงานในอนาคต มีแนวโน้มจะปรับวัฒนธรรมการทำงาน โดยเน้นการบริหารงานด้วยตนเอง (Self-Directed or Self-Managing) เพื่อให้เกิดพลังร่วม ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงเหมือนสูตรสำเร็จของชัยชนะ สูตรการปรับปรุงผลผลิตและบริการ โดยเน้นสร้างกลุ่มผู้ทำงานขึ้นมา ทั้งนี้ยอมอาศัย ความรู้ ความชำนาญ และการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพในขณะที่เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

องค์กรที่มีคุณภาพเกิดจากความมุ่งมั่นอย่างจริงจังต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จนสมาชิกทุกคนขององค์กรรับเอาคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงาน และเป็นวัฒนธรรมขององค์กร มีระบบบริหารที่เป็นลักษณะเชิงรุก เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไขเสียเวลา จึงสามารถรับมือ หรือจัดการกับวิกฤติต่างๆ ได้เพราะได้ป้องกันและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว

ในส่วนของการศึกษา สถานศึกษาควรจะได้มีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สิ่งหนึ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการ คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเพราะคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กรเนื่องจากเป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาให้มีศักยภาพขึ้นได้ คนเป็นทั้งผู้ที่จะกำหนดระบบงานที่เหมาะสมและเป็นผู้ปฏิบัติในระบบงานที่กำหนดไว้ การบริหารองค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับต้นๆ ให้ความก้าวหน้าเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในงานมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา สร้างและพัฒนาทีมงาน ต้องให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพิ่มความผูกพันกับองค์กร เกื้อกูลกับชุมชนและสังคม

แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จทั้งองค์กร และสามารถแข่งขันในระดับชาติหรือระดับโลกได้ ถือเป็นระดับการเรียนรู้ ซึ่งมี 3 ระดับ ประกอบด้วย การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่าย (Cross Function) การสั่งการตนเอง (Self Directed Management) และจัดการความคิดที่แตกต่าง และองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่จะให้บุคลากรขององค์กรนำความรู้ที่มีอยู่ พัฒนาองค์กรให้เดินไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกัน แต่ละคนจะเรียนรู้จากกันและกันและเรียนรู้ร่วมกัน กลายเป็นความรู้ขององค์กร

ซึ่งเมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ทั้ง 3 ระบบ ก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาแท้จริง ซึ่งมีอยู่ 3 ระดับ คือ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ เป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือมีเทคโนโลยีของตนเอง การมีลักษณะที่เรียกว่า ภูมิปัญญาชาวบ้าน หรือ Intelligent Club เป็นสติให้สังคมหรือประเทศชาติ การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ที่จะเข้าแข่งขันระดับภูมิภาค และการพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสูงของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้ และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกัน จนทำให้ประเทศก้าวหน้าสู่เวทีโลกในระดับนานาชาติ แบบนักยุทธศาสตร์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของเทคโนโลยีการจัดการและทุน

ขั้นตอนการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษา

ในการบริหารเชิงคุณภาพของสถานศึกษาสามารถนำเอาระบบการบริหารเชิงคุณภาพ เช่น ระบบการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) การบริหารเชิงคุณภาพ ISO 9000 หรือการบริหารคุณภาพ กลยุทธ์ (Strategic Quality Management) หรือกิจกรรม 5 ส มาใช้เป็นกลไกการบริหารงาน การจัดการทรัพยากร ขั้นตอนกระบวนการบริหารและการพัฒนาเพื่อปรับปรุงในการยกระดับมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษาที่ต้องการได้ สถานศึกษาจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่การวิเคราะห์มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโรงเรียนเพื่อเทียบเคียงและกำหนดเป็นมาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวงจรควบคุมของเดมมิ่ง (Quality Control Circle: PDCA) กระบวนการบริหารเชิงคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. 2554: 45) ดังนี้

1. กำหนดนโยบายเชิงคุณภาพ โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องกำหนดนโยบายเชิงคุณภาพของโรงเรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นโยบายเชิงคุณภาพของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน
2. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการพรรณานงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ให้ครบถ้วนชัดเจนสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง
3. การจัดทำแผนอัตรากำลังของโรงเรียนให้เหมาะสมในการดำเนินงานตามขั้นตอน การบริหารเชิงคุณภาพตามภาระหน้าที่ในการกระจายงาน กระจายคนให้เพียงพอ
4. การหาทรัพยากรการบริหาร (4Ms) ให้มีความเพียงพอ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนการบริหารจัดการ รวมถึงการเรียนการสอน รวมถึงการพัฒนาบุคลากร สื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ
5. การสำรวจตรวจสอบปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง การตรวจสอบติดตามการดำเนินงาน การกำกับ การปรับปรุง เพื่อนำมาปรับปรุงคุณภาพในการบริหารเชิงคุณภาพ

สรุปได้ว่า การควบคุมคุณภาพตามแนวทางการบริหารยุคใหม่ สามารถนำวงจรคุณภาพของเดมมิ่ง มาประยุกต์ใช้บริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนต้องทำอย่างต่อเนื่อง และต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย นับตั้งแต่ ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน

เพื่อให้การควบคุมคุณภาพและพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นกระบวนการบริหารเชิงคุณภาพทั้งโรงเรียน อันจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานด้านต่างๆ ไปตามมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาและควบคุมคุณภาพ (Development and Quality Control) กระบวนการจัดการ เป็นสิ่งหนึ่งที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะผู้บริหารไม่มีลักษณะมุ่งกระบวนการ (Processes-Oriented) ทุกคนจะมุ่งไปทำงาน กิจกรรม คน และโครงสร้าง แต่ไม่มุ่งที่กระบวนการ ซึ่งเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ทวี มั่นตรง. 2545: 34) ให้รายละเอียดว่า การควบคุมคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการหรือแนวปฏิบัติที่นำมาศึกษาเข้าสู่คุณภาพ โดยการกำหนดมาตรฐานด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต แล้วดำเนินการเข้าสู่มาตรฐานต้องมีการพัฒนาปัจจัยทางการศึกษาต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนปัจจัยที่ส่งเสริมการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ การสร้างทีมงาน

การบริหารจัดการคุณภาพเรื่องที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องของการสร้างทีมงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นกิจกรรมที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเรื่องหนึ่งของผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ และกำลังเป็นที่นิยมมากขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักว่า ความสำเร็จในการทำงานนี้มีได้เกิดมาจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังและคุณภาพของความร่วมมือ รวมถึงการประสานงานของทุกคนและทุกฝ่าย

ปีการ์ (Pekar. 1995: 75) ได้อธิบายความหมายของทีมว่า เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ขณะที่ แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1976: 116) ได้เสนอลักษณะการทำงานที่มี ประสิทธิภาพไว้ ดังนี้ บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ ปราศจากพิธีรีตอง เป็นแบบสบายและ ไม่เครียด ทุกคนช่วยกันทำงาน มีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจัง และไม่มีร่องรอยแสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายอย่างจริงจังจะอภิปรายเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หากมีใครอภิปรายนอกประเด็น จะมีสมาชิกถึงเรื่องกลับเข้าสู่ประเด็นได้อย่างรวดเร็ว สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และยอมรับภารกิจหลักของทีม มีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันสามารถรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตั้งใจ และยอมรับภารกิจหลักของทีมมีการรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน และสามารถรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตั้งใจ และแม้มีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันอยู่เสมอ แต่ทีมงานคุ้นเคยและสบายใจกับสภาพเหล่านี้ พร้อมจะเผชิญกับความคิดเห็นไม่ต่างกัน โดยทีมไม่รีบด่วนตัดสินใจ โดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน จะมีการตรวจสอบเรื่องต่างๆ อย่างถี่ถ้วน ได้ข้อยุติบรรยากาศการทำงานจึงส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย อย่างแท้จริง ไม่ยินยอมให้มีเผด็จการในชนกลุ่มน้อย การตัดสินใจส่วนใหญ่ จะตัดสินใจ โดยใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าทุกคนเห็นด้วยโดยหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ

เกิดขึ้นบ่อยและกระทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ท่ามกลางความสบายใจ สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความรู้สึก และความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและการปฏิบัติงานของทีมงาน มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน ผู้ที่เกี่ยวข้องจะเข้าใจและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างเต็มที่ หัวหน้าจะไม่ใช้อำนาจครอบงำกลุ่ม ในทางกลับกันกลุ่มจะไม่ยอมปฏิบัติตามผู้นำอย่างไรเหตุผล สุดท้ายแล้วทีมงานจะตระหนักเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจะมีการตรวจสอบเป็นระยะ ว่างานดำเนินการไปได้ด้วยดีเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

เห็นได้จากแนวคิดของ แม็คเกรเกอร์ (McGregor. 1976: 4-18) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมหรือการมีส่วนร่วมนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งมั่นสู่ผลสำเร็จ โดยยึดหลักความเสมอภาคของสมาชิกทุกคน เน้นการทำงานด้วยใจที่รักสามัคคีในหมู่คณะ เป็นต้น

ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ

ในการวางแผนทางการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญที่มาสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ เพราะปัจจัยต่างๆ จะเชื่อมโยงให้การพัฒนาคุณภาพประสบผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ การบริหารงานในองค์กรจะมีทรัพยากรพื้นฐานอยู่ 4 ประการ เรียกรวมกันโดยทั่วไปว่า “4Ms” ก็นับได้ว่ามีความหมายครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดได้อย่างเพียงพอ จึงยกมาเป็นปัจจัยที่สนับสนุนต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Moray) 3) วัสดุ (Materials) 4) การจัดการ (Management) ดังนี้

1. คน (Man) บรรดาปัจจัยทางการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทั้งหมด “คน” หรือ “บุคคล” ได้รับความยอมรับว่ามีความสำคัญที่สุด ภารกิจขององค์กรหรือสถานศึกษานั้นจะประสบความสำเร็จ หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ทำหน้าที่ในองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญ กล่าวคือ ผู้นำและผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของของปัจจัยทางด้านบุคคลว่าความสำเร็จ ของการประกอบการทำงานหรือการพัฒนาใดๆ นอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยทางการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ปัญหาที่เกิดจากปัจจัยบุคคลหรือคุณภาพของคนนับว่ามีผลต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะคน เป็นผู้สร้าง ผู้ผลิตและผู้ใช้ปัจจัยต่างๆ ดังนั้น ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรจะเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสำคัญ

การบริหารจัดการโรงเรียนหรือสถานศึกษา คนหรือบุคคลแยกบุคคลออกเป็น 4 ประเภท ตามภาระงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. บุคคลที่ทำหน้าที่อำนาจการ หมายถึง ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ ครูใหญ่ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการอำนาจการในโรงเรียน
2. บุคคลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสอน หมายถึง ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา ครูพิเศษที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
3. บุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปตามขอบข่ายภาระงานในโรงเรียน เช่น เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ทะเบียน

4. บุคคลที่ทำหน้าที่นักรง หมายถึง นักรงการรกร

สรุปได้ว่า คน หรือบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยทั่วไป จะมีลักษณะ คือ ผู้นำและผู้ร่วมงาน ซึ่งทั้งฝ่ายจะต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องและมีแนวทางเดียวกัน ความ เป็นเอกภาพด้านนโยบาย ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริการจัดการปัจจัย ทางด้านบุคคลเพื่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในสังกัดประถมศึกษา มี ยุทธศาสตร์หลัก 3 ประการ คือ 1) ใช้คนเท่าเดิม แต่ทำงานให้ได้จำนวนมากกว่าเดิม 2) ลดขั้นตอนการ สั่งการในแนวตั้ง พัฒนาให้ทีมงานทำงานอย่างมีเครือข่าย เป็นระบบ 3) สร้างองค์กรให้มีลักษณะ สาธารณะและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อชุมชนอย่างแท้จริง

2. เงิน (Money) ในองค์การทางการศึกษา หรือการบริหารทั้งในส่วนราชการและเอกชน นิยมใช้คำว่า "งบประมาณ ปัจจัยเรื่อง งบประมาณนับได้ว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะเงิน เป็นปัจจัยสนับสนุนให้แผนงานและโครงการดำเนินไปสู่จุดหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. วัสดุ (Materials) วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่สนับสนุนการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้ โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษามีหน้าที่ หลัก คือ ให้การศึกษาอบรม และไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านการเรียนรู้ ย่อม ส่งผล ต่อคุณภาพของผู้เขียน และเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยตรงจากเหตุผล ข้างต้น ปัจจัยด้านวัสดุสิ่งของ กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อแนวทางการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาที่ยังขาดวัสดุสิ่งของที่จำเป็นต่อการสนับสนุนการศึกษา จึงนับว่าเป็น ปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาให้การสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษา

4. การจัดการ (Management) การจัดการหรือการบริหาร เป็นปัจจัยหลักสำคัญของ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่ง เพราะว่าเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า สถานศึกษาใดมีการบริหารจัดการที่ดี การจัดการศึกษาย่อมมีคุณภาพตามมา การจัดการหรือการ บริหารนั้นโดยทั่วไปมักเป็นเทคนิคและวิธีการ เป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มี การจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึ่งเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้า เจริญวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็น ศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารใน ลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดการหรือการบริหารนั้นเป็นเรื่องสำคัญ เพราะแม้การ จัดการและการบริหารนั้นเป็นกลไกในการควบคุมปัจจัยอื่นๆ อีก 3 ปัจจัย คือ คน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ หากผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญและสามารถนำมา

ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษาของตนเอง การยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษาต้องมีแนวทางออกที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปทฤษฎีการบริหารคุณภาพได้ว่า เป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีลักษณะที่มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ เป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรม การบริหารองค์กรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มียุทธศาสตร์ขององค์กรต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีกลไกในการควบคุมคุณภาพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อนำแนวคิดของ 1) วงจรคุณภาพของเดมมิ่ง (PDCA) ซึ่งมีเริ่มต้นด้วยการวางแผนทั้งวางระบบ (Plan) การลงมือทำ (Do) การตรวจสอบและประเมิน (Check) การปรับปรุงและพัฒนาหรือสร้างมาตรฐานการทำงาน และวางแผน กำหนดแนวทาง (Action) เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านครู ด้านผู้เรียน กรรมการ สถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 2) ระบบการบริหารคุณภาพ TQM นำไปประยุกต์ใช้การบริหารการศึกษาเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาในองค์กรตามที่กำหนดไว้

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

หลักการของการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญคือการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุดวิธีดำเนินการ คือ ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญา ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การเรียนการสอนต้องมีการพัฒนาและกระตุ้น สติปัญญาให้มีความสามารถในการใช้เหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ สามารถปรับตัวให้ประสานกับสภาพแวดล้อม ทั้งที่เป็นมนุษย์ ธรรมชาติ และความเจริญทางเทคโนโลยี ในวงการศึกษาก็ยอมรับว่าการจัดการศึกษาที่ดีจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียน แต่ละคนว่ามีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ ได้แก่ เชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมอื่นๆ การจัดการเรียนการสอน จึงมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะและเจตคติไปพร้อมๆ กัน ในระบบการเรียน ผู้เรียนควรเป็นผู้แสดงออกมากกว่าผู้สอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้ ผู้เรียนมีโอกาสได้แสดงออกมากที่สุด ให้ความสำคัญกับความรู้สึคนึกคิด และค่านิยมของผู้เรียน การจัด บรรยากาศในการเรียน ควรเป็นแบบร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ครูทำหน้าที่ช่วยเหลือให้กำลังใจ และอำนวยความสะดวกในขบวนการเรียนของผู้เรียนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเทคนิคและวิธีการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ แผนกวิจัย, กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544: 6-7) คู่มือการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1. การวิเคราะห์ผู้เรียน การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ช่วยให้ครูผู้สอนมีข้อมูลที่ สำคัญ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม หลักการวิเคราะห์ผู้เรียนควรคำนึงถึง องค์ประกอบ ที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ คือธรรมชาติของผู้เรียน ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้เดิม วิธีการเรียนรู้ ของผู้เรียน

2. การใช้จิตวิทยาการเรียนรู้ และการบูรณาการคุณธรรม ค่านิยมในการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้

3. การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเชื่อมโยงกับการพัฒนาหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. การออกแบบการเรียนรู้ตามสภาพจริงให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรและเชื่อมโยง บูรณาการระหว่างกลุ่มวิชา โดยใช้ผลการเรียนรู้ที่กำหนดเป็นหลัก และใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่ง ของการจัดการเรียนรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. การออกแบบการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้เครื่องมือวัดที่หลากหลาย เพื่อ สะท้อนภาพได้ชัดเจนและแน่นอนว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้านต่างๆ อย่างไร ทำให้ได้ข้อมูลของผู้เรียน รอบด้านที่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพื่อประกอบการตัดสินผู้เรียนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากรายงานการวิจัยของทักษิณา เครือหงส์ (2550) ได้เสนอแนวทางสำหรับผู้สอนที่ใช้ หลักการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ดังนี้

การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ครูผู้สอนมีความรู้ ความเข้าใจ เป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษา อุดมศึกษา โดยการศึกษาข้อมูล พระราชบัญญัติการศึกษา ตำราเอกสารหลักสูตร หลักสูตรสาขาวิชา ลักษณะรายวิชาจัดทำแผนการสอนและเอกสารประกอบการสอน

2. ครูผู้สอนมีการวิเคราะห์ศักยภาพของผู้เรียนและเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ หลักการวิเคราะห์ผู้เรียน เช่น วิเคราะห์จากรูปแบบการเรียนรู้ ความภูมิใจตนเอง เจตคติต่อวิชา ความ คาดหวังในการเรียน ใช้แบบวัดความรู้พื้นฐานของผู้เรียน (Pretest) ก่อนเรียน วัดผลการเรียนของ ผู้เรียนเป็นรายหน่วย และมีการมอบหมายงานให้ผู้เรียนในระหว่างการเรียนการสอน

3. ครูผู้สอนมีความสามารถในการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการจัดทำ แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เช่น การบูรณาการเนื้อหา การจัดการเรียนรู้เพื่อชี้แนะ การรู้จัก

4. ครูผู้สอนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและ ผู้เรียน เช่น ใช้คอมพิวเตอร์ในการหาความรู้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มอบหมายให้นักศึกษาค้นคว้า และนำมาอภิปรายในชั้นเรียน ฝึกการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผลข้อมูล และจัดทำรายงาน พัฒนาและใช้สื่อการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ครูผู้สอนมีการประเมินผลการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับสภาพการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เรียนและอิงพัฒนาการของผู้เรียน เช่น มอบหมายงานเดี่ยวและงานกลุ่ม ประเมินผลการเรียนรู้จากผลงานที่มีมอบหมายในระหว่างเรียน และทดสอบหลังเรียน

6. ครูผู้สอนมีการนำผลประเมินมาปรับเปลี่ยนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ในการนำผลการประเมินการเรียนรู้มาเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนอาจทำได้

- ให้นักศึกษาศึกษาบทเรียนนอกเวลาแล้วนำเสนอรายงานหน้าชั้น (Presentation)
- มอบหมายงานให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองแล้วทำรายงาน (Report)
- ให้นักศึกษาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแทนการถาม - ตอบ

7. ครูผู้สอนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและนำไปใช้พัฒนาผู้เรียน
การจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษาวิจัยของทักษิณา เครือหงส์ (2551) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ดังนี้

ด้านหลักสูตร

- พัฒนาผู้เรียนตามความสามารถของแต่ละบุคคล
- เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้จากการกระทำ
- มีความสามารถในการแก้ปัญหาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เน้นการเสนอทางเลือกให้ผู้เรียน

ด้านเนื้อหาสาระ

- เชื่อมโยงความสัมพันธ์ภายในเนื้อหาวิชาและรวมเนื้อหาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดหัวข้อหน่วยเนื้อหาให้มีความหมายยืดหยุ่นและสมดุล

การจัดประสบการณ์การเรียนรู้

• จัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามแนวทฤษฎีชี้แนะการรู้คิด (Cognitive Guided Instruction) ซึ่งเป็นนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน รูปแบบหนึ่งที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง อาศัยความรู้ของผู้เรียนแต่ละคนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2550) ได้ให้แนวทางในการพิจารณา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

วิธีสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางผู้สอนสามารถใช้วิธีการใดๆ ก็ได้ ที่เป็นวิธีสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายๆ วิธีในการสอน ในครั้งหนึ่งๆ ดังเช่น วิธีการอภิปราย วิธีการค้นพบ วิธีสืบสอบแบบแนะนำ วิธีสอนแบบสตอรีไลน์

วิธีสอนแบบเน้นปัญหา วิธีสอนแบบแก้ปัญหา วิธีสอนแบบเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง วิธีสืบสอบ แบบไม่มีการแนะนำ วิธีอริยสัจสี่ กรณีศึกษาทักษะกระบวนการ 9 ชั้น วิธีใช้สถานการณ์จำลอง วิธีการเชื่อมโยง มโนทัศน์ วิธีสอนกลุ่มสัมพันธ์ วิธีการเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีตัวบ่งชี้ที่จะใช้เป็นแนวทางในการประเมินได้ว่า ได้มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางหรือไม่ โดยประเมินจากผู้สอน เมื่อเขียนแผนการสอน และเมื่อนำแผนการสอนไปใช้ในห้องเรียนและประเมินจากผู้เรียนจากพฤติกรรมการเรียนทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้น ยังมีระดับ จากต่ำสุดไปหาสูงสุด เกณฑ์ที่ใช้ประเมินคือ สังเกตว่านักเรียนมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ตามถ้านักเรียนมีส่วนร่วมสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างแท้จริงจากสิ่งที่ผู้เรียน ต้องการรู้ ด้วยตนเอง ผู้เรียนจะมีบทบาทมากที่สุด แต่ผู้สอนมีบทบาทน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้า ผู้สอนมีบทบาท กำหนดหัวเรื่อง กิจกรรม รวมทั้งสื่อเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ เองในลักษณะนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจมีบทบาทเท่าๆ กัน ซึ่งก็ยังคงจัดเป็นการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลางเช่นกัน แต่อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สอนจึงอาจเริ่มต้นฝึกให้ผู้เรียนเริ่มมีบทบาทในการเรียนรู้จากระดับน้อยจน มากขึ้นตามลำดับ ซึ่งจะทำให้ผู้สอนมีบทบาทในการสอนน้อยลงตามลำดับไปด้วย

ตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยพิจารณาทั้งผู้สอนและผู้เรียน มีดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาผู้สอน

1. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่เอง (Constitution of the New Knowledge)
2. ผู้สอนให้ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ (Princess Skills) คือ กระบวนการคิด (Thinking Process) กระบวนการกลุ่ม (Group Process) และสร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ผู้สอนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน (Participation) คือ ส่วนทั้งด้านปัญญา กาย อารมณ์ และสังคม รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กับทั้งสิ่งมีชีวิตและกับสิ่งที่ไม่มีชีวิต เช่น หนังสือ สถานที่ต่างๆ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
4. ผู้สอนสร้างบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนอย่างมีความสุข (Happy Learning)
5. ผู้สอนมีการวัดและประเมินผลทั้งทักษะ กระบวนการ ชีตความสามารถ ศักยภาพ ของผู้เรียน และผลผลิตจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment)
6. ผู้สอนพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ (Application)

7. ผู้สอนเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) คือ เป็นผู้จัดประสบการณ์ รวมทั้งสื่อการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนใช้เป็นแนวทางสร้างความรู้ด้วยตนเอง คือ ผู้สอนที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกนั้นมีบทบาทดังนี้

- 7.1 เป็นผู้นำเสนอ (Presenter)
- 7.2 เป็นผู้สังเกต (Observer)
- 7.3 เป็นผู้ถาม (Asker)
- 7.4 เป็นผู้ให้การเสริมแรง (Reinforcer)
- 7.5 เป็นผู้แนะนำ (Director)
- 7.6 เป็นผู้สะท้อนความคิด (Reflector)
- 7.7 เป็นผู้จัดบรรยากาศ (Atmosphere Organizer)
- 7.8 เป็นผู้จัดระเบียบ (Organizer)
- 7.9 เป็นผู้แนะแนว (Guide)
- 7.10 เป็นผู้ประเมิน (Evaluator)
- 7.11 เป็นผู้ให้คำชื่นชม (Appraiser)
- 7.12 เป็นผู้กำกับ (Coacher)

เมื่อพิจารณาผู้เรียน

1. ผู้เรียนสร้างความรู้ (Construction) รวมทั้งสร้างสิ่งประดิษฐ์ด้วยตนเอง
2. ผู้เรียนใช้ทักษะกระบวนการ (Process Skills) คือ กระบวนการคิด และกระบวนการกลุ่ม สร้างความรู้ด้วยตนเอง
3. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียน (Participation) และมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
4. ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Learning)
5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ (Application)

การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีการเรียบเรียงแบบแผน จึงต้องมีการวางแผน เพราะการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในแต่ละระดับนั้น จำเป็นต้องมีหลักสูตรสำหรับเป็นแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ นักการศึกษาได้อธิบายความหมาย และความสำคัญของหลักสูตรไว้อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรัชญาความเชื่อของนักการศึกษา การให้คำนิยามของหลักสูตรในมุมมองที่แคบที่สุดนั้น หลักสูตรหมายถึง วิชาต่างๆ ที่โรงเรียนจัดสอน ส่วนในมุมมองที่กว้างที่สุด หมายถึง ประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้กับ

ผู้เรียน ทั้งที่เป็นประสบการณ์ที่เกิดขึ้นภายใน และภายนอกโรงเรียน (Oliva and Gordon, 2013: 3) ซึ่งสอดคล้องกับ Doll (Doll, 1989: 7-8) ที่ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) หลักสูตร คือแบบแผนการเรียนรู้ในด้านความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีการสร้างองค์ความรู้และมวลประสบการณ์ไว้อย่างเป็นระบบ และ 2) หลักสูตร คือการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่หลากหลายอย่างไม่มีแบบแผน และการวางรูปแบบไว้สำหรับการเรียนรู้ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ภายนอกห้องเรียน และยังมีนักการศึกษาให้ความหมายของหลักสูตรในลักษณะที่ใกล้เคียงกันว่า หลักสูตร คือ การวางแผน ประสบการณ์การเรียนรู้ และการกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนจะต้องรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ภายหลังจากที่ได้สำเร็จกระบวนการในการเรียนรู้แล้ว โดยมีการสร้างองค์ความรู้และมวล ประสบการณ์ไว้อย่างอย่างเป็นระบบของโรงเรียน สำหรับให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความสามารถในการใช้ชีวิต และสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข (Tanner, อ้างถึงใน Shuster and Ploghoft, 1977: 4) นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายถึงคำนิยามของหลักสูตรว่าเป็นชุดของการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่มีการออกแบบและการเรียบเรียงอย่างเป็นเรื่องราว โดยเกิดจากการที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ และทักษะสำคัญไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของผู้เรียน (Pennsylvania Department of Education, 2007, อ้างถึงใน Glatton, Boschee and Whitehead, 2009: 4) อีกทั้งหลักสูตรยังเป็นกลไกในการขับเคลื่อนขององค์ความรู้ในลักษณะของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน (Kelly, 2009: 9)

