



**รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ
โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม**

**TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY
ASSURANCE AT TANGPIROONTHUM SCHOOL**

วิทยานิพนธ์

ของ

นายสมยศ น้อยคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
วัน เดือน ปี..... 27 ต.ย. 2548

เลขทะเบียน..... 00197581

เลขเรียกหนังสือ

ว. 6

ค. 1. 1

ค. 3. 5

ค. 4. 1

ค. 5. 1

**เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-346-9

ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม	
โดย	นายสมยศ น้อยคำ	
สาขา	การบริหารการศึกษา	
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์हररชา	ศิริวัักษ์
กรรมการ	ดร.จํารัส	หนองมาก
กรรมการ	ดร.กรรณิการ	ภิญญาคง

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ดร.สายหยุด จำปาทอง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์นรรษา ศิวรักษ์)

..... กรรมการ

(ดร.จำรัส นองมาก)

..... กรรมการ
(ดร.กวรรณิการ์ ภิญโญคง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.สมกมล ถาวรกิจ)

ลิขสิทธิ์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากหลายท่าน คือ รองศาสตราจารย์हरषा ศิวรักษ์, ดร.จำรัส นองมาก, ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง, ดร.สมกุล ถาวรกิจ ซึ่งเป็นกรรมการเลขานุการที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขจุดบกพร่องต่างๆ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์ ที่ช่วยดูแลตรวจสอบในเรื่องภาษาอังกฤษ และขอขอบคุณ ดร.อำนาจ เดชชัยศรี, ดร.จรัส คำยัง, ดร.สมใจ เดชบำรุง และอาจารย์อุดมศักดิ์ นาคี ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาเครื่องมือพร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย ซึ่งทำให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความรู้ กำลังใจ ความหวังใจ ชี้แนะทางการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญหน่วยศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพการศึกษา และข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์นพดล ฤทธิโสเม ที่ให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอโน้มรำลึกถึงพระคุณของครู - อาจารย์ ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ และขอขอบคุณ อาจารย์จินตนา น้อยคำ ที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สมยศ น้อยคำ

รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูเพื่อประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม

TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE
AT TANGPIROONTHUM SCHOOL

บทคัดย่อ

ของ

นายสมยศ น้อยคำ

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนดัดพิรุฬห์ธรรม	
ผู้วิจัย	นายสมยศ น้อยคำ	
กรรมการควบคุม	รองศาสตราจารย์हरषा ศิวรักษ์	ประธานกรรมการ
	ดร.จำรัส นองมาก	กรรมการ
	ดร.กวรรณิการ์ ภิญญาคง	กรรมการ
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
ปีที่พิมพ์	2547	

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนดัดพิรุฬห์ธรรม (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนดัดพิรุฬห์ธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 คือผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพ จำนวน 20 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง ประกอบด้วย ศิษยานุศิษย์สำนักการศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ จำนวน 5 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ จำนวน 5 คน ข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพจำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 คือ ข้าราชการครูโรงเรียนดัดพิรุฬห์ธรรมจำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1 แบบสอบถามตรวจสอบรายการเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโดยการสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ประกอบด้วย การประชุมมอบนโยบาย การแจกจ่ายเอกสาร การนิเทศการสอน การศึกษาเฉพาะกรณี การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ การกำหนดระบบพฤติกรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การอบรมสัมมนา การฟังการบรรยาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน การประเมินตนเอง การศึกษาจากสื่อและเอกสาร และการเยี่ยมบ้านนักเรียน มาตรฐานที่ 5 ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงนโยบาย

การแจกเอกสารให้ศึกษา การสัมมนาศึกษาดูงาน การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย การแสดงผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง การศึกษารายกรณี การมอบหมายงานตามความสามารถ การนิเทศ การสอน การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม การระดมความคิด การฝึกหัดแก้ปัญหา การร่วมกิจกรรมกับชุมชน และการใช้แหล่งการเรียนรู้จากชุมชน มาตรฐานที่ 6 ประกอบด้วย การค้นคว้าจากห้องสมุด การมอบหมายงานพิเศษ การจัดเวทีเผยแพร่ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม การสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต การสาธิตและปฏิบัติจริง การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร การสัมมนาศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมชี้แจงนโยบาย การศึกษาเอกสารแต่ละกลุ่มสาระ การมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อยๆ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเรื่องการประเมินผล มาตรฐานที่ 7 ประกอบด้วย การมอบหมายงานตรงความสามารถ การฝึกหัดแก้ปัญหา การอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการหมุนเวียนตำแหน่ง การสำรวจความสามารถประวัติการทำงาน การให้ครูช่วยสอนและการรักษาราชการแทน

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 มีความเห็นว่าทุกรูปแบบในแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมมาก

TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE
AT TANGPIROONTHUM SCHOOL

AN ABSTRACT
BY
MR.SOMYOS NOYKHUM

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya
2004

TITLE	TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE AT TANGPIROONTHUM SCHOOL	
AUTHOR	MR.Somyos Noykhum	
ADVISORS	Associate Professor Hansa Sivaraks,	Chairman
	Dr.Chamrat Nongmak, Ph.D.	Co – advisor
	Dr.Kannikar Pinyakong, Ph.D.	Co – advisor
DEGREE	Master of Education	
PROGRAM	Educational Administration	
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya	
YEAR	2004	

ABSTRACT

This research attempted to develop the model for personnel development the ensure the quality of the teachers at Tangpiroonthum school. The sample comprised two groups. The first group which were selected by purposive sampling included twenty experts an educational quality assurance the second group were twenty – eight teachers at Tangpiroonthum school. Two sets of questionnaires were developed to collect data which, in turn, were analyzed using percentage, mean and standard deviation

The research findings were as follows :

1. The experts viewed that the model for teacher development included all activities related to the fourth standard and the seventh standard. The activities relating to the fourth standard were the meeting to inform the policy, the distribution of document, the supervision, case study the assignment of special project, job rotation behavioral modeling, building of corporate culture, training and seminar, lecture, participation in project formulation, self assessment and student home visit. The fifth standard included the meeting, the distribution of document, seminar, the organization of learning group, the training on curriculum development, the operational workshop, the provision of research fund, the case study, the supervision, the brain storming, the problem solving. Some of the activities to the sixth standard included the library research,

the demonstration, the internal supervision, the seminar and the participation in evaluation. Some of the activities relation to the seventh standard were the job assignment, the problem solving, the seminar the promotion, the job rotation and the survey on job profile.