เมื่อวิเคราะห์ความหมายดังกล่าวจะพบคำสำคัญที่นักวิชาการกล่าวไว้อย่างสอดคล้องกับสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์การเรียนรู้ และองค์ความรู้ที่อยู่ในรูปแบบของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่จัดขึ้นได้อย่างเป็นระบบทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน โดยในหลักสูตรมีการกำหนดสิ่งที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียน มีความสามารถในการดำรงชีวิตส่วนตนซึ่งจะเป็นผลทำให้สามารถปฏิบัติตนได้ดีในสังคมและสามารถ อยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข หลักสูตรนั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวสำหรับผู้สอน และผู้เรียน ซึ่งเป็นความสำคัญของหลักสูตรในบริบทของ สถานศึกษา หลักสูตรถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางในการเรียนการสอน สามารถทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าหลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ และในทางกลับกันสังคมก็ทำให้หลักสูตรต้องเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน ซึ่งในหลักสูตรแต่ละหลักสูตรนั้นประกอบด้วยหลักการ จุดหมาย กิจกรรมการเรียนการสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตนเอง มีชีวิตอยู่ในโรงเรียน ในสังคมอย่างมีคุณภาพ และมีความสุข อีกทั้งช่วยทำให้ผู้เรียนค้นพบความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง รู้จักกำหนดแนวทางในการประกอบอาชีพตามความสามารถ (กาญจนา คุณารักษ์, 2553: 11 และ อารัง บัวศรี, 2542: 4) ฉะนั้นบทบาทของ

หลักสูตรจะเป็นในลักษณะของการวางแผนการเรียนรู้ให้แก่ ผู้เรียน ดังนั้นการพัฒนาผู้เรียนด้านสติปัญญา และการประพฤติปฏิบัติจะมีศักยภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้กระบวนการในการพัฒนาหลักสูตรควรเกิดจากการ วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน รวมถึงการคำนึงถึงการใส่ใจในการรวบรวมข้อมูลทางความคิด ความรู้สึก ลักษณะเฉพาะ และความสามารถของผู้เรียนด้วย (Ornstein and Hunkins, 2013: 20 ถึงแม้ว่าหลักสูตรจะมีการออกแบบที่ดี และเป็นระบบ สิ่งที่จะทำให้หลักสูตรมีความสำคัญ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดนั้นต้องขึ้นอยู่กับ การนำหลักสูตรไปใช้ด้วย ดังนั้นครูผู้สอนจึงเป็นผู้นำทางด้านหลักสูตร (Curriculum Leader) ความสำเร็จของการพัฒนา หลักสูตร และนำหลักสูตรไปสู่การจัดการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญเนื่องจาก ครูคือผู้ร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรระดับชั้นเรียน (Wiles, 2009: 10) จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะทำให้ผู้เรียนได้เข้าถึงหลักสูตรเหล่านั้น เนื่องจากในการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนจำเป็นต้องทราบล่วงหน้าว่าจะได้เรียนรู้อะไร และจะได้รับผลอย่างไร นอกจากนี้จะต้องเตรียมการอย่างไรจึงจะสามารถเรียนรู้และได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายซึ่งการเรียนการสอนจะบรรลุผลได้ทั้งผู้เรียนและผู้สอน อีกทั้งยังช่วยให้แต่ละฝ่ายสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน (อึ้ง บั๋วศรี, 2542: 7)

พื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานด้านต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการความต้องการของผู้เรียนและสังคม การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูประถมศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนประถมศึกษา ได้ศึกษาพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ และพื้นฐานจากสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปรัชญาการศึกษา

การศึกษาเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลเจริญเติบโตและมีความเจริญงอกงาม ทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาจนเป็นสมาชิกของสังคมที่มีคุณธรรมสูง การศึกษาจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจและการเมือง เป็นเครื่องมือสำหรับการเตรียมประชากรของชาติให้มีคุณภาพ โดยการศึกษาควรไปในลักษณะของการสัมผัสความจริงทางธรรมชาติ ความจริงทางสังคม วัฒนธรรม ความจริงโดยการทำงานและกิจกรรม ความจริงที่เป็นสุนทรีย์ และความจริงทางข้อมูลข่าวสาร (ประเวศ วะสี, 2537 อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2551: 177) สอดคล้องกับลีปพนธ์ เกตุทัต (2543, อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2551: 178) ที่แสดงทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า ชีวิตต้องเรียนรู้เรื่องความจริง จากคำกล่าวของนักการศึกษาในข้างต้นแสดงให้เห็นถึงแนวความคิดหรือความเชื่อ และจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาว่าควรจะเป็นไปในทิศทางใด ฉะนั้นการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้านในการขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งการที่จะบรรลุผลสำเร็จทางการศึกษา จำเป็นต้องมีการกำหนดความมุ่ง

หมายของการศึกษาที่แน่นอนและชัดเจน เพราะความมุ่งหมายของการศึกษาจะเป็นแนวทางหรือเกณฑ์ในการประเมินผลการศึกษานั้นๆ ว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งสิ่งหนึ่งที่จะนำการศึกษาให้ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายได้นั้น คือหลักสูตร โดยการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องมีกรอบ แนวคิด ความเชื่อทางปรัชญาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจุดหมาย วิธีการ และจุดหมายปลายทางของหลักสูตร (กาญจนา คุณารักษ์, 2553: 44)

ปรัชญา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Philosophy ซึ่งมาจากคำในภาษากรีกว่า Philosophos มีความหมายว่า Loving หรือความรัก คำว่า Sophos หมายถึงความฉลาดรอบรู้ (Wise) ดังนั้นคำว่าปรัชญา หรือ Philosophy ตามหมายเดิม จึงหมายถึงความรักที่มีต่อความฉลาด หรือความรอบรู้ (Loving of Wisdom or Loving of Knowledge) (Guratnik, 1962, อ้างถึงใน กาญจนา คุณารักษ์, 2553: 45) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของปรัชญาว่า เป็นสาขาหนึ่งว่าด้วยกำเนิดลักษณะและความถูกต้องแห่งความรู้ ตลอดจนวิธีหาความรู้ Ornstien และ Hunkins (2013: 28) ได้อธิบายความหมายของปรัชญาว่า เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการวางจุดมุ่งหมายของชีวิตว่าควรจะหันไปสู่วิศทางใดทิศทางหนึ่ง เป็นแนวทางในการจัดระเบียบทางความคิดของมนุษย์ รวมถึงเป็นสิ่งที่สามารถอธิบายความหมายของความเป็นจริงของชีวิต ส่วนอึ้ง บัควี (2542: 44) ได้ให้คำนิยามในเชิงวิชาการว่า ปรัชญา หมายถึง การศึกษาหาความจริง หรือแก่นแท้ของสรรพสิ่งที่มีอยู่ในโลกและจักรวาลอย่างมีระบบ และมีระเบียบแบบแผน โดยมีแนวความคิดของปรัชญาแบบทหลายแนวคิด เช่น ลัทธิจิตนิยม (Idealism) ลัทธิสัจนิยม (Realism) ลัทธิปฏิบัตินิยม (Pragmatism) และลัทธิอัตถิภาวนิยม (Existentialism) จากหลักความคิดของปรัชญาแม่บทดังกล่าวนี้ นำมาใช้เป็นรากฐานของปรัชญาการศึกษา สำหรับการกำหนดกรอบนโยบายทางการศึกษา จุดมุ่งหมายทางการศึกษา และการดำเนินการจัดการศึกษา อันจะนำไปสู่ความคิดในการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการ และความแตกต่างระหว่างบุคคล ปรัชญาการศึกษาจึง หมายถึงระบบหรือแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอน โดย Olivia and Gordon (2013: 129) Ornstein and Hunkins (2013: 33 - 48) ทิศนา แคมมณี (2551: 25 - 28) และกาญจนา คุณารักษ์ (2553: 76 - 99) ได้อธิบายถึงความหมาย ลักษณะเฉพาะ และบทบาทของปรัชญาการศึกษาแต่ละกลุ่มต่อการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ปรัชญาสารัตถนิยม (Essentialism) เป็นปรัชญาการศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากปรัชญาจิตนิยม (Idealism) และปรัชญาสัจนิยม (Realism) ปรัชญาสารัตถนิยม มีความเชื่อว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือ ในการสืบทอดมรดกทางสังคม เป็นแก่นสาระสำคัญของสังคมให้ดำรงอยู่ต่อไป ดังนั้นหลักสูตรการศึกษาจึงประกอบด้วยความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และวัฒนธรรม เน้นการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจะเน้นบทบาทของผู้สอนในการถ่ายทอดสาระความรู้ต่างๆ

2. ปรัชญาานิรันตรนิยม (Perennialism) ได้รับแนวความคิดมาจาก Plato และ Aristotle กลุ่มของปรัชญาที่มีรากฐานของลัทธิเทวนิยม ประกอบด้วยสองส่วนคือ 1) มนุษย์มีความสามารถที่จะใช้ความคิด ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ความรู้ที่ได้มาจากการคิด และ 2) การพัฒนาความดีของแต่ละคนไม่ขึ้นอยู่กับพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อม หากต้องอาศัยวินัยในตน และยึดมั่นในสิ่งดีงาม โดยเนื้อหาสาระในหลักสูตรประกอบด้วยเนื้อหาที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ความสามารถทางสติปัญญา ควบคู่กับคุณงามความดีด้านจิตใจ ดังนั้นผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนาให้ได้รับความรู้ ความจริง ความเป็นคน มีเหตุผล มีความจำ และมีความตั้งใจในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ผู้สอนหรือให้ปฏิบัติโดยไม่มีการโต้แย้ง

3. ปรัชญาพิพัฒน์นิยม (Progressivism) มีต้นกำเนิดมาจากปรัชญาแม่บท คือ ปรัชญาปฏิบัตินิยม (Pragmatism) ซึ่งได้รับแนวความคิดมาจาก Charles S. Pierce โดยมีแนวคิดว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือที่ให้บริการแก่มนุษย์ ค่านิยม วิชาการต่างๆ ดังนั้นการศึกษามีหน้าที่สร้างสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล รวมถึงการสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมา John Dewey ได้นำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาเน้นให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ และเรียนรู้จากการคิด การลงมือทำ (Learning by Doing) และการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ดังนั้นลักษณะสำคัญของหลักสูตรคือ มีความยืดหยุ่น มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้สอนมีหน้าที่แนะแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างสูงสุด รวมถึงสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ

4. ปรัชญาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) มีความเชื่อว่า การปฏิรูปสังคม หรือการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้นโดยการช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม การจัดระเบียบของสังคม การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และการส่งเสริมประชาธิปไตย เป็นหน้าที่ของสมาชิกในสังคม และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้ ดังนั้นจุดเน้นของหลักสูตรมีลักษณะตระหนักถึงปัญหา ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครองทั้งระดับชาติ และนานาชาติทั้งปัจจุบัน และอนาคต ทั้งนี้ต้องอาศัยข้อมูลจากศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ฉะนั้นผู้สอนทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการ และผู้นำทางการศึกษาควบคู่กับการค้นคว้าวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรับรู้ถึงปัญหาและพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาของมวลมนุษยชาติ

5. ปรัชญาอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล หรือความเป็นอยู่ ที่อยู่ของมนุษย์ ปรัชญา เชื่อว่าความจริง (Truth) เป็นเรื่องนามธรรมที่ไม่มีคำตอบสำเร็จรูป เพราะสาระความเป็นจริงก็คือ ความมีอยู่ของมนุษย์ (Existence) มนุษย์แต่ละคนจะต้องกำหนดหรือแสวงหาสาระสำคัญ (Essence) ด้วยตนเอง โดยการเผชิญกับสถานการณ์ที่เรียกว่า “Existential Situation” ซึ่งบุคคลมีเสรีภาพที่จะเลือกและตัดสินใจด้วยตนเอง ดังนั้นจุดเน้นของหลักสูตรจะประกอบไปด้วยมวลประสบการณ์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจตนเองและเป็นตัวของตนเอง เน้นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ที่ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการตัดสินใจหรือการกระทำของตนเอง

เมื่อวิเคราะห์ความหมาย ลักษณะเฉพาะ และความสัมพันธ์ของปรัชญาการศึกษา แต่ละแนวคิดกับการพัฒนาหลักสูตรจากนักการศึกษาในช่วงต้นนั้น พบว่าปรัชญาการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการศึกษา เพราะการพัฒนาหลักสูตรต้องมีแนวทางของปรัชญาการศึกษาสำหรับเป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทาง จุดมุ่งหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ และโครงสร้างของหลักสูตร ตลอดจนแนวทางในการจัดการเรียนการสอน และการวางแนวทางในการวัดและประเมินผลผู้เรียน สำหรับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษา ครู ประถมศึกษา เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีการผสมผสานทั้งปรัชญาการศึกษาพิพัฒน์นิยมและปฏิรูปนิยมเพื่อมาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร ลักษณะสำคัญของหลักสูตรคือ มีความยืดหยุ่น มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้สอนมีหน้าที่แนะแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ พร้อมกับจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ อย่างสูงสุด รวมถึงสนับสนุนให้ผู้เรียนได้ร่วมมือกันเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพการศึกษา อาศัยข้อมูลจากศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์ และการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผู้สอนทำหน้าที่เสมือนผู้จัดการ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร เพราะเปรียบเสมือนพิมพ์เขียว (Blueprint) ที่จะใช้เป็นฐานในการสร้างหลักสูตรอย่างมีทิศทาง วิสัย ทัศน์ใหญ่ (2554: 43-56) ได้ศึกษาแนวคิดจากนักศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classic Curriculum) สำหรับการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตรมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

Tyler ได้เขียนหนังสือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ Basic Principles of Curriculum and Instruction ขึ้นในปี ค.ศ. 1949 ซึ่งถือว่าเป็นหนังสือต้นแบบทางด้านหลักสูตร และใช้เป็นหลักในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสถาบันการศึกษาของสหรัฐอเมริกา และในประเทศไทย แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ได้แก่ หลักการและเหตุผลในการพัฒนาหลักสูตร (Tyler's Rationale) ซึ่งเน้นว่าการพัฒนาหลักสูตรและการสอนมีคำถามพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์อะไรที่สถาบันการศึกษาต้องการบรรลุ 2) จะมีวิธีการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ 3) จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ และ 4) จะประเมินประสิทธิภาพของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ได้อย่างไร Tyler ได้วางรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means Ends Approach) (Tyler, 1949, อ้างถึงใน Ornstein and Hunkins, 2013)

ลักษณะเด่นของการพัฒนาหลักสูตรและการสอนของ Tyler นั้นใช้จุดประสงค์เป็นกำหนดควบคุมการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้นการกำหนดจุดประสงค์เริ่มจากการกำหนดจุดประสงค์ชั่วคราวก่อนแล้วจะต้องหาวิธีการและเกณฑ์จากทฤษฎีการเรียนรู้ ปรัชญา การศึกษา

และปรัชญาสังคม มากล้นกรองจุดประสงค์ชั่วคราวเพื่อให้ได้มาเป็นจุดประสงค์ที่แท้จริงของหลักสูตร ในกระบวนการนี้พื้นฐานทางจิตวิทยาและปรัชญาในการพัฒนาหลักสูตรจะเข้ามามีบทบาทและช่วยตรวจสอบแสวงหาความชัดเจนของหลักสูตรได้มาก

จากแนวคิดของ Tyler เกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตรโดยใช้วิธีการและเป้าหมาย (Means Ends Approach) ได้ตั้งคำถาม 4 ประการ ซึ่งเป็นหลักการและเหตุผลสำหรับการพัฒนาหลักสูตร นำมากำหนดองค์ประกอบหลักสูตร ได้แก่ 1) จุดประสงค์ 2) เนื้อหาสาระและประสบการณ์การเรียนรู้ 3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 4) ประเมินผลการเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá มีลักษณะการพัฒนาหลักสูตรจากหน่วยการเรียนการสอนย่อยๆ ไปสู่การขยายเป็นหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ Tabá ระบุว่าหลักสูตรมีองค์ประกอบ 7 ประการคือ 1) ความต้องการของผู้เรียนและสังคม 2) จุดมุ่งหมาย 3) เลือกเนื้อหาสาระ 4) จัดและรวบรวมเนื้อหาสาระ 5) เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7) ประเมินผลตามวัตถุประสงค์ แนวคิดของ Tabá มีจุดเด่น คือ ยุทธวิธีการสอน (Teaching Strategies) และประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งกำหนดสถานการณ์เงื่อนไขการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแต่ละครั้งจะมีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเป็นผลผลิต ดังนั้นการจัดรูปแบบของการเรียนการสอนจะต้องแสดงลำดับขั้นตอนของวิธีการเรียนรู้ด้วย

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Salor, Alexander and Lewis

Salor, Alexander and Lewis (1981, nalu Lunenburg, 2011: 5-7) lataus แนวคิดกระบวนการวางแผนหลักสูตรซึ่งประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตการออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมิน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต (Goals, Objectives, and Domains) นักพัฒนาหลักสูตรจะเริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน จากนั้นจึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลักของการศึกษา Salor, Alexander and Lewis ได้กำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ คือ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต สำหรับตัดสินใจในกระบวนการออกแบบหลักสูตรโดยพิจารณาจากข้อมูลด้านอื่น ๆ ได้แก่ ธรรมชาติของวิชา รูปแบบของสถาบันทางสังคมที่สัมพันธ์กับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เมื่อออกแบบหลักสูตรเสร็จสมบูรณ์แล้ว ผู้สอนจะมีบทบาทเกี่ยวกับการวางแผนหลักสูตร ในช่วงส่วนการเรียนการสอนจะพิจารณาเลือกวิธีการสอนที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้เรียนและหลักสูตร จุดเน้นของรูปแบบเหล่านี้จะช่วย เสนอแนะเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้

4. การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) เป็นขั้นสุดท้ายของการวางแผนหลักสูตร มีจุดเน้น 2 ประการ คือ

4.1 การประเมินผลรวมของการใช้หลักสูตรทั้งสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดประสงค์การเรียนรู้ ประสิทธิภาพของการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในแต่ละส่วนของการจัดโปรแกรมการเรียน

4.2 การประเมินหลักสูตร เป็นการประเมินกระบวนการหลักสูตรทั้งระบบ ตั้งแต่การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ว่าเป้าหมายนั้นสถานศึกษาสามารถบรรลุได้รวมทั้งวัตถุประสงค์และการเรียนการสอนว่าหลักสูตรมีประสิทธิภาพเพียงใด

การพัฒนาหลักสูตรของ Salor, Alexander and Lewis กำหนดองค์ประกอบของ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และ ขอบเขต (Goals, Objectives, and Domains) 2) การออกแบบหลักสูตร (Curriculum Designing) 3) การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum implementation) และ 4) การประเมินผลหลักสูตร (Curriculum Evaluation) มีจุดเด่นคือ เน้นการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษา การออกแบบหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรจากนักวิชาการที่เสนอไว้ พบว่า รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรเป็นทิศทางที่มีความสำคัญและจำเป็นเพื่อการพัฒนาหลักสูตร สำหรับการพัฒนาหลักสูตร เพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็น พลเมืองของนักเรียนระดับประถมศึกษา ได้นำแนวคิดรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler ที่เริ่มต้น จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คุณลักษณะความเป็นพลเมือง และการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง การพัฒนายุทธวิธีการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา พิพัฒน์นิยมและปฏิรูปนิยม ทฤษฎีการเรียนรู้กลุ่มพุทธินิยม และกลุ่มมนุษยนิยม และพื้นฐานทางสังคมมาสำหรับใช้เป็นแนวในการกำหนดเนื้อหา กิจกรรม ที่เน้นการมีส่วนร่วม และวิธีการสอนเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของนักศึกษาครูประถมศึกษา ซึ่งข้อมูลพื้นฐานดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ทั้งนี้องค์ประกอบหลักสูตรเพื่อเสริมสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สำหรับนักศึกษาครูประถมศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพลเมืองของนักเรียนระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) ความเป็นมา 2) หลักการ 3) จุดมุ่งหมาย 4) ระยะเวลาการจัดการเรียนการสอน 5) โครงสร้างเนื้อหาและการฝึกปฏิบัติ 6) แนวทางการจัดการเรียนการสอน 7) สื่อการเรียนการสอน และ 8) แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวิจัยในชั้นเรียน

ความหมายและลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

1. ความหมายการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

Elliot (1991: 4) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนหรือแนวคิดในเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ว่าหมายถึง การวิจัยของครูที่ใช้กระบวนการของการคิดเชิงสะท้อนในการทบทวนทฤษฎี และแนวปฏิบัติทางการศึกษาไปใช้จริงในโรงเรียน

Hopkins (1994: 49) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ว่าหมายถึง การทำการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูในระหว่างการสอนนั้น ยอมไม่ใช่การวิจัยในระดับหลักการและทฤษฎี แต่เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งนิยมเรียกในความหมายใกล้เคียงกันว่า การวิจัยในชั้นเรียนหรือการวิจัยในห้องเรียน (Classroom Research) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research, CAR) การวิจัยของครู (Teacher Research, Teacher-based Research)

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม, (2540: 27) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ กระบวนการแสวงหาความรู้อันเป็นความจริงที่เชื่อถือได้ ในเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในบริบทของชั้นเรียน

ขจิต ฝอยทอง, (2543: 36) กล่าวถึงความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ครูผู้สอนใช้ในวิชานั้น ๆ ทำขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนของตน มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ และมีผลการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวิมล ว่องวานิช. (2547: 11) ให้ความหมายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนไว้ สรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน คือ การวิจัยที่ทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน เป็นการวิจัยที่ต้องทำอย่างรวดเร็ว นำผลไปใช้ได้ทันที และสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนเองให้ทั้งตนเองและกลุ่มเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในแนวทางที่ไปปฏิบัติ และผลที่เกิดขึ้นเพิ่มการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2547: 3) กล่าวถึงการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ เป็นกระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ทั้งในห้องเรียนหรือ นอกห้องเรียน โดยครูผู้สอนจะกำหนดวิธีการอย่างเป็นระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เมื่อนำผลที่ได้ไปทดลองปฏิบัติการ ต้องมีการประเมินผลแล้วนำผลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนา จนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ และนำผลมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน โดยครูผู้สอนดำเนินการควบคุมไปกับการเรียนการสอนปกติในชั้นเรียน ซึ่งนำเอานวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาการเรียนการสอนหรือใช้ในการแก้ปัญหการเรียนการสอนของตน อีกทั้งอาจเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

2. ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล (2543: 35-36) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน พอสรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจง โดยจุดเริ่มต้นการวิจัย มีจุดกำเนิด จากสภาพปัญหาหรือข้อข้องใจในการเรียนการสอน ที่ครูพบปัญหาวิจัย เริ่มจากความคิดของครู มากกว่า ความคิดของผู้อื่นหรือจากหลักการทางทฤษฎีโดยตรง ขอบเขตการวิจัยจะแคบและเฉพาะเจาะจงปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่วิจัยอาจจะเป็นประเด็นที่เล็ก แต่สำหรับครูแล้วจะมีความหมายสำหรับการเรียนการสอนโดยตรง ประชากรในการวิจัย มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียน การสอบ ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนหรือสภาวะการเรียนหนึ่ง ๆ มุ่งศึกษาที่นักเรียนเฉพาะราย นักเรียนห้องหนึ่งหรือหลายห้องเรียน ที่ครูผู้ทำการวิจัยมีส่วนรับผิดชอบการเรียนการสอนการนำผลวิจัยไปใช้จะมุ่งผลเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูในสภาพแวดล้อมที่ทำการวิจัยนั้น ๆ โดยตรง ไม่มุ่งเพื่อนำไปใช้ในวงกว้าง ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางกระบวนการวิจัยทั้งหมด ทั้งนี้ อาจเป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูคนเดียวหรือโดยคณะครู ร่วมกันทำการวิจัยจะดำเนินการไปพร้อมๆ กัน กับการเรียนการสอนตามปกติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ผู้เรียนไม่รู้สึกรู้ว่าอยู่ภายใต้สภาวะการวิจัย ผลการวิจัยจึงอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ธรรมชาติของห้องเรียนที่เป็นปกติวิสัย กระบวนการวิจัยมีการเชื่อมโยงระหว่างการคิดเชิงสะท้อนและการปฏิบัติอย่างชัดเจน กล่าวคือ มีการพินิจพิเคราะห์ ทบทวน ทั้งก่อนระหว่างและหลังการทดลองปฏิบัติวิธีการวิจัยมีความยืดหยุ่น ปรับได้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอน เช่น อาจเป็นการวิจัยเชิงทดลองประยุกต์ ซึ่งดำเนินการได้อย่างกลมกลืนกับการสอนของครูและใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อนมากนักในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยอาจจะขาดน้ำหนักไปบ้างในด้านความเที่ยงตรง เมื่อเปรียบกับการวิจัยทั่วไปที่อิงทฤษฎี และหลักการที่เข้มงวด แต่จะเป็นวิจัยที่มีประโยชน์โดยตรงเท่าที่ครูผู้ทำวิจัยนั้นต้องการ

ประวัตติ เอรารวรรณ (2545: 4) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) ปัญหาการวิจัยเกิดขึ้นจากการทำงานในชั้นเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน 2) ผลการวิจัยนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน 3) การวิจัยดำเนินไปพร้อมกับการเรียนการสอน คือ สอดไปวิจัยไป 4) ผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและทำการเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น

สุวิมล ว่องวานิช, (2547: 11-16) กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ ดังนี้ นักวิจัยในชั้นเรียนและนักวิจัยวิชาการ ต่างแสวงหาความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอน เหมือนกัน มีการเก็บข้อมูลเหมือนกัน แต่นักวิจัยในชั้นเรียนจะเป็นผู้สังเกต มุ่งเน้นการหาวิธีการพัฒนา ผู้เรียน โดยไม่ได้วางเป้าหมายไว้ว่า จะทำวิจัยเพื่อสร้างข้อความรู้หรือเผยแพร่ได้เช่นกัน ข้อดีของการ วิจัยในชั้นเรียน จัดทำได้ง่าย รู้ผลเร็ว และสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการและ ทันเหตุการณ์

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2547 : 16) ได้กล่าวถึงลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ ดังนี้

1. จุดเริ่มต้นของการวิจัยในชั้นเรียน เกิดขึ้นเนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ของผู้เรียนหรือมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู แล้วครูเกิดความคิด ความต้องการ หรือมี ความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ที่จะหาทางแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือผู้เรียน โดยแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือพัฒนาจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นจุดเริ่มต้นที่ แท้จริงของการวิจัย ครูเป็นสำคัญเพราะปัญหาการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนตลอดเวลา ถ้าหาก ครูผู้สอน ไม่สนใจต่อปัญหาการเรียนรู้เหล่านั้น ก็จะไม่เกิดการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ การ วิจัยในชั้นเรียนก็จะไม่เกิดขึ้น

2. ขอบเขตการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน มีขอบเขตที่แคบและเฉพาะเจาะจงใน ประเด็นดังนี้

2.1 ปัญหาวิจัย เป็นคำถามหรือโจทย์ที่ครูกำหนดขึ้น เพื่อต้องการหาคำตอบ เป็นปัญหาที่ไม่กว้างเกินไป แต่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2 ประชากร คือ นักเรียนกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งครูนักวิจัย ต้องการศึกษา อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม รายห้องหรือหลายห้อง

3. ลักษณะขอบข่ายของการวิจัย ประกอบด้วยขอบข่าย 2 ลักษณะ คือ

3.1 การวิจัยที่มุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาหรือสภาพการเรียนรู้ในชั้น เรียน เป็นการวิจัยเพื่อรู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เรียน สภาพการณ์ เหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในชั้นเรียน การวิจัยลักษณะนี้เป็นการวิจัยเพื่อการอธิบาย (Exploratory Research) โดยใช้ วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research)

3.2 การวิจัยที่มุ่งปฏิบัติการเพื่อปรับเปลี่ยนและแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการคิดค้นวิธีการหรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพหรือ พัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ

4. การนำผลการวิจัยไปใช้ การวิจัยในชั้นเรียนมิได้มีจุดหมายที่จะนำผลวิจัยไปอ้างอิง ถึงประชากรในวงกว้างหรือในชั้นเรียนอื่น ๆ แต่มีจุดมุ่งเน้นที่จะนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือ พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเฉพาะราย เฉพาะกลุ่มหรือห้องที่มีปัญหาการเรียนรู้

5. ครูผู้สอนเป็นศูนย์กลางของกระบวนการวิจัยทั้งหมด

6. การดำเนินการวิจัยจะดำเนินไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนการสอนตามปกติหรือ การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการเรียน การสอน และกระบวนการวิจัย

วาโร เฟ็งส์วีสต์ (2546: 3-4) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการวิจัยในชั้นเรียนพอสรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) อย่างหนึ่ง เนื่องจากครูเป็น ผู้วิจัยขึ้นเองในสถานภาพการณ้จริง มีลักษณะที่สำคัญ คือ 1) จุดเริ่มต้นของการวิจัยเกิดจากข้อข้องใจ การเรียนการสอนที่ครูพบ และครูจะลงมือค้นหาวิธีแก้ปัญหาด้วยตัวเอง 2) ปัญหาการวิจัยเป็นปัญหาที่ เล็กแต่มีความหมายกับการเรียนการสอนโดยตรง 3) เป็นการวิจัยในสภาพการณ้จริงของห้องเรียน 4) มุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับผู้เรียน ผู้สอน กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน 5) เป็นการวิจัยที่มุ่งนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหานั้นทันทีทันใด เพื่อประสิทธิภาพ 6) เป็นการวิจัยที่ทำ ควบคู่ไปกับการเรียนการสอนปกติ นั่นคือ ครูผู้สอนทำหน้าที่ของการเรียนการสอนและหน้าที่วิจัยไป พร้อมๆ กัน 7) เป็นการวิจัยที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างการคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และ ปฏิบัติ (Action) อย่างชัดเจน นั่นคือ มีการวิเคราะห์ ทบทวนทั้งก่อน ระหว่างและหลังการทดลอง ปฏิบัติ 8) เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะกับสภาพการเรียนการสอน ใช้สถิติที่ไม่ซับซ้อน แต่ให้ประโยชน์โดยตรงกับครูผู้สอน

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, 2544: 12) ได้กล่าวถึง ลักษณะการวิจัยในชั้นเรียน พอสรุปได้ ดังนี้ 1) ผู้ดำเนินการวิจัย คือ ครูผู้สอน 2) เริ่มจากปัญหาที่เป็นจริงเกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียนที่ รับผิดชอบ 3) กำหนดวัตถุประสงค์ตรงตามปัญหาเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน 4) ใช้นวัตกรรมที่ เกี่ยวข้อง สอดคล้องและเหมาะสมกับผู้เรียน 5) ดำเนินการควบคู่กับการเรียนการสอนปกติ 6) เก็บ ข้อมูลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ 7) ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน สรุปการใช้เฉพาะกลุ่มที่ศึกษา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน กระทำด้วยวิธีที่ง่ายแต่ได้ประโยชน์มาก ด้วยเป็น การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เมื่อครูนำทฤษฎีหรือหลักการมาทดลองปฏิบัติ เพื่อให้เกิด ความเชี่ยวชาญในตัวเอง และเป็นการวิจัยกับประชากรไม่มีกลุ่มตัวอย่าง จึงเป็นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของครู เป็นการวิจัยที่มีความยืดหยุ่น สามารถ พัฒนาการเรียนการสอนของครูได้อย่างตรงตามความต้องการ

กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

ประวัตติ เอราวรณ (2542: 8) ได้อธิบายกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน พอสรุปได้ดังนี้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน มี 5 ขั้นตอน คือ สำรวจปัญหา ตั้งวัตถุประสงค์หรือวางแผน ค้นหาคำตอบ ปรับข้อสงสัยหรือแก้ปัญหา สรุปองค์ความรู้แล้วนำไปเผยแพร่

สุวิมล ว่องวานิช. (2543: 156) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน สรุปลงได้ดังนี้ กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนหรือขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน สรุปลงได้ 5 ขั้นตอน คือ 1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหา เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการวางแผนหรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทำให้ครูได้พบปัญหาที่จะต้องแก้ไข 2) กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา โดยการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ หรือประสบการณ์ของครูเอง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่คล้ายคลึงกับปัญหาของเรา มีผู้ใดศึกษาไว้บ้าง ใช้วิธีการแก้ไขปัญหายังไง ทำให้ครูเห็นแนวทางในการแก้ปัญหาชัดเจนขึ้น สามารถกำหนดวิธีการ แก้ปัญหาได้ 3) พัฒนาการหรือนวัตกรรม โดยครูกำหนดวิธีการหรือสร้างนวัตกรรมในการแก้ปัญหา แล้วดำเนินการหาคุณภาพของวิธีการหรือนวัตกรรม 4) นำวิธีการหรือนวัตกรรมมาใช้ โดยครูกำหนดวิธีการหรือนวัตกรรมขั้นที่ 3 ไปใช้ พร้อมระบุขั้นตอนการปฏิบัติ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนต่อไป 5) สรุปผล เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล หากไม่สามารถแก้ปัญหาก็ตามต้องการก็ต้องปรับปรุงแก้ไข โดยย้อนกลับไปค้นหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ แล้วพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม นำไปใช้ใหม่ จนกระทั่งสามารถแก้ปัญหได้ตามต้องการ

ทัศนาศักดิ์ (2543: 76) ได้แบ่งกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เป็น 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน 2) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3) กำหนดรูปแบบหรือวิธีการที่ใช้แก้ปัญหา 4) ออกแบบงานวิจัย 5) สร้างและพัฒนาเครื่องมือ 6) รวบรวมข้อมูล 7) วิเคราะห์และสรุปผล 8) เขียนรายงาน

ศุภรักษ์ ภิรมย์รักษ์ (2544: 18-19) ได้เสนอกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ภายใต้ศักยภาพของครูผู้สอนที่จะกระทำได้ สรุปลงได้ดังนี้ 1) กำหนดปัญหา 2) การวางแผนแก้ปัญหา 3) การดำเนินการแก้ปัญหา 4) การสรุปและสะท้อนผล

บุญเลี้ยง ทุมทอง, (2547: 19) ได้แบ่งกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เป็น 5 ขั้นตอน สรุปลงได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัญหาการเรียนรู้อยู่ ขั้นตอนนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการวิจัย เป็นการวางแผน แก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ซึ่งทำให้ครูที่ทำการวิจัยทราบปัญหาของผู้เรียนหรือความต้องการจำเป็น ที่ต้องดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างไร ขั้นตอนนี้จะช่วยให้ครูนักวิจัย สามารถรู้ปัญหาการเรียนรู้อย่างเจาะจงและชัดเจน เพื่อศึกษาค้นหาคำตอบ เป็นแนวทางในการวางแผนหรือดำเนินการวิจัยต่อไป

2. การเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา ครูนักวิจัยจะต้องเลือกนวัตกรรมหรือวิธีการ แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับปัญหาการเรียนรู้อย่างไร และครูนักวิจัยสามารถสร้างหรือจัดทำได้ด้วยตัวเอง

3. การออกแบบและการสร้างนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหา การออกแบบนวัตกรรม จะช่วยทำให้ครูนักวิจัยมองเห็นภาพโครงสร้าง ส่วนประกอบของนวัตกรรมทั้งหมด ซึ่งจะสะดวกต่อการสร้างหรือการจัดทำต่อไป

4. การใช้นวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนา เป็นขั้นตอนการนำนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาไปใช้จริงหรือจัดการเรียนการสอนโดยใช้นวัตกรรม

5. การสรุปและการรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการสรุปผลการทำวิจัยโดยสามารถเขียนรายงานได้หลายแบบ เช่น แบบไม่เน้นวิชาการ แบบกึ่งวิชาการหรือแบบวิชาการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่ากระบวนการวิจัย ประกอบด้วย การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การสร้างและพัฒนา เครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล การทดลอง การรวบรวม การวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัย การเขียน รายงานการวิจัย

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2542, 3) ระบุถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนด้วยการวิจัย 2) เป็นการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ 4) เป็นการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา

พิชิต ฤทธิจรรยา (2543: 11) กล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ที่มีต่อผู้เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อโรงเรียน การนำผลงานวิจัยมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมดีขึ้น และเป็นที่ยอมรับของประชาชน 2) ความสำคัญต่อครู การวิจัยในชั้นเรียนทำให้ครูทราบผลการจัดการเรียนการสอนแล้วหาทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ตลอดจนผลงานการวิจัยเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ความสำคัญต่อนักเรียน การวิจัยในชั้นเรียนช่วยทำให้ครูรู้ความจริงเกี่ยวกับการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมของนักเรียน เพื่อหาหนทางพัฒนาการเรียนการสอน และพฤติกรรมของนักเรียนให้ดีขึ้น 4) ความสำคัญต่อวิชาชีพ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการพัฒนาการทำงานของครูให้มีมาตรฐานมากขึ้น

คุรุรักษ์ ภิมรักษ์ (2544 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนไว้ พอสรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญของครูในการพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นครู ไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เพราะการวิจัยในชั้นเรียน จะช่วยให้ครูเป็นนักแสวงหาความรู้และวิธีการใหม่ๆ อยู่เสมอ ช่วยให้ครูมีความรู้อย่างกว้างขวางและลุ่มลึก ทำงานอย่างมีเหตุมีผล สร้างสรรค์และเป็นระบบ อีกทั้งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้งานของครู มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว ก้าวไปข้างหน้าไม่หยุดนิ่ง ทำให้เกิดนวัตกรรมที่ทันสมัย นำมาใช้ในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ทันทั่วทั้ง นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จรรโลงวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็ง เพราะผลจากการวิจัยในชั้นเรียน จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานของครูได้อย่างเป็น

รูปธรรม นั่นก็คือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตามที่ครูต้องการและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมทั้งตัวครูและผู้เรียน

สุวิมล ว่องวานิช (2547 ;14-15) ได้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวิจัย ในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการให้โอกาสครูในการสร้างองค์ความรู้ มีทักษะการทำวิจัย การประยุกต์ และการตระหนักถึงทางเลือกที่เป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงหรือสะท้อนผลการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติโดยตรง เนื่องจากช่วยพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และเกิดการเปลี่ยนแปลงผ่านกระบวนการวิจัยที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง โดยมีความสำคัญต่อโรงเรียน ในการช่วยให้โรงเรียนมีคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของประชาชน มีความสำคัญต่อครู ในการช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสำคัญต่อนักเรียน ช่วยให้การพัฒนาการเรียนการสอนและพฤติกรรมของนักเรียนดีขึ้น และมีความสำคัญต่อวิชาชีพ เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียน เป็นการพัฒนาการทำงานของครู

ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและครูเกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2547: 25)

ศุภรัักษ์ ภิรมรัักษ์, (2544: 7) กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) ช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาในชั้นเรียนได้ทันที่และมีประสิทธิภาพ 2) ช่วยให้ครูมีความมั่นใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ช่วยให้ครูทำงานอย่างเป็นระบบ 4) ช่วยให้โรงเรียนสามารถกำหนดนโยบายหรือมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม โดยมีผลการวิจัยรองรับ 5) ช่วยให้ผู้เรียนได้รับการแก้ไขปัญหา และพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มศักยภาพ

สุภาภรณ์ มั่นเกตุวิทย์, (2544: 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน ไว้ดังนี้ 1) ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน 2) ช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี 3) ปรับเปลี่ยนบทบาทครูใหม่ 4) เสริมพลังอำนาจแก่ครูในการแก้ปัญหาในชั้นเรียน 5) ทำให้ได้รู้ถึงวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ 6) กระตุ้นการสอนแบบสะท้อนกลับ 7) กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ 8) ช่วยตรวจสอบวิธีการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ 9) ช่วยพัฒนาทักษะทางวิชาชีพครู 10) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างวิธีสอนกับผลที่ได้รับ 11) ช่วยให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ในห้องเรียน 12) ทำให้ครูสามารถเป็นองค์กรที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

วาโร เฟ็งสวีสต์ (2546: 23) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการวิจัยในชั้นเรียน สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนโดยการวิจัย 2) เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู 3) เป็นการแสดงความ ก้าวหน้าทางวิชาชีพครู ด้วยการเผยแพร่ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพ 4) ทำให้การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เกิดผลดีต่อนักเรียน 5) เป็นการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษา โดยทุกฝ่ายเกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และ ยอมรับในการค้นพบร่วมกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียน มีประโยชน์ต่อโรงเรียน ต่อตัวครูและต่อตัวนักเรียน ช่วยแก้ปัญหาในห้องเรียน เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาวิชาชีพครู ทำให้อาชีพครูกลายเป็นวิชาชีพ ชั้นสูง การเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้อง เกิดผลดีต่อนักเรียน

ปัญหาอุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน แม้ว่าจะมีประโยชน์เพียงใดก็ตาม แต่ก็มีปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดบาง ประการ ดังนี้

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (2540: 28) ได้ให้ความเห็น เกี่ยวกับปัญหาในการวิจัยของครู สรุป ได้ดังนี้ 1) ปัญหาเกี่ยวกับการไม่มีเวลา เพราะครูให้เวลากับงานสอนเป็นสำคัญ จึงไม่มีเวลาเพียงพอ สำหรับการวิจัย 2) ปัญหาเกี่ยวกับการช่วยเหลือทางด้านวิชาการ โดยเฉพาะสถิติสำหรับการวิเคราะห์ ข้อมูล 3) ปัญหาขาดผู้ช่วยในการผลิตตัวรายงาน

ศุภรัถย์ ภิรมย์รักษ์ (2544: 8) กล่าวถึง อุปสรรคของงานวิจัยในชั้นเรียนไว้ สรุปได้ดังนี้

1. ครูที่ขาดความรู้และทักษะพื้นฐานทางการวิจัย และอยู่ห่างไกลแหล่งความรู้หรือขาด ผู้รู้ที่สามารถให้คำแนะนำได้ จะประสบปัญหาในการทำวิจัยในชั้นเรียน
2. การบริหารจัดการด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนของโรงเรียน อาจเป็น พันธนาการ ที่ทำให้ครูไม่สามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนได้
3. การวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานต้องใช้ทั้งพลังกายและพลังใจ ท่วมเทอย่างเต็มที่ รวมทั้งยัง ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และผู้บริหารโรงเรียนอีกด้วย
4. การวิจัยในชั้นเรียน มีขอบเขตจำกัดเกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีจำนวนน้อยทำให้ คำตอบที่ได้จากการวิจัย ไม่สามารถอ้างอิงเป็นสากลได้
5. เนื่องจากครูมีภาระงานในแต่ละวันเป็นอันมาก ทั้งการเรียนการสอนและงานโครงการ อื่น ๆ ทำให้เหลือเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลน้อย
6. ครูอาจคิดว่าการวิจัยเป็นบทบาทของนักวิชาการ ที่ต้องมีความรู้ในการวิจัยโดยตรง มี ประสบการณ์หรือมีการศึกษาสูง จึงละเลยต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน
7. การวิจัยในชั้นเรียน เป็นงานที่ต้องอาศัยเวลาในการรอคอยคำตอบด้วยความอดทน ดังนั้นครูที่ใจร้อน ต้องการคำตอบเร็วหรือใจเร็วด่วนสรุป ก็จะทำไม่ได้หรือได้คำตอบที่ผิดพลาด

บังกอร์ ทิริญอร (2545 34-35) ได้กล่าวถึง ปัญหาในการทำวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้วิจัยเลือกปัญหาในการทำวิจัย โดยไม่คำนึงถึงความสำคัญของปัญหาต่อการจัดการเรียนการสอน ส่วนมากจะเลือกปัญหาโดยคำนึงถึงความสนใจของตนเองเท่านั้น
2. การวิจัยส่วนมากไม่สามารถควบคุมตัวแปรได้ ผลการวิจัยจึงอาจจะมีผลของตัวแปรแทรกซ้อน ทำให้ไม่น่าเชื่อถือ
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยยังเป็นตัวแปรที่ไม่มีความสำคัญ
4. การเก็บข้อมูลยังใช้เฉพาะแบบสอบถาม ซึ่งอาจจะทำให้ไม่สามารถเก็บข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
5. การวิจัยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในช่วงระยะเวลาเดียว ไม่มีการติดตามศึกษาระยะต่อเนื่องพอสมควร ซึ่งจะเป็นการจำกัดตัวแปรด้านเวลา และอาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่น่าเชื่อถือ
6. การวิเคราะห์ข้อมูลยังทำไม่ลึกซึ้ง และบางครั้งผู้วิจัยไม่ตระหนักถึงรูปแบบของการวิจัยจึงใช้สถิติวิเคราะห์ผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้เครื่องจักรกลในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. การเขียนรายงานการวิจัย ยังไม่สามารถสื่อความได้ ภาษาที่ใช้ในการวิจัยยังเป็นภาษาสถิติ

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิจัยในชั้นเรียน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอนหรือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องส่งเสริมให้การวิจัยในชั้นเรียนสอดแทรกอยู่ในกระบวนการเรียนการสอน

1. ความหมายของการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียน

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการส่งเสริม ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 12) ได้ให้ความหมายของการส่งเสริมว่า หมายถึง เกื้อหนุนหนุนหลัง

วัฒนา สุตรสุวรรณ (ม.ป.ป. 51) ได้ให้ความเห็นว่า การส่งเสริม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สรุป ได้ว่า การส่งเสริม คือ การช่วยเหลือ แนะนำ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้อย่างถูกเป้าหมายและทิศทาง ผู้บริหารกับการวิจัยในสถานศึกษา ควรมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เพราะวิจัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่จะช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (วัลลภ กันทรัพย์, 2543 54)

การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างกว้างขวาง ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องให้ความร่วมมือตามบทบาทหน้าที่ของตน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ในด้านต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้ คือ (สุวิมล ว่องวานิช, 2545: 78-79) การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับ

การวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู ในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การวางระบบ กระตุ้น กำกับติดตาม ช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในกลุ่มครูในโรงเรียน การสังเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัย ทั้งในและนอกโรงเรียน การยกย่องให้กำลังใจ สิ่งตอบแทน เป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน การวางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

2. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542: 4-7) ได้กำหนดนโยบายการวิจัยในชั้นเรียน กล่าวโดยสรุป เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และสนับสนุนในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้ดังนี้ 1) นโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยให้ทำการวิจัยในชั้นเรียน โดยใช้รูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย 2) นโยบายการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย เร่งรัดให้มีการสร้างและพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยขึ้นในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำวิจัย โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรม สัมมนา การเผยแพร่งานวิจัย 3) นโยบายการบริหารและจัดการด้านวิจัย เร่งรัดให้หน่วยงานทุกระดับจัดหาและสนับสนุน ด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก จัดให้มีแผนพัฒนางานวิจัยและการนิเทศติดตามผล

ดังนั้น การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การกำหนดแนวทาง ปฏิบัติ โดยมีแผนงาน โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยในชั้นเรียน การสร้างและการพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย บริหารจัดการด้านการวิจัย จัดหาและสนับสนุนด้านงบประมาณอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวก ตลอดจนการนิเทศติดตามผล

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ระดับพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้การวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้ปฏิบัติ การสอบประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยได้มองเห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน อันที่จะนำมาแก้ไข ปัญหา และพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอน ให้เป็นไปตามความต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำสถานศึกษา ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งมีนักวิชาการ กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ยนต์ ชุมจิต (2558: 22-23) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู ว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ และพฤติกรรมการสอนของครู สร้างปฏิสัมพันธ์ในตัวบุคคล พฤติกรรมภารกิจงานและปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ 1) การพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาความเจริญก้าวหน้า เจริญงอกงามของครูในการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครูตามจุดประสงค์อย่างต่อเนื่อง 3) ผู้นิเทศกับครูร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียน 4) ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อความต้องการของครูและนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 1-5) ได้กำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ให้มีการสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย และการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้กับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการวิจัย ในแต่ละหน่วยงานและสถานศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. ให้มีการสนับสนุนการทำวิจัยในทุกหน่วยงานและสถานศึกษา รวมทั้งการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยแก่ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับให้ทำการวิจัย
3. ให้มีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยหรือครู ที่พัฒนาระบบการเรียน การสอน ให้สามารถดำเนินงานเกี่ยวกับการวิจัยได้อย่างหลากหลายได้ถึงระดับโรงเรียน เพื่อให้ผลวิจัย ที่มีคุณภาพได้นำไปใช้ประโยชน์
4. ให้มีการสร้างความร่วมมือร่วมใจ และประสานความสัมพันธ์ในการส่งเสริมการวิจัย ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน บุคคลกับบุคคล และหน่วยงานกับหน่วยงานในลักษณะเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันได้ ด้านข้อมูลและภูมิสารสนเทศการวิจัย การดำเนินงานวิจัย การให้คำปรึกษาการวิจัย และการให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรร่วมกับ
5. ให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานการวิจัยในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งถึงตามช่องทางต่างๆ ให้สะดวกต่อการนำไปประยุกต์ใช้ รวมทั้งจัดทำข้อสรุปหรือการถอดรหัสหรือการแปลงไปสู่การปฏิบัติตามได้สะดวก และแนะนำการใช้ให้กับครู เพื่อสามารถนำไปใช้ได้ด้วยตนเอง
6. ให้มีการส่งเสริมการใช้ข้อมูลจากผลการวิจัย ในการอ้างอิงประกอบการดำเนินงาน การแก้ปัญหาต่างๆ การศึกษาค้นคว้าประกอบ การเขียนโครงการ การนำผลการวิจัยไปจัดการเรียน การสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ รวมถึงการนำไปตัดสินใจในการบริหารจัดการและการกำหนดแนวทาง การดำเนินงานของหน่วยงาน
7. ให้มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 22 ที่ว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ มาตรา 24(5) และมาตรา 30 ที่ว่า ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และสามารถวิจัยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้
8. ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนติดตามประเมินผล และการวิจัยประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร การวางแผนการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล การเรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน ที่กำหนด และนำผลไปใช้ในการพัฒนางานได้รวดเร็วขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550: 78-79) ให้ความเห็นว่า หลักการส่งเสริมการวิจัยของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน 2) สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูในด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก 3) วางระบบกระตุ้นกำกับติดตามให้ความ

ช่วยเหลือการทำวิจัยในชั้นเรียน 4) ส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มของครู อาจารย์ในโรงเรียน ให้ครูมีเวลาประชุมเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยในชั้นเรียนของครูแต่ละคน 5) ส่งเคราะห์ผลการวิจัยของรายงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูในโรงเรียน 6) จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกโรงเรียน 7) ยกย่องให้กำลังใจสิ่งตอบแทนเป็นแรงเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู 8) วางระบบฐานข้อมูลงานวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียน

พัชวิชัย โสภยากุล, (2552 126-131) กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้ที่เป็นผู้นำ ควรนำไปใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจ และมีกำลังใจที่จะทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดนโยบายการวิจัยในชั้นเรียน 2) ด้านการจูงใจการวิจัยในชั้นเรียน 3) ด้านการจัดหาแหล่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน 4) ด้านการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน 5) ด้านการสนับสนุนงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกการวิจัยในชั้นเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน ทั้ง 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดนโยบายการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การกำหนดนโยบายการส่งเสริมงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้บริหารต้องจัดกระบวนการบริหารให้เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยผู้บริหารควรมีนโยบายและข้อกำหนด ที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการวิจัย ประชุมชี้แจงครู เพื่อให้ครูทราบวัตถุประสงค์ในการทำการวิจัยและกำกับ ติดตาม ให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษาทำการวิจัยในชั้นเรียนโดยต้องเริ่มจากตัวผู้บริหารเอง โดยการวิจัยงานในภาพรวมของสถานศึกษา นำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหาร ปรับปรุง พัฒนางาน ผลสะท้อนที่ตามออกมา คือ การสร้างคณะกรรมการดำเนินงานวิจัยในสถานศึกษา คือ ครู เมื่อเห็นแบบอย่างที่ดีและเห็นผลประโยชน์ในการทำวิจัยไปใช้ในการพัฒนางาน ก็สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนด้วย

2. ด้านการส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยด้วยการ สนับสนุนให้เข้ารับการอบรม ฝึกปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแล แนะนำ เพื่อให้ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ได้รับความช่วยเหลือทั้งด้านความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมถึงแสวงหาทางเลือกในการแก้ปัญหาการวิจัย

3. ด้านการยกย่องเชิดชูครูทำวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การยอมรับในความสามารถของครูที่มีผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน ต้องเน้นในการให้ขวัญและกำลังใจแก่ครูแต่ละคน การยกย่องให้เกียรติและรางวัลในความสำเร็จในการทำงาน ประกาศยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานวิจัยในชั้นเรียน ให้

โอกาสแสดงผลงานทางการวิจัยในชั้นเรียน มีการเผยแพร่ผลงานแก่สาธารณชน สนับสนุนให้เป็นครู แก่นำทางการวิจัยในชั้นเรียน

4. ด้านการส่งเสริมให้ครูนำผลการวิจัยไปใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หมายถึง ส่งเสริมเพื่อเสริมให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีประสิทธิภาพ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ พัฒนาคนให้มีความรู้ ใฝ่รู้ รู้จักค้นหาความรู้ให้เกิดคุณประโยชน์ในแนวทางปฏิบัติต่อครูอย่างเต็มภาคภูมิ ต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีระบบ นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งด้านวิธีสอนและนวัตกรรมใหม่ๆ

5. ด้านการสนับสนุนงบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกการวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ในด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติ งานวิจัย จัดหากระดาษ คอมพิวเตอร์ รวมทั้งประสานงานหาแหล่งทุนจากหน่วยภาครัฐ หน่วยงาน เอกชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

6. การจูงใจการทำงานวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การให้เกียรติและการยกย่องครู ที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัย ซึ่งผู้บริหารต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจและความภูมิใจ ในผลงานวิจัยของตนเอง โดยการยกย่องชมเชยครูผู้ทำการวิจัย ทั้งในโรงเรียนและต่อสาธารณชน ให้รางวัลและเกียรติบัตร แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น การให้ความดีความชอบ การเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งเผยแพร่ผลงานของครูให้เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย

7. การจัดหาแหล่งการเรียนรู้การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียน เช่น ห้องสมุด ในโรงเรียน เว็บไซต์ของโรงเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการแนะนำแหล่งข้อมูล การจัดหาเอกสาร ตำรา ตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวกับการวิจัย ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าอย่างเพียงพอ การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ มาให้คำปรึกษาแนะนำด้านการวิจัยแก่ครู

8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการวิจัย หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออก ที่ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้ครู โดยการทำงานวิจัยต้องเริ่มจากตัวผู้บริหาร ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเริ่มทำเป็นแบบอย่างให้ครูได้ศึกษาหรือเป็นที่ปรึกษาที่ดี