2. The teachers at Tangpiroonthum school confirmed that the teacher development model developed based on the fourth, the fifth, the sixth and the seventh standard was appropriate at high level.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญ.....	ช-ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย ..	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การพัฒนาศิลปกรรม.....	9
การประกันคุณภาพการศึกษา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ การพัฒนาบุคลากรครู.....	72
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา บุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ.....	82
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา.....	73
2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 4.....	74
3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 5.....	77
4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 6.....	79
5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 7.....	80
6 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์การสอน.....	82
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา บุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 4	83
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา บุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 5	87
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา บุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 6	89
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา บุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 7	92
11 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม.....	97

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 หลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA).....	37
3 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	39
4 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของแผนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาควรจัดทำ.....	44
5 ขั้นตอนการวางแผน.....	45
6 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา.....	47

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่ความเป็นสมาชิกของโลกอันไร้พรมแดน เช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ในโลก ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและระบบสื่อสารรวมถึงการติดต่อสื่อสารกับประชาคมโลกทำให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการเมืองการปกครองตลอดทั้งทำให้ประเทศไทยต้องแข่งขันกับนานาประเทศในด้านต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบต่อภาวะความเป็นอยู่ของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปเป็นปัญหาสำคัญยิ่งของสังคมไทยก่อให้เกิดภาวะวิกฤติต่างๆ นำมาซึ่งความทุกข์ ความเดือดร้อนนานัปการแก่ประชาชนคนไทย เช่นปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจทำให้ประเทศมีหนี้สินมากมาย ประชากรว่างงาน การแพร่ระบาดของยาเสพติดและโรคเอดส์ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาศีลธรรมเสื่อม เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาใหญ่ที่จะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ 2540 : 1 – 2) ดังนั้นประเทศชาติจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ ได้โดยอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือคุณภาพของคน คนที่มีคุณภาพจะเป็นทุนกำลังอำนาจของชาติ ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมซึ่งเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือการศึกษา เพราะการศึกษาช่วยให้รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักแก้ปัญหา และยังช่วยส่งเสริมความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ตลอดจนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ส่งผลให้คนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุขและสามารถเกื้อหนุน การพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ

การศึกษาในปัจจุบันดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ การจัดการศึกษาโดยสถานศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งแบ่งระดับการศึกษาในระบบโรงเรียน เป็น 2 ระดับ คือระดับขั้นพื้นฐานและระดับอุดมศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน้าที่ที่รัฐพึงจัดให้กับประชาชนทุกคน โดยกำหนดให้ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาภาคบังคับโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนา

คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดีมีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดในจุดหมายของหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 4) ดังนั้นการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าของชาติเพราะประชาชนส่วนใหญ่ สิ้นสุดการศึกษาในระบบโรงเรียนในระดับนี้ โรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติมีภารกิจหลักคือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ช่วยเสริมสร้างนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร จะได้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศ ที่สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องสัมพันธ์กับสภาวะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม

โรงเรียนจะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้ ย่อมจะต้องอาศัยการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งปัจจุบันมีการเรียกร้องหาคุณภาพการศึกษาอย่างกว้างขวางว่า ผู้สำเร็จการศึกษาแต่ละระดับมีความรู้ความสามารถได้มาตรฐานมากน้อยเพียงใด สถานศึกษามีคุณภาพหรือไม่ สามารถจัดการเรียนการสอน สนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียน และผู้ปกครองชุมชนหรือไม่ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร 2543 : 5) มาตรฐานคุณภาพของโรงเรียนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีภารกิจในการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรา 48 "ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก"

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรีได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียนมี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาการด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ มาตรฐานการศึกษา ด้านกระบวนการมี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านการกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัยมี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู

หลักสูตร อาคารสถานที่และชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 8 - 16)

โรงเรียนจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดนั้น โรงเรียนต้องระดมสรรพกำลัง ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อวางแผนดำเนินการ และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป บุคลากรในโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะผู้บริหารและครูเพราะผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการรับนโยบายจากต้นสังกัดนำไปปฏิบัติ และเป็นผู้ประสานความคิดความร่วมมือ และดำเนินการบริหารงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และแผนการศึกษาของชาติที่กำหนดไว้ ส่วนครูเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางจัดประสบการณ์ความรู้ทางการศึกษาไปสู่การพัฒนา ช่วยให้หลักสูตรมีชีวิตชีวาส่งเสริมให้นักเรียนมีจิตวิญญาณที่จะศึกษาค้นคว้า เป็นผู้นำทางปัญญาและความคิดเพราะใกล้ชิดกับนักเรียนและพบปัญหาต่างๆ ในโรงเรียนด้วยตนเองและยังต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานต่างๆ ทั้งด้านนโยบายแผนและโครงการ กิจกรรม ให้บรรลุจุดหมายอีกด้วย แต่จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการสอนของครูบางคน ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีสอนแบบบรรยายเนื้อหาอยู่มาก ทั้งนี้มีสาเหตุมาจากครูขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการ

การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นมากเพราะปัจจุบันวิทยาการต่างๆ เจริญก้าวหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบกฎเกณฑ์ใหม่ๆ นำมาใช้แทนของเก่า คนที่เคยเหมาะสมในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็นคนหย่อนความเหมาะสมได้ง่าย (สมพงษ์ เกษมสิน 2529 : 182) ดังนั้นจึงต้องเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้นหรือสำหรับงานที่ได้รับมอบหมายในอนาคต ตลอดจนแก้ไขงานที่ด้อยประสิทธิภาพ แนวทางการพัฒนาครูสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การอบรม การนิเทศภายใน การทัศนศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารต้องใช้แนวทางที่สอดคล้องกับความต้องการของครู

โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมมีหน้าที่และรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ระดับประถมศึกษาให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรตามนโยบายและวิสัยทัศน์การศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2543 - 2547 ที่ว่า "ปฏิรูปการเรียนรู้มุ่งสู่การประกันคุณภาพ ส่งเสริมความเป็นไทย ทนสมัยในวิทยาการ" กรุงเทพมหานคร ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า ระหว่างปีการศึกษา 2544 - 2548 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครต้องพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายนอก และผ่านการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานการศึกษา 2543 : 59) โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมเป็นโรงเรียนแกนนำโรงเรียนหนึ่ง ในการประกันคุณภาพแต่จากการสังเกตบุคลากรครูของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการเตรียมพร้อม และ

ดำเนินงาน เพื่อการประกันคุณภาพน้อยเกินไปเพราะอาจมีประสบการณ์น้อย จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากร และการเลือกรูปแบบกิจกรรมพัฒนาบุคลากร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษารูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีมากมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพว่า รูปแบบใดเหมาะสมกับมาตรฐานใดในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อพัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะช่วยพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้สามารถนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไปพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
3. สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เป็นสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาพิเศษที่สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน

1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน
100 คน

1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานครจำนวน
100 คน

1.4 ข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน
100 คน

2. ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน
28 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพ จำนวน 20 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง
(Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาพิเศษที่สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน
5 คน

1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพกรุงเทพมหานคร จำนวน
5 คน

1.4 ข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน

2. ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 28 คน โดยศึกษาจากประชากร