9. การให้โอกาสครูแสดงผลงานด้านการวิจัย หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของผู้บริหาร ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้นำเสนอ เผยแพร่ผลงานวิจัย ตีพิมพ์ในวารสารของโรงเรียน วารสารวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษา จัดนิทรรศการผลงานการวิจัย ผลงานเผยแพร่ในการประชุมวิชาการทั้งของโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาหรือระดับประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นความสามารถของนักเรียนในด้านต่างๆ ซึ่งเกิดจากนักเรียนได้รับประสบการณ์จากกระบวนการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องศึกษาแนวทางในการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือวัดให้มีคุณภาพนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไว้ดังนี้

ศิริพร สะอาดล้วน (2551: 28) กล่าวว่า ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นผลรวมของมวลประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ ในด้านของทักษะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งผลการเรียนรู้นั้นสามารถแสดงออกมาได้และสามารถที่จะวัดได้

สุพัตรา เกษมเรืองกิจ (2551: 32) กล่าวว่า ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาและทักษะทางวิชาการรวมทั้งสมรรถภาพทางสมอง ด้านต่าง ๆ ที่ได้จากการอบรมสั่งสอนและวัดได้โดยอาศัยเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย

สิริสรณ์ สิทธิรินทร์ (2554: 18) กล่าวว่า ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ความสำเร็จทางการเรียนของบุคคลที่วัดได้จากกระบวนการทดสอบหรือกระบวนการที่ไม่ต้องอาศัยการทดสอบด้วยวิธีการอย่างหลากหลาย เช่น การตรวจผลงานของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

ไพโรจน์ คะเชนทร์ (2556) ให้คำจำกัดความผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนว่า คือคุณลักษณะรวมถึงความรู้ ความสามารถของบุคคลอันเป็นผลมาจากการเรียนการสอน หรือ มวลประสบการณ์ทั้งปวงที่บุคคลได้รับจากการเรียนการสอน ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่างๆ ของสมรรถภาพทางสมอง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการตรวจสอบระดับความสามารถสมองของบุคคลว่าเรียนแล้วรู้อะไรบ้าง และมีความสามารถด้านใดมากน้อยเท่าไร ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนการฝึกฝนหรือประสบการณ์ต่างๆ ทั้งในโรงเรียน ที่บ้าน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่างๆ ก็เป็นผลมาจากการฝึกฝนด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากกระบวนการเรียนการสอนที่จะทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถวัดได้โดยการแสดงออกมาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย

การวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์

การวัดและประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์เป็นการพิจารณาผลที่เกิดจากการวัด การเรียนรู้ในภาพรวม การประเมินผลกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จึงประกอบด้วย การประเมินความเข้าใจกระบวนการวิทยาศาสตร์ เจตคติวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ซึ่งความก้าวหน้าด้านต่างๆ ของผู้เรียนจะส่งผลต่อจุดประสงค์ของรายวิชา ผลการเรียนรู้ที่

คาดหวัง และมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดไว้ การวัดและประเมินผล ตัวผู้เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์จึงวัดและประเมิน 2 แนวทาง คือ การวัดและประเมินผลตามคู่มือ Taxonomy of educational objectives ของ Bloom และการประเมินตามสภาพจริง (Authentic assessment)

พฤติกรรมที่ต้องการวัดประเมินผู้เรียน ดังนี้

1. ด้านความรู้ความจำ หมายถึง ความสามารถในการระลึกถึงสิ่งที่เคยเรียนรู้มาแล้วเกี่ยวกับข้อเท็จจริง ศัพท์นิยาม มโนทัศน์ ข้อตกลง การจัดประเภท เทคนิควิธีการ หลักการ กฎ ทฤษฎี และแนวคิดที่สำคัญทางด้านวิทยาศาสตร์ นักเรียนที่มีความสามารถในด้านนี้ จะแสดงออกโดยสามารถให้คำจำกัดความหรือนิยาม เล่าเหตุการณ์ จดบันทึก เรียกชื่อ อ่านสัญลักษณ์ และระลึกข้อสรุปได้ การวัดพฤติกรรมด้านความรู้ความจำลักษณะของข้อสอบจะถามเกี่ยวกับความรู้ความจำไม่เกินร้อยละยี่สิบของข้อสอบทั้งหมด

2. ด้านความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย การแปลความ การตีความ สร้างข้อสรุป ขยายความ นักเรียนมีความสามารถในด้านนี้จะแสดงออกโดยสามารถเปรียบเทียบแสดงความสัมพันธ์ การอธิบายชี้แนะ การจำแนกเข้าหมวดหมู่ ยกตัวอย่าง ให้เหตุผล จับใจความ เขียนภาพประกอบ ตัดสินเลือก แสดงความเห็น อ่านกราฟแผนภูมิและแผนภาพได้

2.1 พฤติกรรมความเข้าใจ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ

2.1.1 ความสามารถอธิบายความเข้าใจต่างๆ ได้ด้วยตนเอง

2.1.2 ความสามารถจำแนกหรือระบุความรู้ได้เมื่อปรากฏในรูปแบบสถานการณ์ใหม่

2.1.3 ความสามารถแปลความรู้จากสัญลักษณ์หนึ่งไปสู่อีกสัญลักษณ์หนึ่ง

2.2 การวัดพฤติกรรมความเข้าใจ ลักษณะของข้อสอบจะถามให้นักเรียนอธิบายหรือบรรยายความรู้ต่างๆ ด้วยคำพูดของตัวเองหรือให้ระบุข้อเท็จจริง มโนทัศน์ หลักการ กฎ หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับสถานการณ์ที่กำหนดให้ หรือให้แปลความหมายสถานการณ์ ที่กำหนดให้ซึ่งอาจอยู่ในรูปของข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ หรือแผนภาพ เป็นต้น

3. ด้านการนำไปใช้ เป็นการวัดความสามารถด้านการนำเอาความรู้ความเข้าใจ มาประยุกต์ใช้ หรือแก้ปัญหาในเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใหม่ได้อย่างเหมาะสม การเขียนคำถามในระดับนี้อาจเขียนคำถามความสอดคล้องระหว่างวิชาและการปฏิบัติ ถามให้อธิบาย หลักวิชา ถามให้แก้ปัญหา ถามเหตุผลของภาคปฏิบัติ

4. ด้านการวิเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการแยกแยะหรือแจกแจง รายละเอียดของเรื่องราว ความคิด การปฏิบัติออกเป็นระดับย่อย ๆ โดยอาศัยหลักการหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ เพื่อค้นพบข้อเท็จจริงและคุณสมบัติบางประการ คำถามระดับการวิเคราะห์ แบ่งออก 3 ประเภท คือ การวิเคราะห์ความสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์หลักการ

5. ด้านการสังเคราะห์ เป็นการวัดความสามารถในการรวบรวมและผสมผสานในด้านรายละเอียดหรือเรื่องราวปลีกย่อย ของข้อมูลสร้างเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างจากเดิม ความสามารถดังกล่าว

เป็นพื้นฐานของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำถามระดับนี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ การสังเคราะห์ ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน การสังเคราะห์ความสัมพันธ์

6. ด้านการวัดและประเมินค่า เป็นการวัดความสามารถในด้านการสรุปค่าหรือตีราคา เกี่ยวกับเรื่องราว ความคิด พฤติกรรมว่าดี-เลว เหมาะสม-ไม่เหมาะสม เพื่อหาจุดประสงค์บางประการ มาอ้างอิงโดยใช้เกณฑ์ภายในและการประเมินโดยใช้เกณฑ์ภายนอก

ดังนั้นการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ จะเป็นไปตามแนวคิดของ Bloom โดยเป็นการวัดพฤติกรรมการเรียนรู้ทั้งหมด 6 ด้าน คือความรู้ความจำ ด้านความเข้าใจ ด้านการนำไปใช้ ด้านการวิเคราะห์

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

พิชิต ฤทธิ์จรูญ (2545 : 96) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ ทักษะ และความสามารถทางวิชาการที่นักเรียนได้เรียนรู้มาแล้วว่าบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด

สิริพร ทิพย์คง (2545 : 193) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึงชุดคำถามที่มุ่งวัดพฤติกรรมการเรียนของนักเรียนว่ามีความรู้ ทักษะ และสมรรถภาพด้านสมองด้านต่างๆ ในเรื่องที่เรียนรู้ไปแล้วมาน้อยเพียงใด

สมพร เชื้อพันธ์ (2547 : 59) กล่าวว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง แบบทดสอบหรือชุดของข้อสอบที่ใช้วัดความสำเร็จหรือความสามารถในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนว่าผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ที่ตั้งไว้เพียงใด

แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประเภทที่ครูสร้างมีหลายแบบ แต่ที่นิยมใช้มี 6 แบบดังนี้

1. ข้อสอบอัตนัยหรือความเรียง (Subjective or Essay test) เป็นข้อสอบที่มีเฉพาะคำถาม แล้วให้นักเรียนเขียนตอบอย่างเสรี เขียนบรรยายตามความรู้และเขียนข้อคิดเห็นของแต่ละคน
2. ข้อสอบแบบกาถูก-ผิด (True-false test) คือข้อสอบแบบเลือกตอบที่มี 2 ตัวเลือกแต่ตัวเลือกดังกล่าวเป็นแบบคงที่และมีความหมายตรงกันข้าม เช่น ถูก-ผิด ใช่-ไม่ใช่ จริง-ไม่จริง เหมือนกัน-ต่างกัน เป็นต้น
3. ข้อสอบแบบเติมคำ (Completion test) เป็นข้อสอบที่ประกอบด้วยประโยค หรือข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์แล้วให้ตอบเติมคำหรือประโยค หรือข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้นั้นเพื่อให้มีความสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ (Short answer test) เป็นข้อสอบที่คล้ายกับข้อสอบ แบบเติมคำ แต่แตกต่างกันที่ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ เขียนเป็นประโยคคำถามสมบูรณ์ (ข้อสอบเติมคำเป็นประโยค

หรือข้อความที่ยังไม่สมบูรณ์) แล้วให้ผู้ตอบเขียนตอบ คำตอบที่ต้องการจะสั้นและกะทัดรัดได้ใจความสมบูรณ์ไม่ใช่เป็นการบรรยายแบบข้อสอบอัตนัยหรือความเรียง

5. ข้อสอบแบบจับคู่ (Matching test) เป็นข้อสอบแบบเลือกตอบชนิดหนึ่งโดยมีคำหรือข้อความแยกออกจากกันเป็น 2 คู่แล้วให้ผู้ตอบเลือกจับคู่ว่าแต่ละข้อความในชุดหนึ่งจะคู่กับคำหรือข้อความใดในอีกชุดหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้ออกข้อสอบกำหนดไว้

6. ข้อสอบแบบเลือกตอบ (Multiple choice test) คำถามแบบเลือกตอบโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนนำหรือคำถาม (Stem) กับตอนเลือก (Choice) ในตอนเลือกนั้นจะประกอบด้วยตัวเลือกที่เป็นคำตอบถูกและตัวเลือกลวง ปกติจะมีคำถามที่กำหนดให้พิจารณา แล้วหาตัวเลือกที่ถูกต้องมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวจากตัวเลือกอื่นๆ และคำถามแบบเลือกตอบที่นิยมใช้ตัวเลือกที่ใกล้เคียงกัน

ดังนั้นในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จึงเป็นวิธีการวัดประเมินผลการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ซึ่งมีการสร้างแบบทดสอบหลากหลายได้แก่ ข้อสอบอัตนัยหรือความเรียงข้อสอบแบบกาถูกกาผิด ข้อสอบแบบเติมคำ ข้อสอบแบบตอบสั้นๆ ข้อสอบแบบจับคู่ และข้อสอบแบบเลือกตอบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแบบเลือกตอบเนื่องจากเป็นแบบทดสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมทั้ง 6 ด้านได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความเข้าใจ ด้านการนำไปใช้ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการสังเคราะห์และด้านการประเมินค่า

ลักษณะของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ดี (สิริพร ทิพย์คง. 2545: 195; พิชิต ฤทธิ์จรูญ. 2545: 135 – 161)

1. ความเที่ยงตรง เป็นแบบทดสอบที่สามารถนำไปวัดในสิ่งที่เราต้องการวัดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

2. ความเชื่อมั่น แบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่น คือ สามารถวัดได้คงที่ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม เช่น ถ้านำแบบทดสอบไปวัดกับนักเรียนคนเดิมคะแนนจากการสอบทั้งสองครั้งควรมีความสัมพันธ์กันดี เมื่อสอบได้คะแนนสูงในครั้งแรกก็ควรได้คะแนนสูงในการสอบครั้งที่สอง

3. ความเป็นปรนัย เป็นแบบทดสอบที่มีคำถามชัดเจน เฉพาะเจาะจง ความถูกต้องตามหลักวิชา และเข้าใจตรงกัน เมื่อนักเรียนอ่านคำถามจะเข้าใจตรงกัน ข้อคำถามต้องชัดเจนอ่านแล้วเข้าใจตรงกัน

4. การถามลึก หมายถึง ไม่ถามเพียงพฤติกรรมขั้นความรู้ความจำ โดยถามตามตำราหรือถามตามที่ครูสอน แต่พยายามถามพฤติกรรมขั้นสูงกว่าขั้นความรู้ความจำได้แก่ ความเข้าใจการนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์และการประเมินค่า

5. ความยากง่ายพอเหมาะ หมายถึง ข้อสอบที่บอกให้ทราบว่าข้อสอบข้อนั้นมีคนตอบถูกมากหรือตอบถูกน้อย ถ้ามีคนตอบถูกมากข้อสอบข้อนั้นก็ง่ายและถ้ามีคนตอบถูกน้อยข้อสอบข้อนั้นก็

ยาก ข้อสอบที่ยากเกินความสามารถของนักเรียนจะตอบได้นั้นก็ไม่มี ความหมาย เพราะไม่สามารถ จำแนกนักเรียนได้ว่าใครเก่งใครอ่อน ในทางตรงกันข้ามถ้าข้อสอบง่ายเกินไปนักเรียนตอบได้หมด ก็ไม่สามารถจำแนกได้เช่นกัน ฉะนั้นข้อสอบที่ดีควรมีความยากง่ายพอเหมาะ ไม่ยากเกินไปไม่ง่ายเกินไป

6. อำนาจจำแนก หมายถึง แบบทดสอบนี้สามารถแยกนักเรียนได้ว่าใครเก่งใครอ่อนโดยสามารถจำแนกนักเรียนออกเป็นประเภทๆ ได้ทุกระดับอย่างละเอียดตั้งแต่อ่อนสุดจนถึงเก่งสุด

7. ความยุติธรรม คำถามของแบบทดสอบต้องไม่มีช่องทางชี้แนะให้นักเรียนที่ฉลาดใช้ไหวพริบในการเดาได้ถูกต้องและไม่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่เกียจคร้านซึ่งดูตารางอย่างคร่าวๆ ตอบได้ และต้องเป็นแบบทดสอบที่ไม่ลำเอียงต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

สรุปได้ว่า แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ต้องเป็นแบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงความเชื่อมั่น ความเป็นปรนัย ง่าย มี ความยากง่ายพอเหมาะ มีค่าอำนาจจำแนก และมีความยุติธรรม

ข้อมูลโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 และโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ข้อมูลทั่วไปโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ข้อมูลโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

1) โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ตั้งอยู่หมู่ 2 ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี รหัสไปรษณีย์ 71130 e-mail : watdapan_142@hotmail.com

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

2) เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6

3) มีเขตพื้นที่บริการ 1 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 2 บ้านทกหลัง

ประวัติของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 เดิมชื่อโรงเรียนวัดดาปานนิมิต ตั้งอยู่บ้านทก หลัง หมู่ 2 ตำบล หนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ติดถนนสายกำแพงแสน – พนมทวน ระหว่างกิโลเมตรที่ 16 – 17 โรงเรียนนี้ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ.2516 ในสมัย นายชวลิต ปริญญา เป็นนายอำเภอท่ามะกา ซึ่งแต่เดิมหมู่บ้านนี้ไม่มีโรงเรียน เด็กนักเรียนต้อง เดินทางไปเรียนที่โรงเรียนวัดหนองไม้แก่นมีระยะทางไกลและเด็กได้รับความลำบาก อาจารย์จินดา เขมาสิโย เจ้าอาวาสวัดดาปาน และนายแบน ดาปาน อดีตผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ 10 ตำบลพระแท่น (สมัยไม่ แยกหมู่บ้านและตำบล) ชาวบ้านจึงได้คิดจัดตั้งโรงเรียนนี้ขึ้นโดยช่วยกันก่อสร้างเป็นอาคารเรียนแบบ ชั่วคราว แบบ ป.1 ก ขนาดกว้าง 9 เมตร ยาว 24 เมตร หลังคามุงสังกะสีไม่มีฝ้า โดยนายแบน ดาปาน อุทิศที่ดินให้ 9 ไร่ 2 งาน 94 ตารางวา นายพันธ์ ดาปาน อุทิศที่ดินให้ 1 ไร่ 3 งาน 17 ตารางวา รวม

เป็นที่ดินของโรงเรียน 11 ไร่ 1 งาน 1 ตารางวา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 มีนักเรียน 78 คน ครู 2 คน โดยได้ นายสมิต จุฬาเบา ครูใหญ่โรงเรียนบ้านจันทร์ลาด (บ้านหนองไม้แก่น) มาดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตเป็นท่านแรก เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2516

ต่อมาทางมูลนิธิการศึกษามิตรภาพร่วมกับจังหวัดกาญจนบุรีได้จัดการแสดงการกระโดดร่มดิ่งพสุธาขึ้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2516 บริเวณทุ่งนาข้างวัดพระแท่นดงรังเพื่อหารายได้สร้างอาคารเรียน ซึ่งในการจัดงานครั้งนี้มีพ่อค้าประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มชาวไร่อ้อยเขต 7 ให้การสนับสนุนมาชมการแสดง และร่วมบริจาคเงินทั้งสิ้น 260,000 บาท (สองแสนหกหมื่นบาทถ้วน) หักค่าใช้จ่ายแล้วเงินคงเหลือ 190,000 บาท (หนึ่งแสนเก้าหมื่นบาทถ้วน) ซึ่งเป็นรายได้มากที่สุดในการจัดการแสดงกระโดดร่มของมูลนิธิการศึกษามิตรภาพ และจากการจัดงานเสร็จแล้ว คณะกรรมการผู้จัดงาน โดยมี นายเวทย์ นิจถาวร อดีตผู้ว่าราชการจังหวัดกาญจนบุรีเป็นประธาน ได้ร่วมกันพิจารณาโรงเรียนที่จัดสร้างตามโครงการนี้ และมีมติเห็นชอบให้นำรายได้จากการจัดงานไปสร้างอาคารเรียน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (มิตรภาพที่ 142 เป็นโรงเรียนมูลนิธิ ไทย - อเมริกัน สร้างเป็นโรงเรียนที่ 142) เพราะพิจารณาเห็นว่าในท้องถิ่นนี้ เป็นท้องถิ่นที่จะเจริญต่อไปในภายภาคหน้า

ข้อมูลสภาพชุมชนโดยรวม

1) สภาพชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นชุมชนชนบทมีประชากรประมาณ 750 คน บริเวณใกล้เคียงโดยรอบโรงเรียนเป็นพื้นที่เกษตรกรรม อาชีพหลักของชุมชนคือ การเกษตรกรรม รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี/ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป ประเพณีสารทลาว ประเพณีแก้ห่อข้าว และประเพณีไทยอื่นๆ

2) ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 90 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 ฐานะทางเศรษฐกิจ/รายได้โดยเฉลี่ยต่อครอบครัว ต่อปี 20,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน

3) โอกาสและข้อจำกัดของโรงเรียน

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ตั้งอยู่ใกล้แหล่งเรียนรู้ เช่น วัดและได้รับการสนับสนุนจากเจ้าอาวาสและผู้ปกครองเป็นอย่างดี สำหรับข้อจำกัดนั้นประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง ทำให้มีรายได้น้อยเพราะผลผลิตที่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ส่งผลให้ขาดปัจจัยและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนการสอนที่ทันสมัย แต่ในระยะหลังโรงเรียนได้จัดหาและรับบริจาคมาได้เพิ่มขึ้น ทำให้พัฒนาโรงเรียนด้านการเรียนการสอนและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากนี้เทศบาลตำบลหนองลานได้ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ดนตรีเปิงลางและให้งบประมาณในการจัดหาบุคลากรมาสอน

ข้อมูลบุคลากรของสถานศึกษา
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากร

บุคลากร	ผู้บริหาร	ข้าราชการครู	พนักงาน ราชการ	ครูอัตราจ้าง	เจ้าหน้าที่ อื่นๆ	รวมทั้งหมด
จำนวน	1	12	-	2	1	16

ตารางที่ 6 วุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากร

บุคลากร	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวมทั้งหมด
จำนวน	-	11	5	-	16

ข้อมูลนักเรียน ปีการศึกษา 2563 รวม 256 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2563)
ตารางที่ 7 จำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2563

ระดับชั้นเรียน	จำนวนห้อง	เพศ		รวม	เฉลี่ยต่อห้อง
		ชาย	หญิง		
อ.1	1	7	6	13	13
อ.2	1	10	19	29	29
อ.3	1	18	17	35	35
รวม ระดับปฐมวัย	3	35	42	77	26
ป.1	1	18	25	43	43
ป.2	1	12	15	27	27
ป.3	1	12	10	22	22
ป.4	1	14	15	29	29
ป.5	1	21	15	36	36
ป.6	1	12	10	22	22
รวม ระดับประถมศึกษา	6	89	90	179	30
รวมทั้งหมด	9	124	132	256	29

ข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสถานศึกษาปีการศึกษา 2563

ระดับปฐมวัย

ตารางที่ 8 ร้อยละของเด็กที่มีผลการประเมินพัฒนาการแต่ละด้านในระดับ 3

ระดับชั้น	ผลการประเมินพัฒนาการนักเรียนด้าน (คน)				ครบทั้ง 4 ด้าน
	ร่างกาย	อารมณ์ จิตใจ	สังคม	สติปัญญา	
อ.1	12	11	11	9	นับเด็กที่ได้ ระดับ3
อ.2	29	29	29	25	ทั้ง 4 ด้าน ทีละคน
อ.3	31	34	34	25	
รวม	72	74	74	59	
ร้อยละ	93.51	94.87	94.87	76.62	

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตารางที่ 9 ร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละรายวิชา ในระดับ 3 ขึ้นไป

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563

ระดับชั้น	รายวิชา (พื้นฐาน)								
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	ประวัติศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	สุขศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพฯ
ป.1	30	24	33	25	35	35	33	35	35
ป.2	23	17	24	24	9	24	25	25	25
ป.3	14	8	10	17	20	3	20	20	17
ป.4	13	17	26	27	27	15	29	29	29
ป.5	21	20	24	33	36	16	36	36	36
ป.6	18	17	21	22	22	8	22	22	22
รวม	119	103	138	148	149	101	165	167	164
ร้อยละ	67.23	58.19	77.97	83.62	84.18	57.06	93.22	94.35	92.66

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET)

ตารางที่ 10 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2563

รายวิชา	ค่าเป้าหมาย ของโรงเรียน	คะแนนเฉลี่ย		การเปรียบเทียบ	
		ระดับโรงเรียน	ระดับประเทศ	โรงเรียน : ประเทศ (±)	โรงเรียน : เป้าหมาย (±)
ภาษาไทย	51.34	59.15	56.20	+ 2.95	+ 7.81
คณิตศาสตร์	37.29	46.67	29.99	+ 16.68	+ 9.38
วิทยาศาสตร์	46.39	46.83	38.78	+ 8.05	+ 0.44
ภาษาอังกฤษ	31.77	42.50	43.55	- 1.05	+ 10.73

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET)

ปีการศึกษา 2562 – 2563

รายวิชา	คะแนนเฉลี่ย		
	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง (±)
ภาษาไทย	46.34	59.15	+12.81
คณิตศาสตร์	32.29	46.67	+14.38
วิทยาศาสตร์	41.39	46.83	+5.44
ภาษาอังกฤษ	26.77	42.50	+15.73

โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิต
 มิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

โครงการ	พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
สนองมาตรฐานการศึกษา	<u>ขั้นปฐมวัย</u> มาตรฐานที่ 2 ตบช. 2.3 <u>ขั้นพื้นฐาน</u> มาตรฐานที่ 2 ตบช. 2.4
สนองผลผลิตหลัก	<input checked="" type="checkbox"/> ผู้เรียนระดับปฐมวัย <input checked="" type="checkbox"/> ผู้เรียนระดับขั้นพื้นฐาน
ลักษณะโครงการ	<input checked="" type="checkbox"/> ต่อเนื่อง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
ผู้รับผิดชอบโครงการ	นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
ระยะเวลาดำเนินการ	ตลอดปีการศึกษา 2563

1. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น จะเน้นการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนเป็นผู้ช่วยส่งเสริมแนะแนวทางให้เกิดองค์ความรู้แก่ผู้เรียน โดยการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ ทั้งแหล่งการเรียนรู้ภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และนำเอาเทคโนโลยีมาผสมผสานให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ดังนั้นผู้สอนจะต้องพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งด้านเนื้อหาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบสอน ด้านการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนในวิธีต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ความสำคัญการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา จำเป็นจะต้องมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อที่จะได้นำความรู้มาถ่ายทอดสู่ผู้เรียน อีกทั้งยังต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทุกคนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) ในรอบปีที่ผ่านมาใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขาดความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความต้องการที่จะ

พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตรงกับสาระวิชาที่สอน ตรงกับงานที่ตนรับผิดชอบ การวิเคราะห์แผนพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา (ID Plan) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่โรงเรียนต้องใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม สนับสนุนและวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาให้ตรงกับความต้องการ ความสนใจและสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะพัฒนาให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครูมืออาชีพ ส่งผลทำให้ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในผลการพัฒนาผู้เรียน

โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีศักยภาพในการทำงานอย่างครูมืออาชีพ

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ครูมืออาชีพ
- 2.2 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. เป้าหมาย

3.1 เชิงปริมาณ

- 3.1.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน
- 3.1.2 นักเรียนโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 256 คน

3.2 เชิงคุณภาพ

- 3.2.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับมากขึ้นไป
- 3.2.2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนในระดับมากขึ้นไป
- 3.2.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นมีพัฒนาการอย่างน้อยร้อยละ 3

4. กิจกรรมและการดำเนินงาน

ที่	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1.	ขั้นการวางแผน 1. ศึกษาข้อมูลปัญหาและสภาพปัจจุบันของโรงเรียน 2. ศึกษาข้อเสนอแนะจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก รอบที่ 4 3. ศึกษาผลการรายงานโครงการประจำปีการศึกษา 2562 เพื่อปรับปรุงกิจกรรม และแก้ไขปัญหา 4. จัดประชุมชี้แจง และแต่งตั้งคณะทำงาน 5. จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรในการดำเนินงาน 6. จัดทำโครงการ 7. จัดทำแผนการปฏิบัติงานตามโครงการ	พฤษภาคม 2563	นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์
2.	ขั้นดำเนินการ 1. ดำเนินการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานในโครงการประกอบด้วย 1.1 กิจกรรมประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเดือน 1.2 กิจกรรม PLC 1.3 กิจกรรมครูและบุคลากรทางการศึกษาออกกำลังกายในช่วงเช้า 1.4 กิจกรรมอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.5 กิจกรรมรวมกลุ่มสูมความคิด 1.6 กิจกรรมครูดีไม่มีวันลาโรงเรียนวัดดาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 1.7 กิจกรรมวันพระละบาท 1.8 กิจกรรมนิเทศห้องเรียน 1.9 กิจกรรมศึกษาดูงาน 2. สร้างเครื่องมือประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่	พฤษภาคม 2563 - มีนาคม 2564	นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์ นางสาวลลิตา กุลสุวรรณ

ที่	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
	142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2		
3.	ขั้นการตรวจสอบ 1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน 2. ประเมินผลเพื่อสรุป รายงานผลการดำเนินกิจกรรม ตามโครงการ		นางสมหมาย ลิขิตนันทน์
4.	ขั้นการปรับปรุงและแก้ไข 1. นำข้อมูลจากการสรุปรายงานผลมาปรับปรุงโครงการ 2. จัดทำระบบสารสนเทศ ให้เป็นหมวดหมู่เพื่อเก็บข้อมูล ไปใช้ในการพัฒนาในปีการศึกษาต่อไป	มีนาคม 2564	นางสมหมาย ลิขิตนันทน์ นางสาวลลิตา กุลสุวรรณ

5. งบประมาณ

งบอุดหนุน จำนวน 22,000 บาท

6. การติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัด และประเมินผล
1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา มีความสามารถในการจัดการเรียน การสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญในระดับมากขึ้นไป	ประเมินการจัดการเรียนการสอน	แบบประเมิน การจัดการเรียนการสอน
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความสามารถในการพัฒนา หลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการ แก้ปัญหาของผู้เรียนในระดับมากขึ้นไป	ประเมินความสามารถในการ พัฒนาหลักสูตร การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียน	แบบประเมิน ความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ใน การแก้ปัญหาของผู้เรียน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ	วิธีการวัดและประเมินผล	เครื่องมือที่ใช้วัดและประเมินผล
3.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้น มีพัฒนาการอย่างน้อยร้อยละ 3	การทดสอบ	แบบทดสอบ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองจนมีคุณลักษณะเป็นครูมืออาชีพ
- 7.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 7.3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกระดับชั้นมีพัฒนาการสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เสถียร วัชรนิมิต (2562: 127-132) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักที่ 1 งานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู มี 5 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสำรวจความต้องการของครู 2) การจัดทำแผนพัฒนาครู 3) การจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครู 4) การลงมือพัฒนาครู และ 5) การประเมินผลการพัฒนาครู ซึ่งงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครู อาจจะเรียกว่า เป็นกระบวนการพัฒนาก็ได้ ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 1) ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากร 2) การวิเคราะห์และโอกาส และ 3) การวางแผนปฏิบัติการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนที่ 3 นี้มี 2 ขั้นตอน คือ การวางแผนและการลงมือปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนา องค์ประกอบหลักที่ 2 กระบวนการบริหารด้วยวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การวางแผน (Planning = P) การวางแผนอาจจะเป็นการวางแผนระยะสั้น หรือระยะยาว ซึ่งในการวางแผน (Plan = P) นั้นเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมกำลังคนที่ปฏิบัติตามแผน มีทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะต้องใช้กำหนดเวลาในการดำเนินการ 2) การปฏิบัติตามแผน (Doing = D) ผู้นำปฏิบัติจะต้องมีความรู้และความเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ผู้นำปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำปฏิบัติ สามารถนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามแผนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำปฏิบัติจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สื่อสารกับผู้ร่วมงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรได้ 3) การตรวจสอบ (Checking = C) ผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์และเป้าหมายมากน้อย

เพียงใด มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไรแล้วนำผลการตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงานจะนำไปทำการวิเคราะห์ว่า ผลการปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนมากน้อยเพียงใด ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ มีปัญหาหรืออุปสรรคใด และ 4) การปรับปรุงแก้ไข (Acting = A) หากพบปัญหาจะต้องทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เมื่อพบสาเหตุของปัญหาจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขและองค์ประกอบที่ 3 คือ สมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 15 ที่ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก และ 2) สมรรถนะประจำสายงาน

ชุมสาย บวรศักดิ์เสถียร (2556) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา และ 3) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การมีภาวะผู้นำในชั้นเรียน การบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ การประสานผลประโยชน์ และการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า รูปแบบฯ มีความเหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจริง

นันทกา วารินิน (2557) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบและประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง มีปัญหาอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาระดับมาก 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น มีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการสื่อสารการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้และพัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ หลักการของรูปแบบมี 4 หลักการ คือ (1) สนองความต้องการของผู้รับการพัฒนา (2) การยืดหยุ่นของกระบวนการและวิธีการ (3) การมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา (4) ความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความต้องการในการพัฒนา (2) การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา (3) การออกแบบและวางแผนการพัฒนา (4) การดำเนินการตามแผนพัฒนา (5) การประเมินผลการพัฒนา

3) หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ ครูมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้สูงขึ้น และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบ ระดับมากที่สุด

พีระวัตร จันทกุล (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู และองค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะครู โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และควรมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ประไพศรี สิทธิหะกร และคณะ (2558, หน้า 95-110) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้ตอนบน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน 2) การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน 3) การร่วมกันพัฒนาการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมาย 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 5) การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในการทำงานของโรงเรียน 6) การมีความรู้ความสามารถในการเรียนการสอนนักเรียน และ 7) การมีภาวะผู้นำในการทำงาน

สิรินภา กิจเกื้อกูล (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ประสพการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช 2543-2551 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาครู ได้แก่ ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง กิจกรรมพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการและงบประมาณมีจำกัด 2) รูปแบบการพัฒนาครูมี 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นเตรียมการ ขั้นสร้างกิจกรรมในการพัฒนาครู ขึ้นติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 3) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้กระบวนการ ดำเนินงานของครูประสบความสำเร็จ คือ ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองของครู การสนับสนุน จากผู้บริหาร ความเชี่ยวชาญของวิทยากรและลักษณะของกิจกรรมในการพัฒนาครู รวมทั้งความ ร่วมมือระหว่างครู ผู้บริหาร และวิทยากร 4) แนวทางในการผลิตและพัฒนาครูตามแนวปฏิรูป ควรมี การดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูตามสภาพจริงและ ดำเนินการพัฒนาโดย นครูเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

วิริยะ วิราช (2558) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน บ้านดอนมูล (สุวรรณราษฎร์บำรุง) โดยการเทียบเคียงสมรรถนะกับโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวางแผน (Planning) พบว่า มีการแต่งตั้งทีมงานร่วมกับผู้วิจัยทำการ เทียบเคียงสมรรถนะในวิจัยครั้งนี้ และให้ความรู้กับทีมงานร่วมวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการทำการ เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning

Corrimumunity, PLC ในการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนา ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการดำเนินการเทียบเคียงสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียน บ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนสาปปลายมาศพัฒนา และมีการวางแผนการเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของทั้งสองโรงเรียน 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (Analysis Data) พบว่า สภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพัฒนา กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนสาปปลายมาศพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) ทุกรายการ 3) ผลการบูรณาการ (Integration) พบว่า ควรมีการดำเนินการ พัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทุกองค์ประกอบ เพราะทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ที่ เกี่ยวข้องกันจะต้องดำเนินการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันไม่สามารถดำเนินการได้เฉพาะองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่ง และได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาให้สูงขึ้นเทียบเท่ากับผลการดำเนินการ ของโรงเรียนสาปปลายมาศพัฒนา เพื่อลดช่วงห่างของการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) กับโรงเรียนสาปปลายมาศพัฒนา) ผลการปฏิบัติ (Action Plan) พบว่า มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพเป็นแนวทางในการจัดทำแผนดำเนินการ และการดำเนินการเปรียบเทียบเมื่อแล้วเสร็จการดำเนินการตามแผนดำเนินการ ผลที่ปรากฏ คือ การดำเนินการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพทุกองค์ประกอบของโรงเรียนบ้านดอนมูล (สุวรรณสารราษฎร์บำรุง) เพิ่มขึ้นจากเดิมและ ใกล้เคียงกับโรงเรียนสาปปลายมาศพัฒนามากที่สุด

พนมนคร มีราคา (2560) ศึกษาเรื่อง ครูต้องมีลักษณะอย่างไร ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้นจากการสอน ไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ (ทั้งของศิษย์ และของตนเอง) ต้องเรียนรู้ และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” ไปเป็น “ครูฝึก” หรือ “ผู้อำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้” (learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าที่นี้ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เรียกว่า PLC (Professional Learning community) ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระ วิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21 st Century Skills) ครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง

เฉลิมชาติ เมฆแดง (2558) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่ง การเรียนรู้ ของสถานศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) ลักษณะความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ดีของสถานศึกษา ครอบคลุม 5 ลักษณะ คือ 1.1) สถานศึกษามีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 1.2) สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 1.3) สถานศึกษามีค่านิยม และวิสัยทัศน์ร่วมกัน 1.4) สถานศึกษามีเงื่อนไขและสภาพการณ์ที่สนับสนุน 1.5) สถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 2) แนวทางในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน มีความจำเป็นต้องพัฒนา

ผู้นำสถานศึกษา ดังนี้ 2.1) พัฒนาภาวะผู้นำแบบสนับสนุนและมีส่วนร่วม 2.2) จัดให้มีการเรียนรู้และประยุกต์การเรียนรู้ร่วมกัน 2.3) สร้างค่านิยม วิสัยทัศน์ของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 2.4) สร้างการมีใจเื้อนใจ และสภาพการณ์ที่สนับสนุนความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 2.5) สร้างแนวปฏิบัติที่ตีร่วมกัน

นงลักษณ์ พิมพ์ศรี (2559) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้าน ภาวะผู้นำ พบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมของครูในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู 5 ด้าน องค์ประกอบ 1) ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) ด้านการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) ด้านการเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) ด้านการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) และ 5) ด้านการมุ่ง พัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

งานวิจัยต่างประเทศ

Fox (2007: 36-37) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยีสู่การเชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยีพบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย No Child Left Behind Act เท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้ฝึกปฏิบัติการศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนให้มีคุณภาพสูง และสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

Tienken & Stonaker (2007: 24-29) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูเกิดขึ้นทุกวันพบว่า โรงเรียน Monroe Township ในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา การเรียนรู้ของครูในท้องถิ่นเกิดขึ้นทุกวัน ซึ่งผู้บริหารระดับกลางและสำนักงานกลางท้องถิ่นควรหาวิธีพัฒนาให้กลายเป็นระบบของการเรียนรู้ที่มีอาชีพ โดยจัดทำเป็นแผนระยะยาวอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาที่งาน ความก้าวหน้าขององค์กรและความก้าวหน้าในวิชาชีพของแต่ละคนไปพร้อมๆ กัน

Kabilan (2004: 51-57) ได้วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ ผลของการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของครูในกิจกรรมและโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพออนไลน์ (Online Professional Development: OPD) ทำให้ครูได้รับการพัฒนาในบางสิ่งบางอย่างที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับสมรรถนะของครู แต่ไม่มีงานวิจัยชิ้นใดที่ระบุและยอมรับชนิดของสมรรถนะของครูที่สัมพันธ์กับการสนับสนุนของ OPD อย่างเป็นระบบ การวิเคราะห์เอกสารครั้งนี้ใช้เครื่องมือง่ายๆ เพื่อที่จะแยกแยะสมรรถนะของครูให้ชัดเจน ซึ่งพบว่า สามารถแยกแยะสมรรถนะของครูออกเป็น 5 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) สมรรถนะด้านการตั้งใจ 2) สมรรถนะด้านทักษะ ความรู้และความคิด 3) สมรรถนะด้านการกำหนดการเรียนรู้ด้วยตนเอง 4) สมรรถนะด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ และ 5) สมรรถนะด้านทักษะและความตระหนักเกี่ยวกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

Willemse, et al (2015: 118-127) ศึกษาเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการศึกษาศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง โดยโครงการวิจัยได้ร่วมกับโรงเรียนประถมศึกษา และมีธยมศึกษา 11 แห่ง เพื่อศึกษาว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนของการศึกษาเพื่อพัฒนาความเป็นพลเมือง จุดประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของครูที่เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง อันเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับความต้องการจำเป็นสำหรับการพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนในรายวิชาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองในวิชาชีพครู ซึ่งผลของการศึกษาพบว่า ครูมีความตระหนักถึงความสำคัญการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองเพิ่มมากขึ้น และเพิ่มความเป็นมืออาชีพด้านการเรียนการสอนในระดับมาก

Kristen Kereluik, Punya Mishra, Chris Fahnoe, Luara Terry (2013: 130- 131) ศึกษาเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อความรู้ของครู สำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ความรู้ที่มีส่วนสำคัญสำหรับความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ความรู้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย การใช้ตัวเลข ทักษะความสามารถด้านการอ่านและเขียน และทักษะการเรียนรู้ข้ามสาระ ด้านที่ 2 ความรู้ด้านการปฏิบัติ ประกอบด้วย ทักษะความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาและการคิดเชิงวิพากษ์ และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านที่ 3 ประกอบด้วย ทักษะชีวิตและทักษะการทำงาน ทักษะด้านจริยธรรม อารมณ์และความ ตระหนักและ ความสามารถทางวัฒนธรรม

Saavedra, A.R., & Darleen, V. (2012) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีวิธีการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษา พบว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะ ดังนี้ 1) บูรณาการการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สหวิชา 2) การสอนผ่านรายวิชาเชื่อมโยงให้นักเรียนเห็นความสำคัญที่ต้องนำไปใช้ 3) พัฒนาทักษะการคิดแก่นักเรียน 4) ส่งเสริมการเรียนรู้นำความรู้ไปใช้แก่นักเรียน 5) สอนนักเรียนถึงวิธีการเรียนรู้ 6) แก้ไขความเข้าใจผิดโดยตรงเมื่อเกิดความไม่เข้าใจ ของนักเรียน 7) การทำงานเป็นทีม 8) ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ 9) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการประเมินโครงการ

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปาน นิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 การดำเนินการครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประเมิน
2. วิธีการดำเนินการประเมินโครงการ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน โดยแบ่งเป็น ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รวม ผู้แทนครู และผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน 7 คน นักเรียน จำนวน 87 คน และผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 22 คน

2. ประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 22 คน

3. ประเมินกระบวนการ (process evaluation)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. ประเมินผลผลิต (product evaluation)

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) นักเรียน จำนวน 87 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวน 182 คน

วิธีการดำเนินการประเมินโครงการ

ในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวิธีการดำเนินการประเมินโครงการ ดังตาราง 12

ตารางที่ 12 วิธีการดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูล	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation)	- วัตถุประสงค์ของโครงการ สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142	- ครู และบุคลากรทางการศึกษา - คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	- แบบสอบถาม	- แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	- ความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 12 วิธีการดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของ
โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
(ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูล	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ	เกณฑ์การประเมิน
1. ประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน - ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ - ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ครู และบุคลากรทางการศึกษา - คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 	- แบบสอบถาม	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสอดคล้องมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์
2. ประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation)	<ul style="list-style-type: none"> - ด้านบุคลากร - ด้านงบประมาณ - ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ - ด้านการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ครู และบุคลากรทางการศึกษา - คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 	- แบบสอบถาม	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเหมาะสมและความเพียงพอมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์
3. ประเมินกระบวนการ (process evaluation)	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผน - การดำเนินงานตามแผน - การตรวจสอบ - การปรับปรุงและแก้ไข 	<ul style="list-style-type: none"> - ครู และบุคลากรทางการศึกษา 	- แบบสอบถาม	<ul style="list-style-type: none"> - แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความชัดเจน/ประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.50 ขึ้นไปถือว่าผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 12 วิธีการดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ของการประเมิน	ตัวบ่งชี้	ผู้ให้ข้อมูล	วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล/สถิติ	เกณฑ์การประเมิน
4. ประเมินผลผลิต (product evaluation)	- ด้านผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มี ความสามารถในการจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความสามารถ ในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการ แก้ปัญหาของผู้เรียน - ด้านความพึงพอใจ	- ครู และ บุคลากร ทางการศึกษา - คณะกรรมการ สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน - นักเรียน - ผู้ปกครอง นักเรียน	- แบบสอบถาม	- แบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ - ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	- ความ ประพจน์/การ ปฏิบัติพึง พอใจมี ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ระดับ 3.50 ขึ้นไปถือว่า ผ่านเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานได้สร้างแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2543:70)

แบบสอบถามฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (สภาพแวดล้อม) เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (context evaluation) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ปัจจัยนำเข้า) เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า (input evaluation) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 21 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (กระบวนการ) เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินกระบวนการ (process evaluation) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 4 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน) เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน (product evaluation) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามฉบับที่ 5 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านความ

พึงพอใจ) เป็นแบบสอบถามสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครองโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลผลิต ด้านความพึงพอใจ (product evaluation) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 จำนวน 12 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้รายงานได้ดำเนินการสร้าง และปรับปรุงเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาวัตถุประสงค์ และขอบเขตของโครงการ เพื่อวางกรอบแนวทางในการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร วารสาร คำนิยาม เฉพาะและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการเพื่อกำหนดขอบเขตของข้อคำถาม

3. ศึกษารูปแบบการประเมินจากตัวแบบการประเมินแบบชิป (CIPP Model) ของดี แอล สตัฟเฟิลบีมและคณะ (D. L. Stufflebeam and Others 1971: 216-265)

4. สังเคราะห์ความรู้ ที่ได้จากข้างต้นมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยอาศัยรูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) ซึ่งจะประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ การประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) การประเมินกระบวนการ (process evaluation) การประเมินผลผลิต (product evaluation) ด้านพฤติกรรมนักเรียน และความพึงพอใจในการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 จำนวน 5 ฉบับ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) และตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) (บุญชม ศรีสะอาด 2543:70)

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณาปรับแก้ตามรายละเอียดของตัวแปรที่นิยามไว้ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่งโดยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence)

ซึ่งเป็นวิธีการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ หรือนิยามตัวแปรที่ต้องการวัด (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:117) โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) คำนวณค่าตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$$\sum R = \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

ผู้รายงานได้นำข้อมูลที่รวบรวมมาจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เพื่อประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

แบบสอบถามฉบับที่ 3 เพื่อประเมินกระบวนการ (process evaluation) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

แบบสอบถามฉบับที่ 4 เพื่อประเมินผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน (product evaluation) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

แบบสอบถามฉบับที่ 5 เพื่อประเมินผลผลิต ด้านความพึงพอใจ (product evaluation) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วจำนวน 5 ฉบับ ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น และโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 50 คน

7. หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) จากแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ ที่ได้จากการทดลองใช้ (try out) โดยใช้วิธีของครอนบาร์ค (Cronbach) หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543: 125) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 แบบประเมินสภาพแวดล้อม (context evaluation) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .905

แบบสอบถามฉบับที่ 2 แบบประเมินปัจจัยนำเข้า (input evaluation) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .934

แบบสอบถามฉบับที่ 3 แบบประเมินกระบวนการ (process evaluation) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .920

แบบสอบถามฉบับที่ 4 แบบประเมินผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน (product evaluation) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .811

แบบสอบถามฉบับที่ 5 แบบประเมินผลผลิต ด้านความพึงพอใจ (product evaluation) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .869

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปาน นิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครั้งนี้ ได้ดำเนินการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. จัดประชุมนักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อชี้แจงรายละเอียด การดำเนินการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามฉบับที่ 1-2 โดยเก็บข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ ดังนี้

2. เก็บข้อมูลสภาพแวดล้อม (context) ด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 1 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 (สภาพแวดล้อม) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ

3. เก็บข้อมูลปัจจัยนำเข้า (input) ด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิคมมิตรภาพที่ 142 (ปัจจัยนำเข้า) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเก็บข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ

4. เก็บข้อมูลกระบวนการ (process) ด้วยแบบสอบถามฉบับที่ 3 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (กระบวนการ) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเก็บข้อมูลเมื่อสิ้นสุดโครงการเดือนมีนาคม 2564

5. เก็บข้อมูลผลผลิต (product) ใน 2 ด้าน ได้แก่

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามฉบับที่ 4 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน รวมจำนวน 182 คน โดยเก็บข้อมูลเมื่อสิ้นสุดโครงการเดือนมีนาคม 2564

2) ด้านความพึงพอใจ เก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามฉบับที่ 5 แบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ) โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียน รวมจำนวน 182 คน โดยเก็บข้อมูลเมื่อสิ้นสุดโครงการเดือนมีนาคม 2564

ตารางที่ 13 สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2

กระบวนการ	ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. จัดประชุม	- ประชุม นักเรียน ผู้ปกครอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา และ คณะ กรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	- ชี้แจงรายละเอียด การ ดำเนินการประเมินโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ของโรงเรียนวัด ดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และการเก็บรวบรวมข้อมูล	เดือนพฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ

ตารางที่ 13 สรุปการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

กระบวนการ	ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
2. เก็บข้อมูล สภาพแวดล้อม (context)	- เก็บข้อมูลสภาพแวดล้อม จากครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	- เก็บข้อมูลสภาพแวดล้อมของ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพ ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	เดือนพฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ
3. เก็บข้อมูลปัจจัย นำเข้า (input)	- เก็บข้อมูลปัจจัยนำเข้าจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	- เก็บข้อมูลปัจจัยนำเข้าของ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพ ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	เดือนพฤษภาคม 2563 ก่อนการดำเนินโครงการ
4. เก็บข้อมูล กระบวนการ (process)	- เก็บข้อมูลกระบวนการจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษา	- เก็บข้อมูลกระบวนการของ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพ ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	เดือนมีนาคม 2564 เมื่อสิ้นสุดโครงการ
5. เก็บข้อมูลผลผลิต (product)	- เก็บข้อมูลผลผลิตจากครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ผู้ปกครอง	- เก็บข้อมูลผลผลิต ใน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผลการปฏิบัติงาน และ 2)ด้านความพึงพอใจ ของ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ของ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพ ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2	เดือนมีนาคม 2564 เมื่อสิ้นสุดโครงการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทุกฉบับครบแล้ว ผู้รายงานนำแบบสอบถามมาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วนำแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ไปให้ผู้ให้ข้อมูลดำเนินการเพิ่มเติมจนเรียบร้อย แล้วรวบรวมนำมาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel ซึ่งการวิเคราะห์ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ กับแนวทางการดำเนินงาน ผู้รายงานใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best 1970: 190) รายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 สภาพแวดล้อม (context) และฉบับที่ 2 ปัจจัยนำเข้า (input) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม/ชัดเจน/มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม/ชัดเจน/มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม/ชัดเจน/มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม/ชัดเจน/มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า มีความสอดคล้อง/เหมาะสม/ชัดเจน/มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามฉบับที่ 3 กระบวนการ (process) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า มีความชัดเจน/ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามฉบับที่ 4 ผลผลิต (product) ด้านผลการปฏิบัติงาน และฉบับที่ 5 ผลผลิต (product) ด้านความพึงพอใจ เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า มีการประพฤติหรือปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า มีการประพฤติหรือปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า มีการประพฤติหรือปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า มีการประพฤติหรือปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

น้ำหนักคะแนนเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า มีการประพฤติหรือปฏิบัติ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม (context) ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (product) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังนี้

การหาค่าเฉลี่ย (μ) ใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:28)

$$\mu = \frac{\sum fX}{N}$$

μ แทน ค่าเฉลี่ยของประชากร

fX แทน ผลคูณระหว่างคะแนนกับความถี่ของคะแนนนั้น

N แทน ข้อมูลในกลุ่มประชากร

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543:28)

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum f(X - \mu)^2}{N}}$$

σ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร

X แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัว

μ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มประชากร

f แทน ความถี่ของข้อมูลแต่ละชั้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลผลผลิต (product) ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังนี้

การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2535:102)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด 2535:103)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูลรายงานเรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการรายงานครั้งนี้ ผู้รายงานนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของนักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน โดยแบ่งเป็น นักเรียน จำนวน 87 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ไม่รวม ผู้แทนครู และผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน 7 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และผู้ปกครอง จำนวน 73 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้รายงานใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(μ)	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร
(σ)	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มประชากร
N	แทน	จำนวนประชากร
(\bar{X})	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 22 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	11	50.00
หญิง	11	50.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	16	72.73
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	6	27.27
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	31.82
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	68.18
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
ข้าราชการครู	12	54.55
บุคลากรทางการศึกษา	3	13.64
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	31.82
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
น้อยกว่า 10 ปี	15	68.18
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	7	31.82

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเป็นเพศหญิง จำนวนเท่ากัน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุต่ำกว่า 50 ปี มากที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้เป็นข้าราชการครู จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 เป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องของผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับ นำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องตามแนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาดานานิคมิตรภาพที่ 142			
1. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ	4.91	0.29	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.91	0.29	มากที่สุด
3. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนวัดตาดานานิคมิตรภาพที่ 142	5.00	0.00	มากที่สุด
4. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนวัดตาดานานิคมิตรภาพที่ 142	4.95	0.21	มากที่สุด
ความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน			
5. วัตถุประสงค์ของโครงการรองรับความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน	4.68	0.48	มากที่สุด
6. วัตถุประสงค์ของโครงการครอบคลุมความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.68	0.48	มากที่สุด
7. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้	4.86	0.35	มากที่สุด
8. บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการร่างวัตถุประสงค์ของโครงการ	4.82	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 15 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ			
9. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.86	0.35	มากที่สุด
10. โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.68	0.48	มากที่สุด
11. โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถค้นคว้าวิจัยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ดีขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง			
12. ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี	4.73	0.46	มากที่สุด
13. คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี	4.86	0.35	มากที่สุด
14. ชุมชนและบุคลากรภายนอก ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี	4.68	0.48	มากที่สุด
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี	4.91	0.29	มากที่สุด
รวม	4.82	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสอดคล้องของสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.35$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ด้านความจำเป็นในการดำเนินโครงการ และด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนา
ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพ
ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 22 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 2

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	11	50.00
หญิง	11	50.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	16	72.73
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	6	27.27
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	31.82
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	68.18
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
ข้าราชการครู	12	54.55
บุคลากรทางการศึกษา	3	13.64
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	31.82
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
น้อยกว่า 10 ปี	15	68.18
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	7	31.82

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายและเป็นเพศหญิง จำนวนเท่ากัน คือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีอายุต่ำกว่า 50 ปี มากที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 มีอายุ ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.82 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้เป็นข้าราชการครู จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 เป็น บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82

การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องของผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการ พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับ นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับความสอดคล้องตาม แนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ด้านบุคลากร			
1. จำนวนบุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการ มีความเหมาะสม	4.86	0.35	มากที่สุด
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานมีความเหมาะสม	4.82	0.39	มากที่สุด
3. การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม	4.86	0.35	มากที่สุด
4. ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการ	4.86	0.35	มากที่สุด
5. ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจวิธีการดำเนินโครงการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.82	0.39	มากที่สุด
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินงานตามที่โครงการกำหนด	4.86	0.35	มากที่สุด
ด้านงบประมาณ			
7. งบประมาณในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสมพอเพียง	4.36	0.49	มาก
8. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามโครงการเป็นไปอย่างเหมาะสมและทันเวลา	4.36	0.49	มาก
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ	4.77	0.43	มากที่สุด
10. มีแหล่งเงินทุนอื่นๆ สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการ	4.36	0.49	มาก
ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่			
11. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการอย่างเพียงพอ	4.41	0.50	มาก
12. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสม	4.45	0.51	มาก