มาตรฐานและตัวบ่งชี้

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษามาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทรเข้าใจเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและ
เท่าเทียม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาการเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

2. มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและรู้เป้าหมายการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

3. มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการประเมินผลและนำผลประเมินมาใช้

4. มาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. รูปแบบการพัฒนาศูนย์กลาง หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความรู้ ความชำนาญตลอดจนเจตคติและเทคนิควิธีการที่เกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประกันคุณภาพ

2. การประกันคุณภาพ หมายถึง การให้สัญญาของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาต่อผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องว่าจะจัดให้มีคุณภาพตามที่ได้ให้คำมั่นสัญญาไว้

3. เกณฑ์มาตรฐาน หมายถึง ข้อกำหนดที่สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครจัดทำขึ้น เพื่อให้โรงเรียนในสังกัดใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่สังคมกำหนด ซึ่งกรุงเทพมหานครได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ไว้ทั้ง 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านกระบวนการมี 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านปัจจัยมี 10 มาตรฐาน 36 ตัวบ่งชี้

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และบุคลากรครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ

5. ศึกษานิเทศก์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ สำนักการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

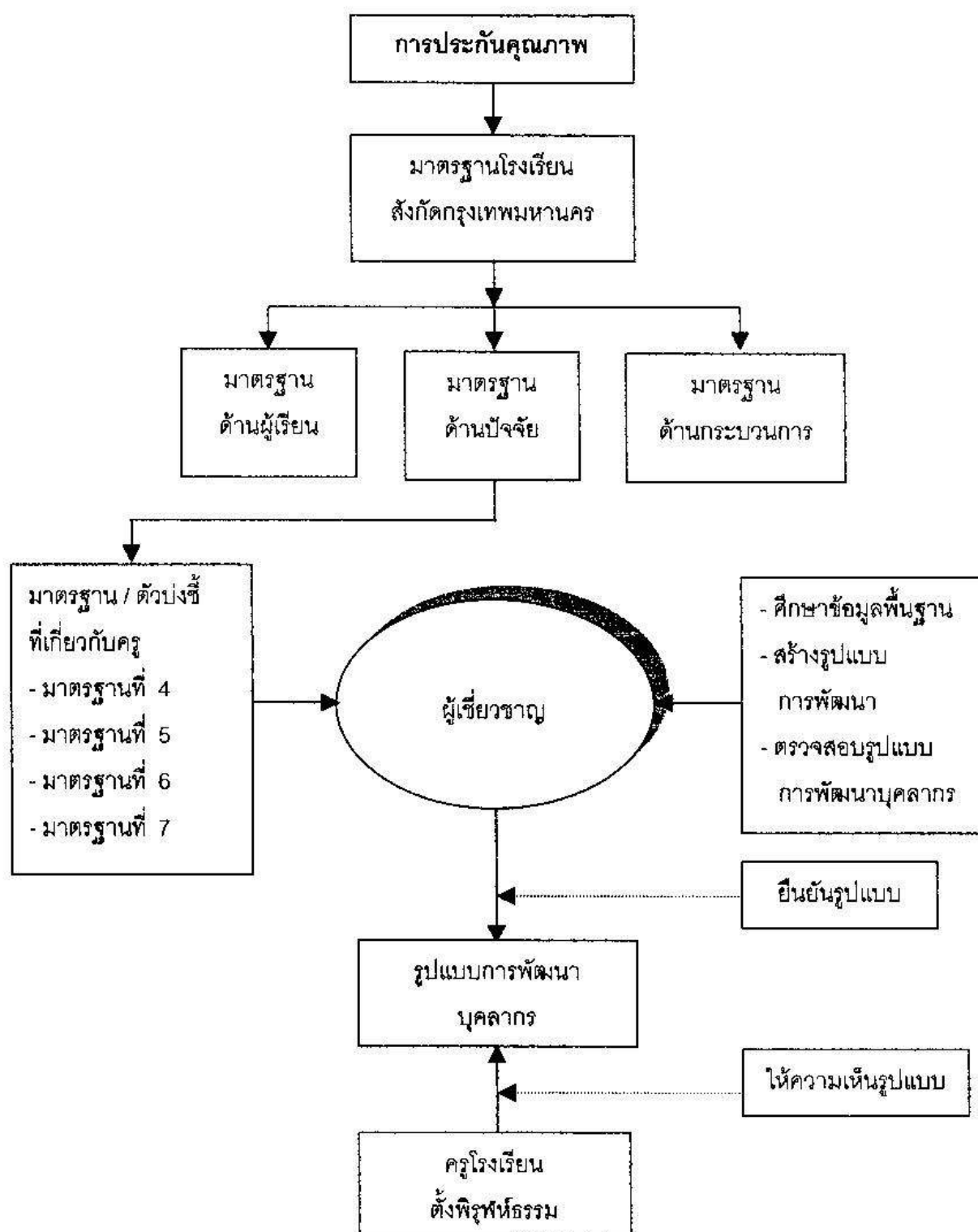
6. บุคลากรครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนที่เป็นแกนนำในการประกันคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร

7. ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ในการสอนของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

8. แบบสอบถามความคิดเห็น หมายถึง แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ซึ่งมี 2 ชุด คือ แบบสอบถามสำรวจข้อมูลพื้นฐาน และแบบสอบถามความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีมาตราวัด 5 ระดับ

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อประกันคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้เสนอเนื้อหาสาระ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
2. การประกันคุณภาพการศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

นักวิชาการและนักบริหารศูนย์การเรียนรู้ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ดังนี้

คาสเตเตอร์ (Castetter 1981 : 311) กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการบริหารศูนย์การเรียนรู้ให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ตรงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อาร์มสตรอง และโลเรนทเซน (Armstrong and Lorentzen 1982 : 123) ให้ความหมายว่าการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ คือ การพัฒนาอย่างมีระบบเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และเจตคติของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีความสามารถพอเพียงในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่างๆ

โรบินสัน (Robbins 1982 : 198) ให้คำจำกัดความว่า การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้มุ่งการเสริมสร้างประสบการณ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในแต่ละบุคคล เพื่อปรับปรุงความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ เจตคติและพฤติกรรมทางสังคม

สุทธิ สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยฤกษ์ (2533 : 37) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ว่า เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปราโมทย์ โชติมงคล (2535 : 1) กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน และเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร

รัฐ ประมวลพฤกษ์ (2538 : 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการไปศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ สุวิธิการจำนงค์คนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

2. การเสริมสมรรถภาพด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 66) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ชูชัย สมิทธิไกร (2540 : 6 - 7) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือเพื่อให้บุคคลมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจ

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ ในการปฏิบัติงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพดีขึ้นและส่งผลสะท้อน ทำให้หน่วยงานปฏิบัติงานมีผลผลิต และประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนจนลักษณะหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวได้มีนักวิชาการ ได้ให้ทัศนะไว้หลายประการดังนี้