ตารางที่ 17 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ (ต่อ)			
13. สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเพียงพอเหมาะสม	4.50	0.51	มากที่สุด
14. สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการ มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเสมอ	4.41	0.50	มาก
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการมีสภาพพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา	4.41	0.50	มาก
ด้านการบริหารจัดการ			
16. ผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่า และความเหมาะสมก่อนเริ่มโครงการ	4.82	0.39	มากที่สุด
17. โครงการฯ ได้รับการสำรวจและวางแผนโดยคณะครูผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	4.82	0.39	มากที่สุด
18. ผู้บริหารและคณะครูผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.91	0.29	มากที่สุด
19. การดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนที่ร่วมมือกันกำหนดทุกประการ	4.86	0.35	มากที่สุด
20. มีการควบคุมโครงการอย่างใกล้ชิด และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.91	0.29	มากที่สุด
21. การดำเนินโครงการเสร็จสิ้นเรียบร้อยดีตามกำหนดที่วางไว้ในแผน	4.55	0.51	มากที่สุด
รวม	4.67	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ความสอดคล้องของปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.42$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนา
ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพ
ที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนรวม 15 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 3

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	4	26.67
หญิง	11	73.33
2. อายุ		
ต่ำกว่า 50 ปี	15	100.00
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	0	0
3. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรีขึ้นไป	15	100.00
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
ข้าราชการครู	12	80.00
บุคลากรทางการศึกษา	3	20.00
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
น้อยกว่า 10 ปี	12	80.00
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3	20.00

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 เป็นเพศชาย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ทุกคนมีอายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ทุกคนมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้เป็นข้าราชการครู จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 เป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ส่วนใหญ่มีอายุการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 และอายุการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00

การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องของผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับ นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับความสอดคล้องตามแนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

N = 15

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
การวางแผน			
1. การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นระบบชัดเจน	4.80	0.41	มากที่สุด
2. การวางแผนจัดทำโครงการมีความรอบคอบ ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา	4.80	0.41	มากที่สุด
3. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดในโครงการอย่างชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด
4. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.67	0.49	มากที่สุด
5. โครงการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ของโรงเรียนให้ดำเนินการชัดเจน	4.80	0.41	มากที่สุด
6. การวางแผนดำเนินโครงการมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีเหตุจำเป็น	4.87	0.35	มากที่สุด
ดำเนินงานตามแผน			
7. มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน	4.67	0.49	มากที่สุด
8. โครงการมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน	4.53	0.52	มากที่สุด
9. ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้	4.87	0.35	มากที่สุด
10. มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในระหว่างดำเนินงาน	4.47	0.52	มาก
11. โครงการสามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	4.67	0.49	มากที่สุด
12. โครงการสามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนดไว้	4.60	0.51	มากที่สุด
13. โรงเรียนมีการกำหนดวิธี/รูปแบบการประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน	4.87	0.35	มากที่สุด

ตารางที่ 19 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 (ต่อ)

N = 15

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ดำเนินงานตามแผน (ต่อ)			
14. รูปแบบการประเมินโครงการที่กำหนดมีความเหมาะสมกับโครงการ	4.73	0.46	มากที่สุด
15. มีการประเมินโครงสร้างที่จัดไว้เพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการ	4.80	0.41	มากที่สุด
การตรวจสอบ			
16. มีการประเมินความเป็นไปได้ของขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น	4.73	0.46	มากที่สุด
17. มีการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้	4.80	0.41	มากที่สุด
18. ผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้	4.53	0.52	มากที่สุด
การปรับปรุงและแก้ไข			
19. มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่าโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุง	4.73	0.46	มากที่สุด
20. มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนที่ค้นพบ	4.80	0.41	มากที่สุด
21. มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางเสริมข้อดีหรือจุดแข็งเพิ่มขึ้น	4.80	0.41	มากที่สุด
22. มีการนำผลที่ได้จากการระดมสมอง เสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียนเพื่อพิจารณาวางแผนในการดำเนินงานปีต่อไป	4.80	0.41	มากที่สุด
23. มีการนำผลการวิเคราะห์มากำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป	4.80	0.41	มากที่สุด
24. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนครั้งต่อไปอย่างชัดเจน	4.80	0.41	มากที่สุด
รวม	4.73	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ความสอดคล้องของกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.44$) และเมื่อ

พิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านดำเนินงานตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงและแก้ไข

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของ
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปาน
นิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) นักเรียน จำนวน 87 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 4

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	50.55
หญิง	90	49.45
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	118	64.84
ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	64	35.16
3. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
ข้าราชการครู	12	6.59
บุคลากรทางการศึกษา	3	1.65
นักเรียน	87	47.80
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	3.85
ผู้ปกครอง	73	40.11
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
น้อยกว่า 10 ปี	151	82.97
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	31	17.03

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 และเป็นเพศหญิง 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 64.84 มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาเป็นผู้ปกครอง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 เป็นข้าราชการครู จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.65 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 82.97 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03

การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องของผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับ นำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องตามแนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้ อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย	4.59	0.50	มากที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตาม ความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.50	0.51	มากที่สุด
3. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่ หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้	4.50	0.51	มากที่สุด
4. จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
5. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
6. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำได้เรียนรู้ด้วยความ มีความสุข ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้ เกิดความมั่นใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการ เรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพของตน	4.91	0.29	มากที่สุด
8. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนคำอธิบาย รายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.95	0.21	มากที่สุด

ตารางที่ 21 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนโครงสร้างรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.95	0.21	มากที่สุด
11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตัวชี้วัดในสาระวิชาที่สอนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
12. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนหน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหาข้อเท็จจริง หรือ ความรู้ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
14. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การวิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.59	0.50	มากที่สุด
16. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 21 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
17. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.59	0.50	มากที่สุด
18. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.50	0.51	มากที่สุด
19. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.59	0.50	มากที่สุด
20. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียน	4.59	0.50	มากที่สุด
รวม	4.78	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$, $\sigma = 0.31$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน

ตารางที่ 22 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน

N = 87

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย	4.60	0.49	มากที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.47	0.50	มาก
3. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้	4.47	0.50	มาก
4. จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
5. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
6. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน	4.91	0.29	มากที่สุด
8. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 22 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน (ต่อ)

N = 87

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนคำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.94	0.23	มากที่สุด
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนโครงสร้างรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.94	0.23	มากที่สุด
11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตัวชี้วัดในสาระวิชาที่สอนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
12. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนหน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.91	0.29	มากที่สุด
13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหาข้อเท็จจริง หรือความรู้ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
14. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การวิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
16. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 22 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน (ต่อ)

N = 87

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
17. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
18. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.51	0.50	มาก
19. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
20. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.56	0.50	มากที่สุด
รวม	4.77	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.31$) และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ผึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน

ตารางที่ 23 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง

N = 73

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ			
1. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้ อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย	4.58	0.50	มากที่สุด
2. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตาม ความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.45	0.50	มาก
3. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่ หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้	4.47	0.50	มาก
4. จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง	5.00	0.00	มากที่สุด
5. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
6. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำได้เรียนรู้อย่างมี ความสุข ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้ เกิดความมั่นใจ	5.00	0.00	มากที่สุด
7. จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการ เรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตาม ศักยภาพของตน	4.92	0.28	มากที่สุด
8. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด

ตารางที่ 23 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ)

N = 73

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนคำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.95	0.23	มากที่สุด
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนโครงสร้างรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.95	0.23	มากที่สุด
11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดตัวชี้วัดในสาระวิชาที่สอนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.92	0.28	มากที่สุด
12. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนหน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร	4.90	0.30	มากที่สุด
13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหาข้อเท็จจริง หรือความรู้ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.82	0.39	มากที่สุด
14. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การวิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	5.00	0.00	มากที่สุด
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.55	0.50	มากที่สุด
16. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.55	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 23 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ)

N = 73

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)			
17. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน	4.58	0.50	มากที่สุด
18. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.49	0.50	มาก
19. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.55	0.50	มากที่สุด
20. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน	4.55	0.50	มากที่สุด
รวม	4.76	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.31$) และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของ

โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปาน

นิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) นักเรียน จำนวน 87 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามฉบับที่ 5

ข้อมูลสถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	50.55
หญิง	90	49.45
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	118	64.84
ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	64	35.16
3. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
ข้าราชการครู	12	6.59
บุคลากรทางการศึกษา	3	1.65
นักเรียน	87	47.80
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	7	3.85
ผู้ปกครอง	73	40.11
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้		
น้อยกว่า 10 ปี	151	82.97
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	31	17.03

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.55 และเป็นเพศหญิง 90 คน คิดเป็นร้อยละ 49.45 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 118 คน

คิดเป็นร้อยละ 64.84 มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.16 ตำแหน่งในโรงเรียน
 แห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นนักเรียน จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาเป็นผู้ปกครอง จำนวน 73
 คน คิดเป็นร้อยละ 40.11 เป็นข้าราชการครู จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.59 เป็นคณะกรรมการ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.85 และเป็นบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน
 คิดเป็นร้อยละ 1.65 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 151
 คน คิดเป็นร้อยละ 82.97 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 17.03

การวิเคราะห์ระดับความสอดคล้องของผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของ
 โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผู้รายงานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่า
 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผู้ให้ข้อมูลที่ได้รับ นำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ระดับความสอดคล้องตาม
 แนวคิดของเบสต์ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครู
 และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานพัฒนา หลักสูตรการเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัย สูงขึ้น	4.59	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 25 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ต่อ)

N = 22

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.39	มากที่สุด
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.59	0.50	มากที่สุด
6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบมากขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด
8. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานวัดผลและประเมินผล ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
9. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.59	0.50	มากที่สุด
10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบุคคลดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
11. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานการเงินและพัสดุดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.59	0.50	มากที่สุด
12. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบริหารทั่วไปดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด
รวม	4.77	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.37$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน

ตารางที่ 26 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน

N = 87

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.85	0.36	มากที่สุด
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.97	0.18	มากที่สุด
3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยสูงขึ้น	4.84	0.37	มากที่สุด
4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัย จัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.95	0.21	มากที่สุด
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.83	0.38	มากที่สุด
6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น	4.97	0.18	มากที่สุด
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบมากขึ้น	4.86	0.35	มากที่สุด
8. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานวัดผลและประเมินผล ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น	4.78	0.42	มากที่สุด
9. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.67	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 26 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน (ต่อ)

N = 87

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบุคคล ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.80	0.40	มากที่สุด
11. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานการเงิน และพัสดุดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.66	0.48	มากที่สุด
12. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบริหาร ทั่วไปดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.79	0.41	มากที่สุด
รวม	4.83	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.83$, $\sigma = 0.35$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน

ตารางที่ 27 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง

N = 73

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.84	0.37	มากที่สุด
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.99	0.12	มากที่สุด
3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยสูงขึ้น	4.78	0.42	มากที่สุด
4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยจัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.93	0.25	มากที่สุด
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.77	0.43	มากที่สุด
6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น	4.99	0.12	มากที่สุด
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบมากขึ้น	4.84	0.37	มากที่สุด
8. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานวัดผลและประเมินผล ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น	4.81	0.40	มากที่สุด
9. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.66	0.48	มากที่สุด
10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบุคคลดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.82	0.39	มากที่สุด

ตารางที่ 27 ระดับผลการประเมินเกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง (ต่อ)

N = 73

รายการประเมิน	μ	σ	ระดับ
11. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานการเงินและพัสดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.64	0.48	มากที่สุด
12. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบริหารทั่วไปดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.81	0.40	มากที่สุด
รวม	4.82	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 27 พบว่า ความสอดคล้องของผลผลิต ด้านความพึงพอใจการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.82$, $\sigma = 0.35$) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน

บทที่ 5

สรุปผลการประเมิน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การประเมินครั้งนี้เป็นการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยดำเนินการประเมินผลทั้งระบบโดยอาศัยรูปแบบจำลอง ซิปป์ (CIPP Model) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 รวมจำนวน 182 คน ซึ่งกำหนดผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 15 คน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 7 คน 3) นักเรียน จำนวน 87 คน และ 4) ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 73 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 5 ฉบับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการประเมิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการประเมินสามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ด้านความจำเป็นในการดำเนินโครงการ และด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่

3. กระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมี

ความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านดำเนินงานตามแผน ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงและแก้ไข

4. ผลผลิต ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า

4.1 ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ ด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลาย ฝึกปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน และผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในรายการประเมิน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับมาก คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลาย ฝึกปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดวิธีในการแก้ปัญหาไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน

4.2 ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน ความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของนักเรียน โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการประเมิน และความ

พึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ของผู้ปกครอง โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ ประเมิน

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินข้างต้น มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในโอกาสต่อไป จึงอภิปรายผลการประเมินได้ดังนี้

1. จากผลการประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ด้านความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ที่มีวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 และสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของโครงการรองรับความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ครอบคลุมความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการร่างวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความจำเป็นในการดำเนินโครงการ โดยโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ และสามารถค้นคว้าวิจัยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ดีขึ้น และด้านความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ปกครองนักเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ชุมชนและบุคลากรภายนอกให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด พรหมจ้อย (2542: 28) ที่สรุปได้ว่า การประเมินโครงการมีความสำคัญ และมีประโยชน์ช่วยทำให้การกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรการและวิธีดำเนินการ ได้รับการตรวจสอบ วิเคราะห์อย่างละเอียดถูกต้องจากผู้บริหารและผู้ประเมินว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยใช้ทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ อย่างคุ้มค่าเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยจัดดำเนินการ

ประเมินโครงการอย่างเป็นระบบ นอกจากนั้นยังช่วยให้ผู้บริหารทราบอุปสรรค ข้อดี ข้อเสีย ความเป็นไปได้และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินโครงการเพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะดำเนินการต่อไปหรือยุติโครงการ ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีการดำเนินงานไว้อย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ทุกประการ

2. จากผลการประเมินปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ด้านบุคลากรที่จำนวนบุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการ การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงาน และการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการ มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการดำเนินโครงการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ในวิธีการดำเนินงานตามที่โครงการกำหนด และด้านการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่า และความเหมาะสมก่อนเริ่มโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้รับการสำรวจและวางแผนโดยครูผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ผู้บริหารและครูผู้เกี่ยวข้องร่วมกันวิเคราะห์โครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ การดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนที่ร่วมมือกันกำหนดทุกประการ มีการควบคุมโครงการอย่างใกล้ชิด และรายงานผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเมื่อการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นเรียบร้อยดีตามที่กำหนดที่วางไว้ในแผน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2544: 94) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการประเมินโครงการไว้ ดังนี้ การประเมินเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในกระบวนการวางแผน และจัดทำโครงการ เพราะผลจากการประเมินที่เป็นระบบจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานหรือโครงการให้เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำหรับสาเหตุที่ต้องมีการประเมิน ประมวลได้ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาสั่งให้มีการประเมิน 2) ต้องการทราบสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือหลักสูตรว่าได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ 3) ต้องการทราบข้อดี ข้อบกพร่อง ความเหมาะสม รวมถึงอุปสรรคต่างๆ ของการดำเนินโครงการหรืองานต่างๆ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น 4) เพื่อต้องการทราบถึงความเหมาะสม คุ้มค่าของโครงการ 5) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงการและการดำเนินโครงการในอนาคต ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาดานานิคมมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้ให้ความสำคัญในการวางแผนงานในทุกด้าน และจัดทำโครงการเป็นอย่างดี เพราะการประเมินงานทุก

ด้านที่เป็นระบบจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานหรือโครงการให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพได้มากยิ่งขึ้น

3. จากผลการประเมินกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก 1) ด้านการวางแผน ซึ่งการประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นระบบชัดเจน การวางแผนจัดทำโครงการมีความรอบคอบ ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดในโครงการอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ โครงการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาฯ ของโรงเรียนให้ดำเนินการชัดเจน การวางแผนดำเนินโครงการมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีเหตุจำเป็น 2) ด้านดำเนินงานตามแผน มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน โครงการมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้ มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในระหว่างดำเนินงาน โครงการสามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนด โรงเรียนมีการกำหนดวิธีการ รูปแบบการประเมินโครงการอย่างชัดเจน มีความเหมาะสมกับโครงการ และมีการประเมินโครงสร้างที่จัดไว้เพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการ 3) ด้านการตรวจสอบ ซึ่งมีการประเมินความเป็นไปได้ของขั้นตอนการดำเนินงาน มีการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ และผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ และ 4) ด้านการปรับปรุงและแก้ไข โดยมีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่าโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุง ระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนที่ค้นพบ หาแนวทางเสริมข้อดีหรือจุดแข็งเพิ่มขึ้น ซึ่งนำผลที่ได้จากการระดมสมอง เสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียนเพื่อพิจารณาวางแผนในการดำเนินงานปีต่อไป นำผลการวิเคราะห์มากำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป และมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานอย่างชัดเจน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของฟิลลิปส์ (Phillips, 1993: 50) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่า ควรจะเริ่มจากประเด็นที่ว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการพัฒนาใคร พัฒนาเรื่องอะไร พัฒนาที่ไหน พัฒนาเมื่อใด และพัฒนาอย่างไร ในส่วนของการพัฒนาอย่างไรรู้ได้ เสนอกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรไว้ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน วิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาบุคลากร กำหนดเป้าหมายของความต้องการ จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการพัฒนาเป้าหมายขององค์การในการพัฒนาบุคลากร ประเมินที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร เตรียมเสนอโครงการพัฒนา กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา พัฒนาค้นหาของโครงการพัฒนาบุคลากร กำหนดเครื่องมือการประเมินผลโครงการที่ได้พัฒนาขึ้น เลือกรูปแบบที่เหมาะสม ทดลองโครงการพัฒนา ปฏิบัติตามโครงการพัฒนา รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ วิเคราะห์ ข้อมูลนั้นๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพโครงการปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว ประเมินการลงทุนโครงการที่

ดำเนินไปแล้ว และประเมินผลของการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้นั้นจะต้องมีกระบวนการที่เป็นขั้นตอน ระบบ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนา บุคลากรเพื่อเตรียมตัวในการปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาคน เพื่อทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมในหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน และสอดคล้องกับที่ คณิงนิจ กองพาพา (2543 19-20) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยจัดทำกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอน 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาปัญหา และสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา 2) กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา 3) วางแผนการพัฒนา 4) ดำเนินการพัฒนา 5) ประเมินผลการพัฒนา ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้มีการวางแผน การดำเนินงานตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงและแก้ไขไว้อย่างครบถ้วนชัดเจน จึงส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของทางโรงเรียนเป็นไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

4. จากสรุปผลการประเมินผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า

4.1 ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน ได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ เน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง สอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้เข้าใจเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข และได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนคำอธิบายรายวิชา เขียนโครงสร้าง กำหนดตัวชี้วัด หน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร สามารถหาข้อเท็จจริง หรือความรู้ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการ

เสนอข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ประมวลผลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การวิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอดความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจน มีความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน ในการรวบรวม ข้อมูลหรือประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ด้วยตนเอง สืบค้น วิเคราะห์ปัญหา กำหนดวิธีในการ แก้ปัญหา พัฒนารูปแบบหรือนวัตกรรม ไปวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน ซึ่ง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สมปราชญ์ แสนแก้ว (2550: 24) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการ พัฒนาบุคลากร ความสำคัญต่อหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่หน่วยงานต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถแก่บุคลากรให้ก้าวทันต่อ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ถ้าบุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ รับผิดชอบได้ดี หน่วยงานก็จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ และสอดคล้องกับ คมคาย วิมุกตานนท์ (2553: 16-17) ที่ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ตามลำดับ ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการ พัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการ ปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ผลยิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากร แล้วก็จะยอมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและ ปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ รุ่งเรืองเรื่องในที่สุด 2) การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความประหยัด ความ สิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความคิดผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กร สามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย 3) การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของ การเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการ ช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย 4) การพัฒนา บุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดๆ ก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักต้องสอบถาม หรือ ขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มี โครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ จะต้องปฏิบัติแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระใน การตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ 5) การพัฒนา บุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่ง ผู้ที่ได้รับการพัฒนาย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา และ 6) การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้

บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นว่าจากการดำเนินการตามโครงการส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียนเป็นอย่างดี

4.2 ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยมีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลให้งานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย จัดทำวิจัยในชั้นเรียน ทำให้มีงานวิจัย พัฒนา เพื่อแก้ปัญหานักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลให้งานประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ ระบบงานบุคคล ระบบงานการเงินและพัสดุ งานวัดผลและประเมินผล และระบบงานบริหารทั่วไปดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996: 256) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรว่าควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ว่า 1) การให้คำจำกัดความของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 2) การเลือกโดยคำนึงถึงความพึงพอใจ 3) การออกแบบแนะนำระเบียบวิธีปฏิบัติ และสอดคล้องกับ เครือวัลย์ มูลสาร (2550: 13) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ช่วยให้บุคลากร ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ มีสมรรถนะในการประสานงานการปฏิบัติงานในหน้าที่ และลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้สั้นลง ประหยัดและลดการสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ การเพิ่มโอกาส กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 แสดงให้เห็นถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรมีประโยชน์ช่วยให้บุคลากร ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ และมีความมั่นใจในหน้าที่ของตนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการประเมินสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งต่อไปดังนี้

1. สภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ต้องให้ความสนใจในความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีความยืดหยุ่นกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา และการมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นให้มากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ต้องให้ความสนใจในวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสม เพียงพอ และมีสภาพพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเพียงพอ เหมาะสม และมีความพร้อมสำหรับการใช้ปฏิบัติงาน

3. กระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่ต่ำที่สุด คือ การดำเนินงานตามแผน ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ต้องให้ความสนใจในการกำหนดโครงสร้าง ขั้นตอน วิธีการดำเนินการ งบประมาณ วิธี/รูปแบบการประเมินโครงการอย่างชัดเจนเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการ และการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในระหว่างดำเนินงาน

4. ผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 และด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า

4.1 ด้านผลการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า รายการประเมินที่ต่ำที่สุด คือ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้

ด้วยตนเอง และจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้ ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ต้องให้ความสนใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสนใจ ความถนัดและศักยภาพของผู้เรียน รวมทั้งการจัดหาสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายมาให้ผู้เรียนเพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้

4.2 ด้านความพึงพอใจของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า รายการประเมินที่ต่ำที่สุด คือ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานการเงิน และพัสดุดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป โรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ต้องให้ความสนใจในการบริหารจัดการระบบงานการเงิน และพัสดุของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการประเมินครั้งต่อไป

ตามที่ได้มีข้อเสนอแนะของการประเมินไว้ข้างต้น เพื่อให้การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ได้แพร่หลายออกไป เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร ครู นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการประเมินครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ในหลายๆ ปีการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาดำเนินงานตามโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนวัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม และเกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ (2542). แนวทางการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบปฏิบัติการเรียนรู้ และเกณฑ์คุณลักษณะของครูแกนนำเพื่อพัฒนาเป็นครูต้นแบบ, กรุงเทพมหานคร กรมศาสนา _____ (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานครคุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2552), ทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา, กรุงเทพมหานครชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย ประเทศไทย
- กุลชน ธนาพงศธร. (2539). การพัฒนาบุคลากร เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคลหน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 20. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กาญจนา कुमारักษ์. (2553). พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2534). การสอนและการฝึกอบรมทางการบริหารโดยวิธีกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์คณะศึกษาศาสตร์.
- เกษกานดา สุภาพจน์. (ม.ป.ป.). การจัดสัมมนา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขจิต ฝอยทอง. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน: ทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ. วารสารวิชาการ, 3(11), 36-42
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2544). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: วีทีซีคอมมิวนิเคชั่น.
- คมคาย วิมุกตานนท์. (255). สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนชุมชนวัดบางขัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- คณิงนิจ กองผาพา. (2543). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษา ค้นคว้า อีสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คุรุรักษ์ ภิรมย์รักษ์. (2544). เรียนรู้และฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. (พิมพ์ครั้งที่ 3), ม.ป.ท. ม.ป.พ.
- เครือวัลย์ มูลสาร. (2550). ปัญหาและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรในเทศบาลเมืองบ้าน ดุง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จิตรลดา ชีวตอน. (2552). การพัฒนาบุคลากรในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนบ้านหนองประดู่ อำเภอบึงอ้อย จังหวัดนครราชสีมา. ปรินิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- จุมพล หนีมหานิช; และคณะ. (2544). เอกสารการสอนชุดการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุรรักษ์ โปธิณาแค. (2551). การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา พุทธศักราช 2551 โรงเรียนอนุบาลสตึก (ประชาชนุสรณ์) อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- เฉลิมชาติ เมฆแดง. (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเอกชน. วารสารบริหารศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 15(ฉบับพิเศษ): 171-179 ; ตุลาคม-ธันวาคม.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2539). คู่มือฝึกอบรบอาชีพ การจัดทำแผนการฝึกอบรบอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- ชาญชัย ลิวรัตน์ และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. (2521) การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชุมสาย บวรศักดิ์เสถียร. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 3(2): 49-56.
- ณฐา สันกว้าน. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของครูผู้สอนห้องเรียนเด็กพิเศษเรียนร่วม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ: เชียงราย
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น .
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์; และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพลส.
- ณัฐพงศ์ จันทนะศิริ กังสดาล ธนธรรม และสุทธิศรี สมิตีเวช. (2559), GURU ครูมืออาชีพ, ค้นเมื่อตุลาคม 7, 2563, http://static.truelookpanya.com/hash_cmsblog/201610/50207/1475564122/FILE_1475564122.pdf
- ณัฐมน พันธุ์ชาติ (2559), การสร้างคุณลักษณะความเป็นครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. คุษณิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (2559). ทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต. ค้นเมื่อ ตุลาคม 7, 2563: <https://www.gotoknow.org/posts/589309>
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). การฝึกอบรบและการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทองอินทร์ วงศ์โสธร, และฉัตรรัตน์ วิศาลเวทย์. (2537). แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการวางแผน ประมวล
 สารชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทักษิณา เครือหงส์. (2549). เอกสารตัวอย่างการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 สุวรรณภูมิ.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน, วารสารวิชาการ, 3, 72-77
- ทัศนาศ แชนมณี. (2551). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. พิมพ์
 ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- চারঙ্গ বীর্ষী. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบและพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
 _____. (2542). ทฤษฎีหลักสูตร: การออกแบบหลักสูตร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธนวัชรการพิมพ์.
- চারঙ্গ বীর্ষী. (2548). เริ่มต้นอย่างไรเมื่อจะนำ Competency มาใช้ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
- _____. (2553). การพัฒนาบุคลากรตามแผนงานขององค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สส.ท.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2545). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด
 (มหาชน).
- นงลักษณ์ พิมพ์ศรี. (2559). การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูด้านภาวะผู้นำ. วารสารวิชาการ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 8(2): 91-104.
- นันทกา วารินน. (2557, พฤษภาคม-สิงหาคม). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูสำหรับ
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. วารสารวิชาการ
 Veridian E Journal. 7(2): 1-13.
- นุชนาถ ชุ่มแก้ว. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน จังหวัด
 ลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลำปาง. บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2145). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (197).
- บังอร หิรัญ. (2545). ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนต่อการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนแกนนำระดับ
 ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเรือง พรหมสิทธิ์. (2540). การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียน
 มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2547). การทำวิจัยในชั้นเรียน: ในสไตล์การเขียนรายงานแบบหน้าเดียวกรุงเทพฯ.
 กรุงเทพฯ : พัฒนาการ.