กัฟฟ์ (Guff 1975 : 45) กล่าวว่า การพัฒนานุเคราะห์ครูมุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน

มัลลาลีและดัฟฟ์ (Mullaley and daffy 1978 : 62) กล่าวว่า การพัฒนานุเคราะห์ครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู และการปรับปรุงการเรียนการสอน หมายความว่า การพัฒนาครูนั้น จะช่วยให้ครูทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

สมาน รังสิโยภักฐ์ (2530 : 73) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์ครูว่า การพัฒนานุเคราะห์ เป็นกระบวนการที่ต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ก็จำเป็นจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงจะต้องมีการพัฒนานุเคราะห์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

นพมาศ วงศ์โสภณ (2544 : 37) ได้เสนอแนะแนวคิดได้ว่า การพัฒนานุเคราะห์ย่อมมีความหมายโดยเฉพาะในตัวเอง เนื่องจากการจัดการศึกษานั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพื่อสามารถอยู่ในสังคมและช่วยพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะพัฒนาคนอื่นได้ในวงการศึกษาก็คือ “ครู” ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน จึงต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายในหน่วยงานหรือโรงเรียนเป็นหลัก

ภิญโญ สาร (2526 : 271) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ที่ทำหน้าที่ครูในโรงเรียนโดยเฉพาะว่า ครูแม้จะมีความสามารถดีแต่เพียงใดก็ตามถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความชำนาญย่อมหย่อนลงเป็นธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้เปลี่ยนแปลงงานบ้างเป็นบางครั้งบางคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือนุเคราะห์โรงเรียนอื่นเสียบ้าง อาจจะช่วยให้มีความสดชื่นมีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้ครูหรือนุเคราะห์ที่ทำหน้าที่ต่างๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมสัมมนาหรือเข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งฝ่ายการศึกษาจัดขึ้นเป็นครั้งคราวเป็นสิ่งจำเป็นที่โรงเรียนต้องสนับสนุนทุกวิถีทาง นอกจากนี้โรงเรียนอาจเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอื่นมาบรรยายเรื่องวิธีสอน หรือหลักการการทำงานให้ครูในโรงเรียนได้ฟังเป็นครั้งคราวก็ได้ การได้ไปทัศนศึกษาร่วมกันทั้งโรงเรียน ก็มีสวนให้ครูมีโอกาสรู้จักกัน สันทนากัน เพื่อพัฒนาครูให้เข้มแข็งทันสมัย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

กุลธน ธนาพงศ์ธร (2535 : 169 - 171) มีความคิดเห็นสนับสนุนเพิ่มเติมว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ ช่วยทำให้ระบบและวิธีการทำงานเพิ่มสมรรถภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อประสานสอดคล้องกัน เร่งเร้าความสนใจต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรเพียบพร้อมด้วยความสำนึกรับผิดชอบ เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลือง มีความผิดพลาดน้อย จัดการทำงานแบบลองผิดลองถูก ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่ของตน และในที่สุดย่อมเกิดผลดีต่อองค์กร ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญสำหรับโรงเรียน เพราะเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่นานพอสมควรแล้ว และงานที่รับผิดชอบอยู่ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวคิดใหม่ อยู่เสมอ สมควรอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะพัฒนาการรับรู้ใหม่ พร้อมกับนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

เอกชัย กิสุพันธ์ (2528 : 46 - 47) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานให้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูซึ่งทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานานๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

เซฟาร์ (Seyfarth 1991 : 182) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการกระทำ เพื่อเป็นปัจจัยจำเป็นในการปฏิบัติงานของคน และยกตัวอย่างเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการว่า เพื่อเป็นการเตือนให้คนได้ระลึกถึงสิ่งที่เขาเคยเรียนรู้และลืมไปแล้ว และกิจกรรมเหล่านี้มีจุดประสงค์ที่จะคงสภาพการทำงานต่างๆ ของบุคลากรไม่ให้แยลงไปกว่าเดิม และเพื่อให้คนดำเนินชีวิตได้ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ส่วนความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อ

1. พัฒนาคน ช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลงไม่ติดขัด
2. ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี
3. เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ความรู้ ความชำนาญของบุคลากรโดยตรง
4. เพิ่มขวัญ กำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
5. เพิ่มผลผลิต ทั้งปริมาณ คุณภาพ ลดต้นทุนการผลิตลง
6. เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร คนงาน และมีความยืดหยุ่นที่ดีขึ้น สามารถลดกำลังแรงงานจากหน่วยหนึ่งไปยังอีกหน่วยหนึ่งได้
7. ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีปฏิบัติงานและไม่ต้องควบคุมกันมาก

จนเกินไป ความสิ้นเปลืองก็ไม่มาก

8. ขยายงานให้องค์กรเติบโต จะต้องเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ต้องการเฉพาะงาน

9. เพื่อให้คนในหน่วยงานทราบถึงอุดมการณ์ และยึดในอุดมการณ์ในการทำงานหรือเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ๆ มิให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 12) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น

กุลธนะ ธนาพงศธร (2535 : 169 – 171) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อการประสานงานดีขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดจากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

2. เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดี แล้วย่อมสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่ๆ ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือ

บุคคลอื่นๆ อยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะ โดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. ช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริง แล้วย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุด ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

จากแนวความคิดของนักวิชาการ พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการช่วยเหลือครูในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญอย่างมีระเบียบแบบแผนตลอดจนการพัฒนานิสัยแห่งความคิด เจตคติที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจดี มีสมรรถภาพในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินการของโรงเรียน รวมถึงผลต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร "ครู" จึงมีความสำคัญ และมีความจำเป็นที่จะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อการพัฒนาบุคลากร "ครู" ให้เกิดผลดีที่จะส่งผลต่อโรงเรียน

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคลอื่นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (สิริระ ประวาลพฤกษ์ 2538 : 2)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อรูปแบบการส่งเสริม ในลักษณะนี้ปฏิบัติกันมากในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนา

บุคลากร ส่วนในทางธุรกิจจะมีเฉพาะในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเป็นรูปแบบการส่งเสริมที่ต้องใช้งบประมาณมาก

2. รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ ศึกษาดูงานการส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาลักสูตรระยะสั้น รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย แต่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี เสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รูปแบบการส่งเสริมสมรรถภาพนิยมมากทั้งในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และในวงธุรกิจ เพราะสามารถสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันที สิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างมีผลคุ้มค่าในการลงทุน ส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษามีมากมาย ซึ่งจะกล่าวถึงลักษณะการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

มาลี วิษณุกุล (2525 : 148) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มักจะจัดหรือกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประการ

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การสัมมนาทางวิชาการ
4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7. การแต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง
8. การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน

นงเยาว์ ธาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 153) ได้เสนอแนะว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การเข้าร่วมทางวิชาการ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การจัดตั้งศูนย์วิชาการในโรงเรียน
5. การให้ครูได้ค้นคว้าวิจัยและทำการทดลอง

6. การไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
7. การลาศึกษาต่อเพิ่มเติม
8. การจัดกิจกรรมพิเศษ
9. การแสดงนิทรรศการต่างๆ ในโรงเรียน

เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 15 – 16) ได้เสนอกิจกรรมชนิดต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ดังต่อไปนี้

1. การบรรยาย
2. การสอนแบบสำเร็จรูป
3. การศึกษาจากเทปบันทึกเสียง
4. การประชุม
5. การประชุมย่อย
6. การศึกษาจากโทรทัศน์
7. การสัมมนา
8. การมอบหมายงานพิเศษ
9. การเล่นเกม
10. การอภิปราย
11. การศึกษาจากเอกสารพิมพ์แจก
12. การเลียนแบบ
13. การจัดการฝึกงาน
14. การฝึกอบรม
15. การหมุนเวียนตำแหน่ง
16. การศึกษาเฉพาะกรณี
17. การทดลองการปฏิบัติงาน
18. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
19. การจัดโปรแกรมการแลกเปลี่ยน
20. การฝึกหัดแก้ปัญหา
21. การศึกษาดูงาน
22. การจัดนิทรรศการ
23. การสาธิต

24. การแสดงบทบาทสมมติ

บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ (2530 : 48) แบ่งรูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้รับการพัฒนา ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการดูและฟัง ใช้รูปแบบการบรรยาย และการสาธิต
 2. การมีส่วนร่วมในการดูและเคลื่อนไหว ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์ และทัศนศึกษา
 3. การมีส่วนร่วมในการพูดและกระทำ ใช้รูปแบบการอภิปราย และแสดงบทบาทสมมติ
- ธีระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 118) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ไว้หลายรูปแบบ

ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การอภิปรายปาฐกถาหรือการบรรยายเป็นชุด (Symposium Discussion)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
5. การอภิปรายถกเถียง (Buzz Session)
6. การอภิปรายแบบพหุวิชาวิสัย (Colloguy Method)
7. การระดมสมอง (Brain Storming)
8. การประชุม (Conference)
9. การประชุมใหญ่ (Convention)
10. การสัมมนา (Seminar)
11. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
12. การสาธิต (Demonstration)
13. กรณีศึกษา (Case Study)
14. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
15. บทเรียนสำเร็จรูป (Programme Instruction)
16. การอบรมด้านความรู้สึก (Sensitivity Training)
17. การสอนแนะ (Coaching)
18. การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
19. การศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง (Behaviour Modeling)
20. เกมการบริหาร (Management Game)
21. สถานการณ์จำลอง (Simulation Technique)

22. การฝึกอบรมในห้องทดลองงาน (Vestibule Training)
23. การฝึกอบรมในงาน (On – the – job – training)
24. การฝึกอบรมช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)
25. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self Study Training)
26. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate)

สมคิด บางโม (2539 : 82 - 90) ให้ความคิดเห็นว่า การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และ การเปลี่ยนแปลงเจตคติให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องใช้เทคนิคต่างๆ ประกอบกัน เทคนิคการฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture)
2. การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion)
3. การชุมนุมปาฐกถาหรือการประชุมทางวิชาการ (Symposium Discussion)
4. การอภิปรายกลุ่ม (Group Discussion)
5. การประชุมกลุ่มย่อย (Buzz Session)
6. การระดมสมอง (Brain Storming)
7. การประชุม (Conference)
8. การประชุมใหญ่ (Convention)
9. การสัมมนา (Seminar)
10. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
11. การสาธิต (Demonstration)
12. กรณีศึกษา (Case Study)
13. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Playing)
14. การฝึกประสาทสัมผัส (Sensitivity Training)
15. การสอนงาน (Coaching)
16. เกมการบริหาร (Management Game)
17. สถานการณ์จำลอง (Simulation Technique)
18. การประชุมแบบฟอรัม (Forum)
19. การทัศนศึกษา (Field Trip)
20. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)

จากรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการประชุม

ปฏิบัติการเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่ง ที่สามารถส่งเสริมให้บุคคลเกิดความรู้ ความสามารถทักษะ เจตคติที่ดีอันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างของการฝึกอบรม ดังนั้น เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “การฝึกอบรม” และ “การประชุมปฏิบัติการ” ผู้วิจัยจึงนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่อไป

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ส่งผลให้เกิดสมรรถภาพในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ ช่วยป้องกันปัญหาและปรับปรุงคุณภาพงาน บุคคลสามารถใช้ขีดความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การฝึกอบรมยังช่วยเสริมสร้างขวัญในการทำงาน ลดความสิ้นเปลือง ลดระยะเวลาในการเรียนรู้ เสริมสร้างเจตคติที่ดี และป้องกันอุบัติเหตุ หากบุคคลใดขาดการพัฒนาบุคคลนั้นจะเหมือนการเดินถอยหลัง ไม่ทันต่อเหตุการณ์ความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะวิทยาการใหม่ๆ

ความหมายของการฝึกอบรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

กู๊ด (Good 1973 : 613) การฝึกอบรม หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและงานในหน้าที่ เป็นการฝึกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เป็นกระบวนการให้ความรู้และทักษะแก่บุคคลภายใต้เงื่อนไขบางประการ แต่ไม่เป็นระบบเหมือนการศึกษาทั่วไป

บีช (Beach 1980 : 17) การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ด้อยอยู่ให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญ และมีความสามารถในการทำงานสูงขึ้น

ฟลิปโป (Flippo 1970 : 268) การฝึกอบรม หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เฉพาะอย่างของบุคคล เพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ทวีป อภิลิทธิ์ (2536 : 24 - 26) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมเกิดทักษะและประสบการณ์การทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

สมคิด บางโม (2539 : 14) การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติอันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงานให้ สูงขึ้นทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรบรรลุ

เป้าหมายที่กำหนดไว้ และการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร

จากความหมายของคำว่า การฝึกอบรม ที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ มีทักษะความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรมสามารถกระทำได้ด้วยเทคนิควิธีการต่างๆ ดังที่จะกล่าวต่อไป

เทคนิคการฝึกอบรม

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้

เทคนิคการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธี ซึ่งนักฝึกอบรมได้จัดแบ่งไว้ในลักษณะต่างๆ กัน คือ

Glenn Stahl (1962 : 302 - 304) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมไว้ 6 ประเภท ได้แก่

1. การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม (Group Training)
2. การฝึกจากการทำงาน (On – the – job - instruction)
3. การฝึกด้วยเอกสารและคู่มือ (Manuals and Bulletins)
4. การเรียนทางไปรษณีย์ (Correspondence Courses)
5. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ (Use Audio - visual Aids)
6. การใช้วิธีอื่น ๆ

อุณนิรันดร์ สิมโพบูลย์ (2521 : 3 - 4) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของวิทยากร ใช้เทคนิคการบรรยาย และการปาฐกถา
2. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสัมมนา การแสดงบทบาทสมมุติ และการสาธิต

3. การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ใช้เทคนิคการสอนแนะ และการสอนแบบสำเร็จรูป

4. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ ได้แก่ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ เป็นต้น

เรจลักษณะ โรจนพันธ์ (2529 : 10 - 12) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประการ คือ

1. เทคนิคการฝึกอบรมก่อนประจำการ เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลมีความรู้ ทักษะก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในหน้าที่

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมบุคคลเมื่อแรกเข้า เพื่อให้ทราบถึงนโยบาย และหน้าที่ของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนต่างๆ

3. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่แล้วในหน่วยงาน เพื่อให้นำความรู้ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจและมีความมั่นใจในอาชีพของตนยิ่งขึ้น การฝึกอบรมด้วยเทคนิคนี้กระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

บุญเลิศ ไพรินทร์ และคณะ (2530 : 48) แบ่งเทคนิคการฝึกอบรมตามลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการดูและฟัง ใช้เทคนิคการบรรยาย และการสาธิต
2. การมีส่วนร่วมในการดูและเคลื่อนไหว ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ และทัศนศึกษา
3. การมีส่วนร่วมในการพูดและกระทำ ใช้เทคนิคการอภิปราย และแสดงบทบาทสมมติ

จากความหมายของคำว่า เทคนิคการฝึกอบรม ที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง กลวิธีที่จะฝึกอบรมผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานงาน เพื่อจะได้นำความรู้ ความคิดไปปรับปรุงใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเทคนิคการฝึกอบรมมีหลายประเภท ซึ่งมีความเหมาะสมกับลักษณะของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

กระบวนการฝึกอบรม

การจัดฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ต้องมีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันไป ตั้งแต่ต้นจนจบ หากมีขั้นตอนใดผิดพลาดอาจทำให้การฝึกอบรมไม่ประสบความสำเร็จ การฝึกอบรมต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการดำเนินงาน (Process) ผลผลิต (Product) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) การฝึกอบรมที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม ต้องเป็นไปตามความแตกต่างกันของบุคคล
2. การฝึกอบรม ต้องเร่งเร้าให้บุคคลแสดงออกซึ่งความสามารถและศักยภาพในตนเอง
3. การฝึกอบรม ต้องช่วยให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในแนวทางที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

การฝึกอบรมต้องทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีขั้นตอนกระบวนการฝึกอบรม ดังนี้

1. การหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาการจัดลำดับเนื้อหา และกำหนดการฝึกอบรม
3. การเสริมหลักสูตร ประกอบด้วย การคัดเลือกและกำหนดวิทยากร กลุ่มเป้าหมายที่

เข้าอบรม สถานที่อบรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการอบรม กำหนดงบประมาณการอบรม

4. การดำเนินการฝึกอบรม

5. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16 – 17) กล่าวว่าการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์ปัญหาในหน่วยงานซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้บรรลุจุดหมาย ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมจำแนกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง

ประเภทที่ 2 ความต้องการจำเป็นที่ต้องค้นหา

ประเภทที่ 3 ความต้องการจำเป็นที่เน้นความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล

ประเภทที่ 4 ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ เมื่อพบว่าองค์การนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม

ประเภทที่ 5 ความต้องการจำเป็นในปัจจุบันที่ต้องดำเนินการ เพื่อช่วยแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ประเภทที่ 6 ความต้องการจำเป็นที่ต้องทำในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในอนาคตหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมคิด บางโม (2539 : 41) กล่าวว่า การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายได้ดี ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกได้เป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 ความต้องการจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง ได้แก่ เมื่อรับบุคลากรเข้าใหม่ เมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติ

ประเภทที่ 2 ความต้องการจำเป็นที่ต้องค้นหา ได้แก่ เมื่อผลผลิตตกต่ำ หรือเมื่อมีต้นทุนมากขึ้น เมื่องานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อการปฏิบัติงานไม่คล่องตัว เมื่อประสิทธิภาพลดลง

วิธีการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนแรกของการฝึกอบรม มีวิธีการวิเคราะห์ได้หลายแบบ ได้แก่ วิเคราะห์กระบวนการและกิจกรรมในการทำงาน วิเคราะห์ความรู้หรือแนวปฏิบัติใหม่ในการทำงาน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน วิเคราะห์

พฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร วิเคราะห์ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และ
ศึกษาผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน (กาญจนา วัฒนา 2544 : 24)

วิธีการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรม จำแนกเป็นรูปแบบได้ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญการฝึกอบรมจะเข้าไปดำเนินการศึกษาในหน่วยงานว่า ตรงจุดใด
ขององค์กรที่มีปัญหาและต้องแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้วิเคราะห์และกำหนด
ปัญหาที่จำเป็นในการฝึกอบรม

รูปแบบที่ 2 ผู้บริหารรับรู้ และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน หรือมีสิ่งที่จะบ่งชี้
ว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องดำเนินการสำรวจข้อมูล เพื่อหาความต้องการ
จำเป็นว่ามีอะไรบ้าง โดยสำรวจจากบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง

รูปแบบที่ 3 เป็นการหาความต้องการจำเป็นในอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง
วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อแผนงานและแนวทางดำเนินการของ
องค์กรต่อไปในอนาคต ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงเพื่อการปรับปรุงตัวขององค์กรให้ทันสมัยและ
อยู่รอดในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รูปแบบนี้ผู้บริหารและ
ผู้เชี่ยวชาญ การฝึกอบรมจะร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ เพื่อให้การ
ทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่เปลี่ยนไป

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อค้นหาความต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ วิธี
การรวบรวมจากแหล่งข้อมูลและวิธีการรวบรวมโดยใช้เครื่องมือ (กาญจนา วัฒนา 2544 : 45)

1. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เป็นวิธีการที่ได้ข้อมูลจากเอกสารหลักฐานต่างๆ
ขององค์กร ได้แก่ นโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน และผลการปฏิบัติงานขององค์กร
นอกจากนี้ ยังสามารถรวบรวมได้จากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติของบุคลากร
รวมทั้งสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี
ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ เป็นวิธีการที่ผู้ค้นหาข้อมูลสร้างเครื่องมือ ได้แก่
แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสังเกต แบบทดสอบ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
แบบติดตามผลการปฏิบัติงาน แบบวัดเจตคติของบุคลากรในด้านต่างๆ เป็นต้น การรวบรวมข้อมูล
โดยใช้เครื่องมือนี้ ต้องนำผลที่ได้จากการรวบรวมทำการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย,
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t - test และ ค่า F - test แล้วแต่กรณี

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

หลังจากที่ได้ข้อมูลความต้องการจำเป็น ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลหรือได้จาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผลที่ได้สามารถนำมากำหนดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม ดังนี้