- ประทวน สมบูรณ์. (2540). การบริหาร บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประวัติ เอรารวรรณ์. (2545). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประไพศรี ลิ้มพะกร และคณะ. (2558, มกราคม – มิถุนายน). องค์ประกอบภาวะผู้นำครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคใต้ตอนบน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 15 (1), 95-110.
- ปรัชญา ฤชา. (2550). การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล. (2551). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญยง ชินท้าว. (2554). การพัฒนาบุคลากรในการผลิตและใช้บทเรียนสำเร็จรูป โรงเรียนบ้านหนองทุ่ม (พุทธานุเคราะห์) อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล. (2543). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- พรวิทย์ จันท์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2559). ครูอาชีพ: บันทึกปลัดกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สอง. ค้นเมื่อ ตุลาคม 7, 2563, via <http://www.moe.go.th/web-panom/article-panom/book-panomo2.htm>
- พนมนคร มีราคา. (2560). ครูต้องมีลักษณะอย่างไร...ในศตวรรษที่ 21. วารสาร ศึกษาศาสตร์ มมร, 5(2): 23-35
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545ก). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พรพิมล พงษ์ประมุข. (2446). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและปัญหาในการพัฒนา บุคลากรของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตในกรุงเทพฯ และปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.

- พัชวิชัย โสภยากุล. (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พิชิต ฤทธิจรูญ (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- _____. (2545). การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้: ปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คุรุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2558). การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2550). ทักษะ 5C เพื่อการพัฒนาหน่วยการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีชชาวดี ฤชา (2555). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิณสุดา สิริธรรังศรี (2557). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และ พรทิพย์แข็งขัน (2550). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- พีระวัตร จันทกุล (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19(3): 225-237.
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2549). การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการสอน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพโรจน์ คะเซนทร์. มปป. การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : <http://www.wattoongpel.com/>
- ภิญญาดา เกิดศิลป์. (2552). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ภิญโญ สาร (2526). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มทินทร์ จีระจิตต์. (2551). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: บুদ্ধพอยท์.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร. โอเดียนสโตร์.

- _____. (2558). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- รักชิต สุทธิพงษ์. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากับการพัฒนาครูไทยในยุคดิจิทัล. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 19 (2), 344-355.
- รังสรรค์ แสงสุข (2550). รามคำแหง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตน์ บัณฑิต. (2540). การประเมินโครงการการวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ่อน แกรมมี่.
- ราชกิจจานุเบกษา (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. 24 สิงหาคม 2550, หน้า 1-127.
- ราชกิจจานุเบกษา (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารະความรู้ สมรรถนะและ ประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ. เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 1564 12 พฤศจิกายน 2556, หน้า 43-54
- _____. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ. เล่มที่ 130 ตอน พิเศษ 1304, 4 ตุลาคม 2556, หน้า 32-74.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). การพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา บ อ ตุลาคม 7, 2559 จาก <http://www.thaiedresearch.org/index.php/home/paperview/66/?>
- วรรณะ บรรจง. (2551, มกราคม-มิถุนายน). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์, 14 (1), 117-134.
- วรลักษณ์ คำหว่าง. (2559). แนวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในจังหวัดพิษณุโลก, วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). การวิจัยในชั้นเรียน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวิริยาสานส์.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (ม.ป.ป.). ลับเฉพาะผู้เป็นหรือกำลังจะเป็นผู้บังคับบัญชา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- วัลลภ กันทรัพย์. (2543). ครุภัณฑ์งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อาร์ แอนด์ ปรีนท์ จำกัด.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พรินท์ตั้ง.

- วินิจ โชติสว่าง. (2543 : มกราคม). การพัฒนาศักยภาพ นักวิจัยสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วารสารวิจัย และฝึกอบรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 1(2), 1-12.
- วิโรจน์ นาคก้อน. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในเขต ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วิไลลักษณ์ ลังกา (2559 สิงหาคม 2559 - มกราคม 2560) อนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยใน ทศวรรษ หน้า. (พ.ศ. 2560-2569) วารสารวิจัยทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 11 (1), 36-50
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). นักบริหารการผลิต ยุค 2000 ปฏิวัติแนวคิดสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สมาคม ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิเชียร เมนะเสวต. (ม.ป.ป.). การนิเทศการศึกษา. เอกสารประกอบการสอน. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วุฒิพงษ์ ยศธาสโรดม. (2546). การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ธรรมมถการพิมพ์.
- ศิริพร สอาดล้วน. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างความมีวินัยในตนเอง กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CMU.res.2008.321
- ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย; และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). Congiteney สมรรถนะ เข้าใจใช้เป็น เห็น ผล. กรุงเทพฯ: เอ.พี พรินติง กรุ๊ปจำกัด.
- ศุภชัย ยาวะประภาช. (2545). การวางแผนนโยบายโครงการและบริหารโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- _____ . (2548). การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร: จุฑทอง.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2542). เทคนิคการประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมปรารถ แสนแก้ว. (2550). ปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษา ขั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สมพร เสวีวัลลภ. (2548). **การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร การศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ สีนธระเวชญ์.(2542). การประกันคุณภาพการศึกษา พลังและความหวังปฏิรูปการศึกษา. **วารสารวิชาการ**. 2(2)-37.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2540). **รวมบทความประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- _____. (2544). **รวมบทความประเมินโครงการ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- สิริสรณ์ สิทธิรินทร์. (2554). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ และแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยน ความรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่เรียนโดยใช้กิจกรรมการจัดการความรู้**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: เชียงใหม่.
- DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=
- สำราญ มีแจ้ง. (2544). **การประเมินโครงการทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: นิชนแอตเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2543). **การประเมินโครงการ แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการ ประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิทย์ มูลคำ และสุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2550). **การพัฒนาผลงานทางวิชาการสู่การเลื่อนวิทยฐานะ**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- สุเทพ บุญเติม. (2534). **สภาพและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา เกษมเรืองกิจ. (2551). **ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคิดเห็น ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการสอนโดยใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เรื่อง นพบุรีศรีนครพิงค์**. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.
- DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=
- สมิต สัจฉกร. (2547). **เทคนิคการจัดประชุม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สายธาร.
- สวาท คุสุกุลรัตน์. (2550). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2547). **แผนยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา (2547-2549)**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561), กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____ (2557) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี คนเมื่อ 27 มีนาคม 2559 จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557). การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552). คู่มือปฏิบัติงานข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สิริพร ทิพย์คง. (2545). หลักสูตรและการสอนคณิตศาสตร์ กรุงเทพฯ : พัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย competency Based HRM. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุญาดา ศรีบูรพงศา. (2553). สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6. ปรินญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภาภรณ์ มั่นเกตุทิพย์. (2544). ตัวอย่างการวิจัยในชั้นเรียนประสบการณ์ตรงของครูต้นแบบ. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: เซ็นจูรี่.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). ข้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรียรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม. (2540). แนวคิดและรูปแบบเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนในแบบแผน และเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ นิลวงษ์. (2547). การศึกษาการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

- สุวิทย์ มูลคำ; และอรทัย มูลคำ. (2549). **20 วิธีจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2547). **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เสนาะ ตีเยาว์; และคณะ. (2542). **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร วัชรนิมิต. (2562). **รูปแบบการบริหารงานด้านการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). **การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อรพรรณ พรสีมา. (2547). **รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ประสพการณ์ที่คัดสรร โรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**. รายงานการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กรุงเทพฯ: วี พี ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- อรณพ โพธิ์ศรี. (2553). **การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยสอดแทรกแนวคิด “ฉลาดรู้ โรงเรียนบ้านโพนสว่าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนันต์ พันนึก. (2554). **การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). **เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501702 การบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษา**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อ่องจิต เมฆะประภาส. (2559). **ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีลักษณะ E-Teacher**, ต้นเมื่อ ตุลาคม 7, 2559, จาก <https://drsumaibinbai.files.wordpress.com>
- อุทัย ธรรมเตโช. (2531). **หลักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Based Management**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bedley., G. (2016). What is a Professional Educator?. [Online]. Retrieve on August 23, 2016 from <https://www.astapro.org/index.php/about-us/the-professional-educator>.
- Bishop, Lesis J. (1979). **Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures**. Boston: Allyn and Bacon.

- Bounds G. M.; & Others. (1994). **Beyond Total Quality Management: Toward the Emerging, Paradigm.** New York: McGraw-Hill.
- Bovee, Courtland L., & Others. (1993). **Management.** New York: McGraw-Hill.
- Castetter, William B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration.** 6th ed., New Jersey, Prentice-Hall.
- Daft, R. L. (1994). **Management.** 3rd ed., Fortworth: Dryden.
- Doll, R. C. (1989). **Curriculum Improvement: Decision Making and Process.** 7th ed. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Elliot, J. (1991). **Action Research for Educational Change.** Philadelphia: Open University.
- Fox, E. (2007, July). **Professional development: From technophobes to teach believers.** T.H.E. Journal. 34 (7), 36-37. [Online]. Retrieve on August 23, 2016 from <http://www.eric.ed.gor>.
- Glatthorn A. A., F. Boschee, & B.M Whitehead. (2009). **Curriculum Leadership: Strategies for Development and Implementation.** 2nd ed. U.S.A.: SAGE Publications Limited.
- Hansen, J. (2016). What does it mean to be a professional teacher?. [Online].Retrieve on August 23, 2016 from https://www.enotes.com/homework_help/what-mean-professional-teacher-657625.
- Hineman, H. G. (1983). **Personnel Human Resource Management.** Illinois: Richard D. Irwin.
- Hopkins, D. (1994). **A teacher's guide to classroom research.** 2 ed. Philadelphia: Open University Press.
- Jerome, B. Dusek. (1987). **Adolescent Development and Behavior.** New Jersey: Prentice-Hall.
- Jones, D. (1995). The Economic and Social Changes in the Northeast: An Impact on Humani. **Journal of Experimental Social Psychology.** 6(3): 45.
- Kabilan, Muhammad Kamarul. (2004, Winter). **Online Professional Development: A Literature Analysis of Teacher Competency.** Journal of Computing in Teacher Education. 21(2): 51-57.
- Kelly, A. V. (2009). **The Curriculum: Theory and Practice.** 6th ed. London: SAGE Publications Limited.
- Kristen Kereluik and others. (2013). "What Knowledge Is of Most Worth : Teacher Knowledge for 21st Century Learning". **Journal of Digital Learning in Teacher Education.** 29(4), 130-131.
- Kume Hitoshi. (1966). "**TQM Promotion Guide Book**", Japanese Standards Association, Tokyo.

- Lucia, A. D., & Lesinger, R. (2002). *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in an organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Lunenburg, F. C. (2011). "Curriculum Development: Deductive Models." *Journal Of Schooling* 2, 1: 1-7.
- Megginson, Leon C. (1988). **Personnel, A Behavioral Approach to Administration**. Homewood: Richard D Lrwin.
- Oliva, P. F., & W. R. Gordon. (2013). **Developing the Curriculum**. 8th ed. U.S.A.: Pearson Education.
- Omstein, A. C., & F. P. Hunkins. (2013). **Curriculum: Foundations, Principles and Issues**. 6th ed. U.S.A.: Pearson Education.
- Saavedra, A.R., & Darleen, V. (2012). Learning 21st-Century Skills Requires 21st-Century Teaching. *Phi Delta Kappan*. 94(2): 8-13.
- Santrock, John W. (1997), **Life-Span Development**. 6th ed., New York: McGraw-Hill.
- Shribery, M.; & others. (1997). This is a Recently Recognized Mechanism of Gene Expression That Does Not Involve DNA. *Niger. Journal of Physiological Science*. 27:103-115.
- Shuster, A. H., & M. E. Ploghoft. (1977). **The Emerging Elementary Curriculum**. 3rd ed. Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Stoop. Emory; & Rafferty, J. A. (1990). **Personnel Development for School**. New York: Macmillan.
- Stufflebeam, Daniel L. and Antony J. Shinkfield. (1985). **Systemic Evaluation**. Boston : Kluwer-Nijhoff Publishing.
- Thomas, J. Peters; & Waterman, Robert J. (1982). **In Search of Excellence: Lessons from American's Best-Run Companies**. New York: Harper Business Essential.
- Tienken, C. H., & Stonaker, L. (2007, April). **When every day is professional development day**. *Journal of Staff Development*, 24 (2), 24-29.
- Wiles, J. (2009). **Leading Curriculum Development**. U.S.A: Corwin Press.
- Willemse, T. M., & et al. (2015). "Fostering Teachers' Professional Development for Citizenship Education." *Teaching and Teacher Education* 49: 118-127.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายรณรงค์ แซ่มสีม่วง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2
2. นายปกรณ์ ม่วงเจริญ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
3. นายคงคา จุกกิจวัฒน์
อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพระเทพนรงค์วิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8
4. นายชลิตร์ ต้นเรืองศรี
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
5. นายวินัย สีบานเย็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามฉบับที่ 1

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(สภาพแวดล้อม)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกท่าน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ ฉะนั้นความจริงใจและข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการประเมินครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในโอกาสต่อไป
 3. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน รวม 20 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มี 15 ข้อ
- ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน
เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(สภาพแวดล้อม)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้รายงาน
1. เพศ	() 1
() ชาย () หญิง	
2. อายุ	() 2
() ต่ำกว่า 50 ปี	
() ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษา	() 3
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	
() ปริญญาตรีขึ้นไป	
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 4
() ข้าราชการครู	
() บุคลากรทางการศึกษา	
() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 5
() น้อยกว่า 10 ปี	
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของ
โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับนโยบายและแนว
ทางการดำเนินงานที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	สภาพแวดล้อมของโครงการ	ระดับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับ นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1	ความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาปานนิมิต มิตรภาพที่ 142 วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบาย ของกระทรวงศึกษาธิการ						() 6
2	วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน						() 7
3	วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบาย ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142						() 8
4	วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับพันธกิจ ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142						() 9
5	สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ภายในโรงเรียน วัตถุประสงค์ของโครงการรองรับความแตกต่าง ของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายใน โรงเรียน						() 10
6	วัตถุประสงค์ของโครงการครอบคลุมความ ต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา						() 11
7	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความยืดหยุ่น สามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้						() 12

ข้อ ที่	วัตถุประสงค์ของโครงการ	ระดับความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับ นโยบายและแนวทางการดำเนินงาน					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
8	บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการร่างวัตถุประสงค์ของโครงการ						() 13
9	ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						() 14
10	โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ						() 15
11	โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถค้นคว้าวิจัยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ดีขึ้น						() 16
12	ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี						() 17
13	คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี						() 18
14	ชุมชนและบุคลากรภายนอก ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี						() 19
15	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี						() 20

แบบสอบถามฉบับที่ 2

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ปัจจัยนำเข้า)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ ฉะนั้น ความจริงใจ และข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะช่วยให้การดำเนินการประเมินครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน รวม 26 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มี 21 ข้อ

ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน
เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ปัจจัยนำเข้า)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้รายงาน
1. เพศ	() 1
() ชาย () หญิง	
2. อายุ	() 2
() ต่ำกว่า 50 ปี	
() ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษา	() 3
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	
() ปริญญาตรีขึ้นไป	
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 4
() ข้าราชการครู	
() บุคลากรทางการศึกษา	
() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 5
() น้อยกว่า 10 ปี	
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
วัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของปัจจัยนำเข้าของโครงการที่ตรงกับสภาพเป็นจริง
เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ปัจจัยนำเข้า	ระดับปัจจัยพื้นฐานของโครงการ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
	ด้านบุคลากร						
1	จำนวนบุคลากรในการดำเนินงานตาม โครงการ มีความเหมาะสม						() 6
2	การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบใน การดำเนินงานมีความเหมาะสม						() 7
3	การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการมีความ เหมาะสม						() 8
4	ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของ โครงการ						() 9
5	ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจ วิธีการดำเนินโครงการ ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้						() 10
6	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการดำเนินงานตามที่ โครงการกำหนด						() 11
	ด้านงบประมาณ						
7	งบประมาณในการดำเนินโครงการมีความ เหมาะสมพอเพียง						() 12
8	การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานตาม โครงการเป็นไปอย่างเหมาะสมและทันเวลา						() 13
9	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนิน โครงการ						() 14
10	มีแหล่งเงินทุนอื่นๆสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินงานตามโครงการ						() 15

ข้อ ที่	ปัจจัยพื้นฐาน	ระดับปัจจัยพื้นฐานของโครงการ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
11	ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ใน การดำเนินงานตามโครงการอย่างเพียงพอ						() 16
12	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการ ดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสม						() 17
13	สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการมี ความเพียงพอ เหมาะสม						() 18
14	สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการ มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเสมอ						() 19
15	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการ ดำเนินงานตามโครงการมีสภาพพร้อม สำหรับการใช้งานตลอดเวลา						() 20
16	ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่า และ ความเหมาะสมก่อนเริ่มโครงการ						() 21
17	โครงการฯ ได้รับการสำรวจและวางแผน โดยคณะครูผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย						() 22
18	ผู้บริหารและคณะครูผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน วิเคราะห์โครงการเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์						() 23
19	การดำเนินงานของโครงการเป็นไปตาม แผนที่ร่วมมือกันกำหนดทุกประการ						() 24
20	มีการควบคุมโครงการอย่างใกล้ชิด และ รายงานผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ						() 25
21	การดำเนินโครงการเสร็จสิ้นเรียบร้อยดี ตามกำหนดที่วางไว้ในแผน						() 26

แบบสอบถามฉบับที่ 3

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(กระบวนการ)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ ฉะนั้น ความจริงใจ และข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะช่วยให้การดำเนินการประเมินครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน รวม 29 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มี 24 ข้อ

ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน
เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(กระบวนการ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้รายงาน
1. เพศ () ชาย () หญิง	() 1
2. อายุ () ต่ำกว่า 50 ปี () ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	() 2
3. วุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรีขึ้นไป	() 3
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ () ข้าราชการครู () บุคลากรทางการศึกษา	() 4
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ () น้อยกว่า 10 ปี () ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	() 5

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับกระบวนการ ของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน
วัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของกระบวนการของโครงการ ที่ตรงกับสภาพเป็นจริง
เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	กระบวนการของโครงการ	ระดับความชัดเจน/ประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
	การวางแผน						
1	การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นระบบ ชัดเจน						() 6
2	การวางแผนจัดทำโครงการมีความรอบคอบ ครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา						() 7
3	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนด ในโครงการอย่างชัดเจน						() 8
4	การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ กำหนดไว้						() 9
5	โครงการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุม คณะกรรมการสถานศึกษาฯ ของโรงเรียนให้ ดำเนินการชัดเจน						() 10
6	การวางแผนดำเนินโครงการมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีเหตุจำเป็น						() 11
	ดำเนินงานตามแผน						
7	มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานเพื่อรองรับการ ดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน						() 12
8	โครงการมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการ ดำเนินการไว้อย่างชัดเจน						() 13
9	ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่ กำหนดไว้ได้						() 14
10	มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็น ระบบในระหว่างดำเนินงาน						() 15
11	โครงการสามารถดำเนินการตามระยะ เวลาที่ กำหนดไว้						() 16
12	โครงการสามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่ กำหนดไว้						() 17

ข้อ ที่	กระบวนการดำเนินงาน	ระดับความชัดเจน/ประสิทธิภาพ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
	การตรวจสอบ						
13	โรงเรียนมีการกำหนดวิธี/รูปแบบการประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน						() 18
14	รูปแบบการประเมินโครงการที่กำหนดมีความเหมาะสมกับโครงการ						() 19
15	มีการประเมินโครงสร้างที่จัดไว้เพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการ						() 20
16	มีการประเมินความเป็นไปได้ของขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น						() 21
17	มีการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้						() 22
18	ผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้						() 23
	การปรับปรุงและแก้ไข						
19	มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่าโครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุง						() 24
20	มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนที่ค้นพบ						() 25
21	มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางเสริมข้อดีหรือจุดแข็งเพิ่มขึ้น						() 26
22	มีการนำผลที่ได้จากการระดมสมอง เสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียน เพื่อพิจารณาวางแผนในการดำเนินงานปีต่อไป						() 27
23	มีการนำผลการวิเคราะห์มากำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป						() 28
24	มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนครั้งต่อไปอย่างชัดเจน						() 29

แบบสอบถามฉบับที่ 4

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกท่าน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ ฉะนั้น ความจริงใจ และข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะช่วยให้การดำเนินการประเมินครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนในโอกาสต่อไป
 3. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน รวม 25 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ข้อ
 - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มี 20 ข้อ
- ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

(ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน() หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้รายงาน
1. เพศ	() 1
() ชาย () หญิง	
2. อายุ	() 2
() ต่ำกว่า 25 ปี	
() ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	
3. วุฒิการศึกษา	() 3
() ต่ำกว่าปริญญาตรี	
() ปริญญาตรีขึ้นไป	
4. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 4
() ข้าราชการครู	
() บุคลากรทางการศึกษา	
() นักเรียน	
() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
() ผู้ปกครอง	
5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	() 5
() น้อยกว่า 10 ปี	
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับผลผลิตของโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียน
วัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับของการประพจน์หรือปฏิบัติที่ตรงกับสภาพเป็นจริง
เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ผลผลิตของโครงการ	ระดับการประพจน์หรือปฏิบัติ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย						() 6
2	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า ฝึกทักษะ จนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง						() 7
3	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้						() 8
4	จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง						() 9
5	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น						() 10
6	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้ซ้ำได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ						() 11
7	จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน						() 12

ข้อ ที่	ผลผลิตของโครงการ	ระดับการประพจน์หรือปฏิบัติ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
8	จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิต ประจำวันได้อย่างเหมาะสม						() 13
9	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียน คำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร						() 14
10	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียน โครงสร้างรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร						() 15
11	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดตัวชี้วัดในสาระวิชาที่สอนเพื่อใช้ในการ พัฒนาหลักสูตร						() 16
12	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียน หน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตาม มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร						() 17
13	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหา ข้อเท็จจริง หรือความรู้ ที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้าอย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการ เสนอข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหาของผู้เรียน						() 18
14	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การ วิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอด ความคิดเป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนในการ แก้ปัญหาของผู้เรียน						() 19

ข้อ ที่	ผลผลิตของโครงการ	ระดับการประพจน์หรือปฏิบัติ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
15	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้เรียนเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน						() 20
16	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูล หรือประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ ด้วยตนเองเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ใน การแก้ปัญหาของผู้เรียน						() 21
17	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน						() 22
18	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหา ให้ผู้เรียน						() 23
19	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรมและวางแผน เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหา ให้ผู้เรียน						() 24
20	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นำวิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ ค้นคว้าวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียน						() 25

แบบสอบถามฉบับที่ 5

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ทุกท่าน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ข้อมูลทั้งหมดนี้จะถูกเก็บไว้เป็นความลับไม่เผยแพร่ให้ผู้อื่นรับรู้ ฉะนั้นความจริงใจ และข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่าน จะช่วยให้การดำเนินการประเมินครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามนี้ มี 2 ตอน รวม 16 ข้อ กรุณาตอบทุกข้อ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มี 12 ข้อ

ผู้รายงานหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

แบบสอบถามเพื่อการประเมิน

เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

(ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน()หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันของท่าน

	ช่องนี้สำหรับผู้รายงาน
1. เพศ	
() ชาย	() 1
() หญิง	
2. อายุ	
() ต่ำกว่า 25 ปี	() 2
() ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	
3. ตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	
() ข้าราชการครู	() 3
() บุคลากรทางการศึกษา	
() นักเรียน	
() คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	
() ผู้ปกครอง	
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้	
() น้อยกว่า 10 ปี	() 4
() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับผลผลิต ด้านความพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

คำชี้แจง 1. โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง เพียง
ช่องเดียวในแต่ละข้อ

ข้อ ที่	ความพึงพอใจต่อโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
1	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินไปอย่าง มีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 5
2	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 6
3	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัย สูงขึ้น						() 7
4	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความสามารถในการค้นคว้าวิจัย จัดทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ						() 8
5	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีงานวิจัยเพื่อพัฒนา และแก้ปัญหา ผู้เรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 9
6	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น						() 10

ข้อ ที่	ความพึงพอใจต่อโครงการ	ระดับความพึงพอใจ					สำหรับ ผู้รายงาน
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
7	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานประกันคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษามีการบริหารจัดการอย่างมีระบบ มากขึ้น						() 11
8	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้งานวัดผลและประเมินผล ดำเนินไป อย่างรวดเร็วและเป็นระบบมากขึ้น						() 12
9	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานวิชาการ ดำเนินไปอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 13
10	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบุคคลดำเนินไปอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 14
11	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานการเงินและพัสดุดำเนินไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 15
12	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ระบบงานบริหารทั่วไปดำเนินไปอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น						() 16

ภาคผนวก ค
แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโครงการ

**แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
แบบสอบถามฉบับที่ 1 (สภาพแวดล้อม)
สำหรับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ความสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142				
1. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ				
2. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
3. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142				
4. วัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142				
ความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน				
5. วัตถุประสงค์ของโครงการรองรับความแตกต่างของครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน				
6. วัตถุประสงค์ของโครงการครอบคลุมความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา				
7. วัตถุประสงค์ของโครงการมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
8. บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการร่างวัตถุประสงค์ของโครงการ				
ความจำเป็นในการดำเนินโครงการ				
9. โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาจะช่วยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				
10. โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
11. โครงการช่วยพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถ ค้นคว้าวิจัยแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้ดีขึ้น				
ความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
12. ผู้ปกครองนักเรียนนักศึกษาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี				
13. คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี				
14. ชุมชนและบุคลากรภายนอก ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี				
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานโครงการเป็นอย่างดี				

**แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
แบบสอบถามฉบับที่ 2 (ปัจจัยนำเข้า)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ด้านบุคลากร				
1. จำนวนบุคลากรในการดำเนินงานตามโครงการ มีความเหมาะสม				
2. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานมีความเหมาะสม				
3. การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบโครงการมีความเหมาะสม				
4. ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของโครงการ				
5. ผู้รับผิดชอบโครงการมีความรู้ความเข้าใจวิธีการ ดำเนินโครงการ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้				
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจ ในวิธีการดำเนินงานตามที่โครงการกำหนด				
ด้านงบประมาณ				
7. งบประมาณในการดำเนินโครงการมีความเหมาะสม พอเพียง				
8. การจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามโครงการ เป็นไปอย่างเหมาะสมและทันเวลา				
9. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ				
10. มีแหล่งเงินทุนอื่นๆสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามโครงการ				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่				
11. มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการอย่างเพียงพอ				
12. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเหมาะสม				
13. สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการมีความเพียงพอ เหมาะสม				
14. สถานที่ในการดำเนินงานตามโครงการ มีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเสมอ				
15. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใช้ในการดำเนินงานตามโครงการมีสภาพพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา				
ด้านการบริหารจัดการ				
16. ผู้บริหารมีการประเมินความคุ้มค่า และความเหมาะสมก่อนเริ่มโครงการ				
17. โครงการฯ ได้รับการสำรวจและวางแผนโดย คณะครูผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย				
18. ผู้บริหารและคณะครูผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน วิเคราะห์โครงการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์				
19. การดำเนินงานของโครงการเป็นไปตามแผนที่ร่วมมือกันกำหนดทุกประการ				
20. มีการควบคุมโครงการอย่างใกล้ชิด และ รายงานผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ				
21. การดำเนินโครงการเสร็จสิ้นเรียบร้อยดีตามกำหนดที่วางไว้ในแผน				

**แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
แบบสอบถามฉบับที่ 3 (กระบวนการ)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
การวางแผน				
1. การประชุมวางแผนในการปฏิบัติงานเป็นระบบชัดเจน				
2. การวางแผนจัดทำโครงการมีความรอบคอบครอบคลุมพื้นที่เป้าหมายที่ต้องการพัฒนา				
3. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดในโครงการอย่างชัดเจน				
4. การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้				
5. โครงการได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ของโรงเรียนให้ดำเนินการชัดเจน				
6. การวางแผนดำเนินโครงการมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้เมื่อมีเหตุจำเป็น				
การดำเนินงานตามแผน				
7. มีการกำหนดโครงสร้างการทำงานเพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการอย่างชัดเจน				
8. โครงการมีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
9. ผู้รับผิดชอบสามารถดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้				
การดำเนินงานตามแผน (ต่อ)				
10. มีการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบในระหว่างดำเนินงาน				
11. โครงการสามารถดำเนินการตามระยะ เวลาที่กำหนดไว้				
12. โครงการสามารถดำเนินการได้ตามงบประมาณที่กำหนดไว้				
การตรวจสอบ				
13. โรงเรียนมีการกำหนดวิธี/รูปแบบการประเมินโครงการไว้อย่างชัดเจน				
14. รูปแบบการประเมินโครงการที่กำหนดมีความเหมาะสมกับโครงการ				
15. มีการประเมินโครงสร้างที่จัดไว้เพื่อรองรับการดำเนินงานโครงการ				
16. มีการประเมินความเป็นไปได้ของขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดขึ้น				
17. มีการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้				
18. ผลของการประเมินตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้				
การปรับปรุงและแก้ไข				
19. มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่า โครงสร้าง หรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุง				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
20. มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือจุดอ่อนที่ค้นพบ				
21. มีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางเสริมข้อดีหรือจุดแข็งเพิ่มขึ้น				
22. มีการนำผลที่ได้จากการระดมสมอง เสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพของโรงเรียนเพื่อ				
การปรับปรุงและแก้ไข (ต่อ)				
พิจารณาวางแผนในการดำเนินงานปีต่อไป				
23. มีการนำผลการวิเคราะห์มากำหนดกลยุทธ์ในการจัดทำแผนครั้งต่อไป				
24. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนครั้งต่อไปอย่างชัดเจน				

**แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
แบบสอบถามฉบับที่ 4 (ผลผลิต ด้านผลการปฏิบัติงาน)
สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
1. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนได้เรียนรู้อย่างสนุกสนานโดยผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย				
2. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ตามความถนัดและตามศักยภาพของผู้เรียน ด้วยการศึกษาค้นคว้า ฝึกทักษะจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง				
3. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยสื่อและนวัตกรรมที่หลากหลายฝึกปฏิบัติ จนเกิดการเรียนรู้				
4. จัดการเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีวินัยในตนเอง				
5. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่เป็นประชาธิปไตย เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ต่อ)				
6. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนที่เรียนรู้เข้าใจ เรียนรู้ด้วยความสุข ได้รับกำลังใจและความช่วยเหลือจากเพื่อน ทำให้เกิดความมั่นใจ				
7. จัดการเรียนการสอนตามความแตกต่างระหว่างบุคคลในการเรียนรู้และการปฏิบัติงานโดยให้ผู้เรียนเรียนรู้เต็มตามศักยภาพของตน				
8. จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม				
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน				
9. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนคำอธิบายรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร				
10. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนโครงสร้างรายวิชาในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร				
11. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดตัวชี้วัดในสาระวิชาที่สอนเพื่อใช้ในการพัฒนาหลักสูตร				
12. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขียนหน่วยการเรียนรู้ในสาระวิชาที่สอนบรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของหลักสูตร				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)				
13. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหา ข้อเท็จจริง หรือความรู้ ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า อย่างเป็นระบบเป็นแนวทางในการเสนอข้อมูลทาง วิชาการเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัยในการแก้ปัญหา ของผู้เรียน				
14. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประมวลการพัฒนาความคิด การริเริ่ม การ วิเคราะห์ อย่างมีระบบระเบียบ ถ่ายทอดความคิด เป็นภาษาเขียนที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาของผู้เรียน				
15. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการวิเคราะห์ความต้องการของ ผู้เรียนเพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหา ของผู้เรียน				
16. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม ในการรวบรวมข้อมูลหรือ ประกอบการอ้างอิง โดยการหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อการศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของ ผู้เรียน				
17. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำรวจและวิเคราะห์ปัญหาเพื่อการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน				
18. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดวิธีในการแก้ปัญหาและวางแผน เพื่อ การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษา ค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาของผู้เรียน (ต่อ)				
19. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม และวางแผน เพื่อ การศึกษาค้นคว้าวิจัย ในการแก้ปัญหาให้ผู้เรียน				
20. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานำ วิธีการหรือนวัตกรรมเพื่อการศึกษาที่ค้นคว้าวิจัย มาใช้ในการแก้ปัญหาผู้เรียน				

**แบบประเมินความสอดคล้องด้านเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
โครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
แบบสอบถามฉบับที่ 5 (ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ)
สำหรับนักเรียน และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ งานในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น				
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น				
3. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการค้นคว้าวิจัยสูงขึ้น				
4. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสามารถในการค้นคว้าวิจัย จัดทำวิจัยในชั้น เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ				
5. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ มีงานวิจัย เพื่อพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนดำเนิน ไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น				
6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี				

รายการประเมิน	ค่า IOC			
	สอดคล้อง (+1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	IOC
ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้เรียนได้มากยิ่งขึ้น				
7. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีการ บริหารจัดการอย่างมีระบบมากขึ้น				
8. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ งานวัดผลและประเมินผล ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว และเป็นระบบมากขึ้น				
9. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ ระบบงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น				
10. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำ ให้ระบบงานบุคคลดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น				
11. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำ ให้ระบบงานการเงินและพัสดุดำเนินไปอย่าง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น				

ภาคผนวก ง

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตารางที่ 27 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (สภาพแวดล้อม)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.95	สอดคล้อง

ตาราง 29 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ
พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ปัจจัยนำเข้า)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.96	สอดคล้อง

ตาราง 30 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนา
 ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
 (กระบวนการ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.98	สอดคล้อง

ตาราง 31 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนา
 ศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 (ผลผลิต
 ด้านผลการปฏิบัติงาน)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							0.96	สอดคล้อง

ตาราง 32 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการประเมิน เรื่อง การประเมินโครงการ
พัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142
(ผลผลิต ด้านความพึงพอใจ)

ข้อที่	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของ คะแนน	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
สรุปรวมความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ							1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาคผนวก ฉ
เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง
หนังสือเผยแพร่ผลงาน



เลขที่รับ 406(1)/64
ว/ค/ป 28 พ.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2008/25 -2564

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา หมู่ที่ 4
ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

28 พฤษภาคม 2564

เรื่อง เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวทั้ง 2 รายการแล้วพบว่า ผลงานดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา จึงเรียนมาเพื่อขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวินัย สิบานเย็น)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา

ณ.ม ผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

โรงเรียนจันทร์ลาดวิทยา 69

เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ ฉบับดี/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

28/พ.ค. 64



เลขที่รับ 406(1)/64
 ว/ค/ป 28 พ.ค. 64
 ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2008/25 -2564

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา หมู่ที่ 4
 ตำบลหนองลาน อำเภอกำมะกา
 จังหวัดกาญจนบุรี 71130

28 พฤษภาคม 2564

เรื่อง เหยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่นางสมหมาย ลิขิตอนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวทั้ง 2 รายการแล้วพบว่า ผลงานดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา จึงเรียนมาเพื่อขอขออนุญาตในโอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายวินัย สืบبانเย็น)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

โรงเรียนบ้านจันทร์ลาดวิทยา ๒๕๖๔
เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ

(นางสมหมาย ลิขิตอนันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

28/พ.ค. 64

เลขที่รับ 44001/64
ว/ด/ป 10 ส.ค. 64
ผู้รับ [Signature]



ที่ ศธ 04018.2050/78

โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น
หมู่ที่ 6 ตำบลหนองลาน อำเภอดำรงวิทยะกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

10 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ
คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนวัดหนองไม้แก่น ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว โดย ผลงานนั้น มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงานในโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2564 ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ดร. วิเศษ ใจใส่นั่น
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เห็นควรแจ้ง ขอไปโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายชลิตร ดันเรืองศรี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองไม้แก่น

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ถิศจิตานันท์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



เลขที่รับ 630(1)/64
ว/ค/ป 13 ธ.ค 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ ๐๔๐๑๘.๒๐๔๗/๘๖

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร หมู่ที่ ๔
ตำบลพระแท่น อำเภอนาทม
จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๑๓๐

๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๔๒ ได้นำแพร่ผลงานวิชาการมาเผยแพร่ เรื่องรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและงานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ" ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร เห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่นั้นมีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนและมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี เป็นแบบอย่างและแนวทางที่ดีในการบริหารในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้กับโรงเรียน

เรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

รศ. บ้านไร่ร่วมวิทยาคาร แจ้ง
ตอบ วิทยากรเผยแพร่ผลงาน

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

โรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร
โทร. ๐๘๙-๙๑๓๓-๗๖๕๒

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอนุช ศรีสินชัย)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่ร่วมวิทยาคาร

ความคิดเห็น ทราบ ขณุมติ/ขณุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตรณานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



เลขที่รับ 592(1)/64
ว/ค/ป 29 ก.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ 04018.2012/96-2564

โรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน หมู่ที่ 5
ตำบลลือโลกสีห์มื่น อำเภอกำมะกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

27 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ที่ ศธ 04018.2039/45 ลงวันที่ 19 เมษายน 2564

ตามที่โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้เผยแพร่ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่
ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ดังแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวแล้วและได้นำผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่มาใช้
ประโยชน์ในการบริหารโรงเรียน จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อ
โรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยนเป็นอย่างยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]
(นายวินัย ทองดี)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนตาลเสี้ยน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ร.ร. บ้านดอนตาลเสี้ยน จังหวัด
กาญจนบุรี

เห็นควรแจ้ง ขอ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต


แจ้งคณะครู

แจ้ง _____

ลงชื่อ _____

(นางสมหมาย อธิชิตนันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ 493 CV / 64
 ว/ค/ป 23 มี.ย. 64
 ผู้รับ 



ที่ ศธ 04018.2055/98

โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล
 ตำบลท่าเรือ อำเภอท่ามะกา
 จังหวัดกาญจนบุรี 71130

23 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอบขออนุมัติเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาเผยแพร่ผลงาน งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณา การ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวทั้ง 2 รายการแล้ว พบว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่ มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนได้เป็นอย่างดี โรงเรียนวัดใหม่เจริญผล จึงขอขอบคุณท่านที่ได้ นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาของเรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางกรภัทร อรุณแห)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดใหม่เจริญผล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อกำหนดพิจารณา

ขอ วัดใหม่เจริญผล แจ้ง ขอบขออนุมัติ
เผยแพร่ผลงานวิจัยทางวิชาการ

เห็นควรแจ้ง 40 เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ 

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะกรรมการ

แจ้ง

ลงชื่อ 

(นางสมหมาย ลิขิตอนันต์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดคาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



ที่ ศธ 04018.2022/64

เลขที่รับ 495(1)/64
ว/ค/ป 24 ส.ค. 64
ผู้รับ [Signature]

โรงเรียนวัดเขารักษ์
หมู่ที่ 5 ต.ดอนแสลบ อ.ห้วยกระเจา
จ.กาญจนบุรี 71170

22 มิถุนายน 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ที่ ศธ 04018.2039/45-2564 ลงวันที่ 19 เมษายน 2564

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มาขอเผยแพร่ผลงาน งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดเขารักษ์ ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวพบว่าผลงานนี้มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนของเราได้อย่างดียิ่ง จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นายบรรพต วัดเขารักษ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขารักษ์

ฉัน/ดิฉัน ผู้รับมอบหมายโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

สุข วัดเขารักษ์ แก้ว ๓๐๗ ร้อย.
ท.ร.๔๔๔ แห่ง บ้านท้าววิฑิต

เห็นควรแจ้ง ขอ. เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง.....

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตธนาอินทร์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



ที่ ศธ 04018.2016/100

เลขที่รับ 498(1)/64
 วนป 25 มิ.ย. 64
 รับ [Signature]

โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน
 หมู่ที่ 5 ต.ดอนชะเอม อ.ท่ามะกา
 จ.กาญจนบุรี 71130

24 มิถุนายน 2564

เรื่อง ขอขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
 เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลापานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดศาลापานนิมิตมิตรภาพที่ 142 มาขอเผยแพร่ผลงาน คือ งานวิจัยเรื่อง การพัฒนา
 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบ
 บูรณาการ "3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดศาลापานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 และ ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพ
 ครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนบ้านทุ่งประทุนได้ศึกษารายละเอียดของผลงานดังกล่าวแล้ว พร้อมกับพบว่าผลงานนั้น มี
 ประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนของเราได้อย่างดียิ่ง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ
 บริหารงานจัดการในโรงเรียนได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงานใน
 ครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ด้วย ผู้กำกับ/กครองโรงเรียนวัดศาลापานนิมิตมิตรภาพที่ 142

 เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ธีระ บ้านทุ่งประทุน แจ้ง ขอขอบคุณ
การเผยแพร่สู่โรงเรียนทว.วิชัยพร

(นางสุจิตรา มีจำรัส)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งประทุน

ที่พบตัวแจ้ง ผอ. เพื่อโปรดทราบ.

ลงชื่อ


[Signature]
 โรงเรียนบ้านทุ่งประทุน
 โทร 034-69573

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต แจ้งคณะครู แจ้ง _____

ลงชื่อ

[Signature]
 (นางสมหมาย สัจจนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลापานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เลขที่รับ ๖๔๗(๑)/๖๔
 ว/ค/ป ๒๐ ธ.ค. ๖๔
 ผู้รับ 



ที่ ศธ 04018.6003/129

โรงเรียนบ้านช่อง หมู่ที่ 13
 ตำบลห้วยกระเจา อำเภอห้วยกระเจา
 จังหวัดกาญจนบุรี 71170

20 สิงหาคม 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

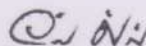
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำแพร่ผลงานวิชาการมาเผยแพร่จำนวน 2 เรื่อง คืองานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านช่อง ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวแล้ว และเห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่นั้นมีประโยชน์ ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนบ้านช่อง ซึ่งทั้ง 2 รายการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างและแนวทางที่ดีในการบริหารและในการทำงานได้จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้กับโรงเรียนบ้านช่องในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางยลพรพรชัย ศิริรัตน์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่อง

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

สธ. บ้านช่อง แจว ต่อขวัญกร
เผยแพร่ผลงาน

เห็นควรแจ้ง ขอ. เพื่อโปรดทราบ

อ.จ.ค. 

ความคิดเห็น ทราบ ตบมตี/ตบมย ๑๐

แจ้งคณะครู

แจ้ง _____

ลงชื่อ 

(นางสมหมาย ลิขิตธนาพันธ์)

ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ ๑๐

เลขที่รับ 455(1)/64
ว/ค/ป 15 มิ.ย. 64
ผู้รับ [Signature]



ที่ ศธ 04018.2159/76-2564

โรงเรียนประชาวิทยาคาร หมู่ 4
ตำบลอุโลกสีห์หมื่น อำเภอนาทมระกา
จังหวัดกาญจนบุรี 71130

15 มิถุนายน 2564

เรื่อง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดศาลาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้มาขอเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจำนวน 2 รายการ คือ

1. งานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" โรงเรียนวัดศาลาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2
2. ผลงานทางวิชาการเรื่อง รายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนประชาวิทยาคาร ได้ศึกษารายละเอียดของผลงานทางวิชาการดังกล่าวแล้ว โดยผลงานนั้น มีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานใน โรงเรียนได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้ในการบริหารงาน ในโรงเรียน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(นางยุกฟ้า พวงธรรม)

ผู้อำนวยการโรงเรียนประชาวิทยาคาร

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

ร.ร. ประชาวิทยาคาร หมู่ 4 อ.นาทมระกา
เขตการศึกษา

เห็นควรแจ้ง ขอ. เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ [Signature]

โรงเรียนประชาวิทยาคาร
089-2087585

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ [Signature]

(นางสมหมาย ลิขิตธนานันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศาลาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142



เลขที่รับ 550/12/64
ว/ค/ป 12 ก.ค 64
ผู้รับ [Signature]

ที่ ศธ ๐๔๑๒๘.๐๘๐/ ๑๐๙

โรงเรียนวัดดอนเสลา(ปาน พูน ราษฎร์บำรุง)
ตำบลท่าผา อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ๗๐๑๑๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ ๑๔๒

ตามที่โรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ ๑๔๒ ได้มาเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ๒ เรื่อง คืองานวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการ การศึกษาแบบบูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากร ทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนวัดดอนเสลา(ปาน พูน ราษฎร์บำรุง) ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวทั้ง ๒ เรื่องและได้นำผลงาน ที่ท่านนำมาเผยแพร่มาใช้เป็นแนวทางต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนทั้งผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"๓B สู่ความสำเร็จ"และผลรายงานการประเมินโครงการการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความ สอดคล้องกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานได้จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ ให้ความรู้ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ ๑๔

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

[Signature]

(นางปรานี สีลานันท์)

โรงเรียนวัดดอนเสลา อำเภอท่าผา

ขอขอบคุณการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์บำรุง)

ต้นตราแจ้ง ๔๐ เพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์บำรุง)
โทร. ๐๓๒-๓๓๐๓๓๙

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะครู

แจ้ง

ลงชื่อ

(นางสมหมาย สีขันธนันท์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาดานนิตมิตรภาพที่ ๑๔

เลขที่รับ 540(1)/64
วคป 7 ก.ค. 64
ผู้รับ



ที่ ศธ 04089.026/116

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ
ตำบลปากน้ำปราณ อำเภอบางขัน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบขออนุมัติการเผยแพร่ผลงาน
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตามที่โรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ได้นำแพร่ผลงานวิชาการมาเผยแพร่โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ จำนวน 2 เรื่อง คืองานวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ" และรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังความแจ้งแล้วนั้น

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ ได้ศึกษาผลงานดังกล่าวทั้ง 2 เรื่องแล้ว และเห็นว่าผลงานที่ท่านนำมาเผยแพร่นั้นมีประโยชน์ต่อการบริหารงานจัดการโรงเรียนทั้งเรื่องของผลการวิจัยในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ครูมืออาชีพ โดยการบริหารจัดการการศึกษาแบบบูรณาการ"3B สู่ความสำเร็จ"และผลรายงานการประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งทั้ง 2 รายการมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกันเป็นอย่างดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานได้ จึงขอขอบคุณท่านที่ได้นำผลงานมาเผยแพร่ให้ความรู้กับโรงเรียนของเรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดพิจารณา

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ
นางเบญจพร เกษมธรรมา

เรียนคุณครูแจ้ง ยอ. เพื่อโปรดทราบ

นางชัชวาล

โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ
โทร.032-631229

ขอแสดงความนับถือ

(นางกาญจนา อากาศเหลือ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ

ความคิดเห็น ทราบ อนุมัติ/อนุญาต

แจ้งคณะกรรมการ

แจ้ง

ลงชื่อ

(นางสมหมาย ลิขิตรณานันท์)

เอกสารอ้างอิง
โล่รางวัล/เกียรติบัตร

โล่รางวัล/เกียรติบัตร



โล่รางวัล/เกียรติบัตรโรงเรียน



โล่รางวัล/เกียรติบัตรผู้อำนวยการ



โล่/รางวัลผลงานดีเด่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียน วัดตปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

ตั้งแต่ปี 2559-2564 (รวมทั้งสิ้น 188 รายการ)



โล่รางวัล/เกียรติบัตรนักเรียนปี 2559



โล่รางวัล/เกียรติบัตรนักเรียนปี 2560



โล่รางวัล/เกียรติบัตรนักเรียนปี 2561



โล่รางวัล/เกียรติบัตรนักเรียนปี 256

ตัวอย่าง โล่/รางวัลของโรงเรียน



การรับรองคุณภาพโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.ระดับ 3 ดาว



โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง



รางวัลต้นแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแห่งศตวรรษที่ 21



การประชาสัมพันธ์ข่าวสารโครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล



รางวัลวิถีโอการณรงค์การจัดการขยะในหน่วยงานด้านการสร้างจิตสำนึก



รางวัลการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ITA Awards



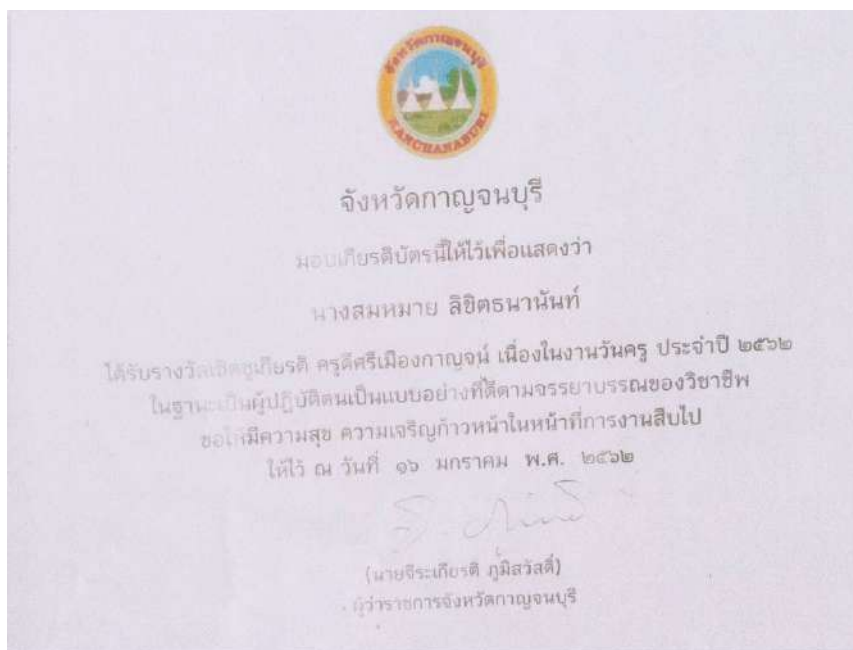
ตัวอย่าง โล่/รางวัลของผู้อำนวยการโรงเรียน



รางวัลครูดีไม่มีอบายมุข ปี 2563



รางวัลผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับ“ดีเด่น”



รางวัลครูดีศรีเมืองกาญจนบุรี



รางวัลเพชรเสมากาญจน์ 2 ดีเด่น

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2559



ครูผู้สอนนักเรียน รับรางวัลเหรียญทอง ชนะเลิศ การปั้นดินน้ำมันระดับปฐมวัย
ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ภาคกลางและภาคตะวันออก



ครูผู้สอนรางวัลเหรียญทองรองชนะเลิศอันดับ 1 การแข่งขันประติมากรรมชั้น ป.1-6
ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ภาคกลางและภาคตะวันออก

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2560



ครูผู้สอนนักเรียน รับรางวัลเหรียญเงิน การประกวดขับขานประสานเสียง ชั้น ป.1-6
 ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง



ครูผู้สอนนักเรียน รับรางวัลเหรียญทอง การแข่งขันนาฏศิลป์ไทยอนุรักษ์ ชั้น ป.1-6
 ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2561



รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARD) ชนะเลิศเหรียญทอง
ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ครูผู้สอนนักเรียน รับรางวัลเหรียญทอง การแข่งขันประติมากรรม ชั้น ป.4-6
ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2562



รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARD) รองชนะเลิศเหรียญเงิน
ครูผู้สอนยอดเยี่ยม ระดับประถมศึกษา กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์



ครูผู้สอนนักเรียน รับรางวัลเหรียญทอง การแข่งขันประติมากรรม ชั้น ป.1-ป.3
ศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับชาติ

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2563



รางวัลเพชรเสมากาญจน์สอง
รางวัลเหรียญทอง
ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาไทย



ครูดีไม่มีบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563

ตัวอย่างโล่รางวัล/เกียรติบัตรครูปีการศึกษา 2564



รางวัลครูผู้สอน ที่มีผลงาน “ดีเด่น” เนื่องในวันครูแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ.2564



รางวัลครูผู้สอน ที่มีผลงาน “ดีเด่น” เนื่องในวันครูแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2564

เอกสารอ้างอิง
ผลการพัฒนาที่เกิดกับผู้เรียน

ผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 2 ปีการศึกษา

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.69 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.98

- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 67.32 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 71.53

- กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 65.43 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.26

- กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 66.95 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 75.82

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 63.43 ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 72.93

ตารางเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปีการศึกษา 2562 – 2563

รายวิชา	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ภาษาไทย	67.69	72.98	+5.29
คณิตศาสตร์	67.32	71.53	+4.21
วิทยาศาสตร์ฯ	65.43	75.26	+9.83
สังคมศึกษาฯ	66.95	75.82	+8.87
ภาษาอังกฤษ	63.43	72.93	+9.50
เฉลี่ย	66.16	73.70	+7.54

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนที่อยู่ในระดับดี - ดีเยี่ยม
ปีการศึกษา 2562 – 2563

คุณลักษณะ	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ข้อที่ 1 รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	91.67	98.31	+6.64
ข้อที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 3 มีวินัย	88.33	91.53	+3.20
ข้อที่ 4 ใฝ่เรียนรู้	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 5 อยู่อย่างพอเพียง	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 6 มุ่งมั่นในการทำงาน	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 7 รักความเป็นไทย	92.22	98.87	+6.65
ข้อที่ 8 มีจิตสาธารณะ	92.22	98.87	+6.65
เฉลี่ย	91.67	97.88	+6.21
เฉลี่ย 2 ปีการศึกษา	94.78		

ผลการสอบ NT

- กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 39.90

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 59.00

- กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

ปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 49.80

ปีการศึกษา 2563 ค่าเฉลี่ยร้อยละ 52.58

ตารางเปรียบเทียบคะแนน NT ปีการศึกษา 2562 – 2563

รายวิชา	ปีการศึกษา 2562	ปีการศึกษา 2563	ผลต่าง
ภาษาไทย	39.90	59.00	+19.10
คณิตศาสตร์	49.80	52.58	+2.78
เฉลี่ย	44.85	55.79	+10.94

เอกสารอ้างอิง

ภาพประกอบการรายงานการประเมินโครงการ

ภาพประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาดานนิมิตมิตรภาพที่ 142



ภาพประกอบโครงการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาดานนิมิตมิตรภาพที่ 142



ภาคผนวก ช
ประวัติผู้รายงานการประเมิน

ประวัติผู้รายงานการประเมิน

ชื่อ - นามสกุล	นางสมหมาย ลิขิตชนานันท์
ที่อยู่ปัจจุบัน	69/5 หมู่ที่ 15 ตำบลพระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 ตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2522	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนวัดพระแท่นดงรัง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2525	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนพระแท่นดงรังวิทยาการ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2528	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนท่ามะกาวิทยาคม อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2532	ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) จากวิทยาลัยครูนครปฐม อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2553	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ประวัติรับราชการ	
พ.ศ. 2532	ตำแหน่งอาจารย์ 1 โรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2550	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเสรี สมใจ อำเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2551	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแจรงาม อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2557	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2559	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142 อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
คติการทำงาน	
ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น	



รายงาน
การประเมินโครงการ
พัฒนาศึกษภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนวัดดาปานนิมิตมิตรภาพที่ 142

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