1. ความรู้ เนื้อหาสาระ ที่จะบรรจุในหลักสูตรฝึกอบรม
2. วิธีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม
3. วิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม
4. สื่อที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม
5. สถานที่ที่ใช้ฝึกอบรม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้รูปแบบการประชุมปฏิบัติการตามแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น เริ่มโดยการสำรวจ วิเคราะห์ ความจำเป็น ในการประชุมปฏิบัติการเป็นรายบุคคล เน้นความต้องการจำเป็นของบุคคล ด้านความรู้ ประสบการณ์ เจตคติ วิธีการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์การ พิจารณาถึง ปัญหาที่ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลง และปัญหานั้นต้องแก้ไขโดยวิธีการประชุมปฏิบัติการ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหาร ได้รับรู้และยอมรับว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นั่นคือ ครูขาด ความรู้ความสามารถ ในการวิจัยในชั้นเรียนและการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียน การสอน จึงได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสำรวจความต้องการจำเป็นในการประชุม ปฏิบัติการ เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน แบบสำรวจดังกล่าวประกอบด้วยรายการสำรวจ ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในด้านความรู้ ได้แก่ เนื้อหาสาระที่ต้องการประชุมปฏิบัติการ
2. วิธีการจัดกิจกรรมประชุมปฏิบัติการ
3. วิทยากรผู้อำนวยความสะดวกในการประชุมปฏิบัติการ
4. สื่อที่ใช้ประกอบการประชุมปฏิบัติการ
5. สถานที่ที่ใช้ประชุมปฏิบัติการ

ข้อมูลที่รวบรวมได้นี้ นำไปดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานทุกรายการความต้องการจำเป็น
2. เรียงลำดับความต้องการจำเป็นตั้งแต่รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำที่สุด
3. คัดเลือกรายการความต้องการจำเป็นที่อยู่ในระดับมากขึ้นไป เป็นความต้องการของ

การประชุมปฏิบัติการในครั้งนี้

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม

การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม เป็นขั้นตอนที่สำคัญขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่กระทำหลังจากการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หลักสูตรฝึกอบรมต้อง

สอดคล้องกับการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ หลังจากการฝึกอบรมแล้ว ผลที่ได้ต้องสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ดังนั้น ในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมจึงต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร ได้แก่ ความหมายของหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร ขั้นตอนการสร้างหลักสูตร ซึ่งจะกล่าวต่อไป

ความหมายของหลักสูตร

คำว่า หลักสูตร มีนักการศึกษาได้ให้นิยามไว้มากมายหลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อพื้นฐาน ความเข้าใจ และประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับงานเฉพาะอย่างของแต่ละคนศึกษา หรือกรอบความคิดของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ความหมายของหลักสูตรจึงแปรเปลี่ยนไปตามแนวคิดและลักษณะงานที่ใช้ในแต่ละครั้ง แนวทางในการนิยามหลักสูตรสะท้อนถึงข้อพิจารณา เกี่ยวกับค่านิยมในเรื่องของธรรมชาติของการศึกษาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งค่านิยมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวมีผลต่อการวางแผนหลักสูตร และการใช้หลักสูตรว่าจะให้เป็นไปในลักษณะใด นักการศึกษาบางคนให้นิยามของหลักสูตรว่า หลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่สถานศึกษาจัดขึ้นสำหรับผู้เรียน เพื่อให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ บางคนกล่าวว่า หลักสูตรเป็นสื่อกลางที่นำผู้เรียนไปสู่จุดหมาย บางคนมองหลักสูตรในลักษณะเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและสิ่งแวดล้อม บางคนมองหลักสูตรว่าเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ การสอน และบางคนมองว่าหลักสูตรเป็นวิถีชีวิตและโครงการของสถานศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อให้แนวทางในการดำเนินชีวิต จากความหมายของหลักสูตร กัฟฟ์ (Guff 1992 : 5 – 6) ได้สรุปว่า ความหมายที่แคบของหลักสูตรคือ รายวิชาส่วนความหมายที่กว้างของหลักสูตรคือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายที่จัดให้กับผู้เรียนทั้งในและนอกสถานที่ ซึ่งเป็นทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร เป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดแนวคิด ระบบ และความสอดคล้องของเอกสารหลักสูตร ตลอดจนเป็นแนวทางในการวางแผนออกแบบหลักสูตร องค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการประเมินผล

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

รูปแบบในการพัฒนาหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นในการสร้างหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์ ปรับปรุง และประยุกต์รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรให้กับสภาพแวดล้อมของสังคมและความเป็นจริงมีความเป็นไปได้มากที่สุด รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ถือว่าเป็นหลัก (Classis Curriculum Model) คือ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ ซึ่งได้ให้แนวคิด

ในการวางแผนโครงสร้างหลักสูตร โดยให้วิธีการและเป้าหมาย (Means and Ends Approach) เป็นหลักการและเหตุผลในการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า เหตุผลเริ่มด้วยการกำหนดปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ ซึ่งต้องมีครบในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. มีความมุ่งหมายทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรแสวงหา
2. มีประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้างที่สถานศึกษาควรจัดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
3. จัดประสบการณ์การศึกษาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ
4. ทราบได้อย่างไรว่าจุดประสงค์ที่กำหนดไว้บรรลุผลแล้ว

ในการจัดหลักสูตรนั้น ควรตอบคำถามที่เป็นพื้นฐาน 4 ประการ ตามแนวความคิดในการพัฒนาหลักสูตรของ ซึ่งเป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ผู้เรียนควรได้ฝึกกิจกรรมและเรียนรู้เนื้อหาตามที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้น ควรจะทำให้ผู้เรียนพอใจที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ได้ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย กิจกรรมและประสบการณ์นั้นควรอยู่ในข่ายความพอใจที่ปฏิบัติได้ กิจกรรมและประสบการณ์หลายๆ ด้านของการเรียนรู้อาจนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เพียงข้อเดียวก็ได้ ในทำนองเดียวกัน กิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้เพียงหนึ่งอย่าง อาจตอบสนองจุดมุ่งหมายหลายๆ ข้อก็ได้

ขั้นที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ในการจัดประสบการณ์ให้เป็นหน่วย ต้องมีการสำรวจความสัมพันธ์ทางด้านเวลาและด้านเนื้อหา โดยมีเกณฑ์ในการจัดอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความต่อเนื่อง การเรียงลำดับขั้นตอน และการบูรณาการ

ขั้นที่ 4 การประเมินผล เป็นขั้นที่ให้ผู้วางแผนการจัดทำหลักสูตรรู้ว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดขึ้นบรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้เพียงใด การประเมินผลจึงต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย โดยพิจารณาจากจุดหมายที่จะวัด พฤติกรรมที่คาดหวัง การวัดและประเมินผลต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสม มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยใช้เกณฑ์ ความเป็นปรนัย ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรง

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มีลำดับขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการและความจำเป็นต่างๆ ของสังคม รวมทั้งศึกษาพัฒนาการของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนธรรมชาติของความรู้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดจุดมุ่งหมาย

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดประสงค์ โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จาก ขั้นที่ 1 เป็นหลัก ควรเป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและนำไปใช้เป็นแนวทางในการเลือกและจัดประสบการณ์การเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การเลือกเนื้อหาสาระ ต้องให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 4 การจัดเนื้อหาสาระ พิจารณาถึงความเหมาะสมในการให้ผู้เรียน ได้รับความรู้ได้ก่อนหลัง ซึ่งอาจจัดเรียงลำดับตามความยากง่าย ความกว้างแคบ หรือการเป็นพื้นฐานต่อกัน

ขั้นที่ 5 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการศึกษาดังกระบวนการเรียนรู้และวิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน และสอดคล้องกับจุดประสงค์ ตลอดจนเนื้อหาสาระที่กำหนดไว้ด้วย

ขั้นที่ 6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เป็นการจัดกระบวนการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่วางไว้

ขั้นที่ 7 การประเมินผลเป็นการพิจารณาว่า หลักสูตรประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด มีปัญหาหรือข้อบกพร่องในขั้นตอนใด มากน้อยเพียงใด เพื่อจะได้ทำการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นที่ 8 ตรวจสอบความคงที่และความเหมาะสมในแต่ละขั้นตอน

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเมกกินสัน, เดวิด และคณะ (Megginson, David and other 1995 : 30 – 39) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขต เริ่มจากเป้าหมายหลักของการศึกษาก่อน แล้วกำหนดเป็น

วัตถุประสงค์ เฉพาะที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายหลัก จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตของเป้าหมายไว้ 4 ประการ คือ

1. ประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย พัฒนาการของบุคคล ความสามารถทางสังคม ทักษะการเรียนรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน

2. การออกแบบหลักสูตร โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตสำหรับตัดสินใจ

3. การนำหลักสูตรไปใช้

4. การประเมินผลหลักสูตร

ขั้นตอนสร้างหลักสูตรฝึกอบรม กระบวนการสร้างหลักสูตรมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็น เป็นการศึกษาปัญหาที่ต้องการปรับปรุงด้วย วิธีการฝึกอบรมวิธีที่จะหาความจำเป็นในการฝึกอบรมอาจใช้วิธีการสังเกต การสำรวจความต้องการ หรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ช่วยให้กำหนดขอบเขตของหลักสูตรได้อย่างชัดเจน มีเนื้อหาตรงกับความต้องการที่จะฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป็นการชี้ให้เห็นถึงเป้าหมายและความต้องการฝึกอบรม ว่าต้องการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้าฝึกอบรมในด้านความรู้ทักษะ เจตคติอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทุกด้าน การตั้งวัตถุประสงค์จึงต้องชัดเจน

3. การเลือกเนื้อหา ควรเลือกมาใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในการแก้ปัญหา ทนสมัยทันต่อเหตุการณ์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการทำงานและในชีวิตประจำวันก่อให้เกิดทักษะ และเจตคติที่ดี

4. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม และสื่อ เป็นตัวกลางสำคัญที่ถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ และเจตคติให้กับผู้เข้าอบรม ในการจัดการเรียนการสอนจะเป็นรูปแบบใดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม วิทยากร เนื้อหา และลักษณะของผู้เข้าอบรม แนวทางการพิจารณาวิธีการจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

4.1 การเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมที่ใช้นอกจากการบรรยายแล้ว ควรมีกิจกรรมการอภิปรายระหว่างผู้เข้าฝึกอบรม รวมถึงการให้เนื้อหาสาระในรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสาร ตำรา ภาพยนตร์ เป็นต้น

4.2 การเสริมสร้างความเข้าใจแบบหยั่งรู้ เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียน เข้าไปมีส่วนร่วมและเห็นจริงด้วยตนเอง เช่น การสาธิต การทดลองปฏิบัติ การวิเคราะห์กรณีศึกษา การเล่นบทบาทสมมุติ สถานการณ์จำลอง การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

4.3 การพัฒนาทักษะ กิจกรรมการฝึกอบรมเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นสำคัญ ซึ่งอาจเป็นการฝึกหัดร่วม ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง สังเกตการณ์ในสถานการณ์จริงแล้วทดลองปฏิบัติ

4.4 การพัฒนาเจตคติ เป็นการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์ เสริมสร้างให้ผู้เข้าฝึกอบรมรับรู้ความรู้สึกต่อพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น การรับรู้อารมณ์ การวิเคราะห์ตนเอง ในทางสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและเห็นคุณค่าตนเองและผู้อื่น

4.5 การเสริมสร้างประสบการณ์ใช้การแลกเปลี่ยนความรู้ การสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการหรือการศึกษาดูงาน

ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าอบรมมีส่วนร่วมมากที่สุด เนื้อหาและเป้าหมายของกิจกรรมชัดเจน ลักษณะของกิจกรรมต้องเน้นกระบวนการแก้ปัญหาเป็นหลัก และมีแนวทางการประเมินที่ชัดเจน นอกจากนี้ต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และเข้าใจธรรมชาติและลักษณะการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม คือ เป็นการเรียนการสอนสำหรับผู้ใหญ่ ผู้เข้าอบรม มีความรู้ลึกซึ้งก่อนไวกว่าเด็ก มีอุปนิสัยยึดมั่นตามแบบแผนหรือความเคยชิน ต้องการความมั่นคงในการอยู่ร่วมกัน ต้องการงานที่เข้าใจง่าย ไม่ชอบงานยุ่งยาก ต้องการเรียนรู้

บทเรียนที่สั้นบรรยาภาค และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคารฝึกอบรมต้องเหมาะสม มีเวลาหยุดพักทุก 1 ชั่วโมง 30 นาที วิธีการต่างๆ ในการให้ความรู้ความเหมาะสม

สำหรับสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายชนิด ได้แก่ แผ่นภาพ แผนภูมิ สไลด์ วีดิทัศน์ เอกสาร สื่อเหล่านี้ต้องสามารถให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เข้าอบรมได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม นับตั้งแต่ประสบการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรม เช่น การทำแบบฝึกหัด การดูงาน การฝึกทักษะ ต้องเลือกใช้ตามความเหมาะสม

5. กำหนดแนวทางการประเมินผล เป็นการค้นหาว่าสิ่งที่คาดหวังจากการฝึกอบรม เกิดขึ้นหรือไม่ จากข้อมูลที่ได้ เช่น การใช้แบบทดสอบ การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม การประเมินผลตนเองเพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรม การประเมินผลมี 3 ระยะ คือ

5.1 การประเมินก่อนการฝึกอบรม

5.2 ประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม

5.3 ประเมินผลหลังการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรม

การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ให้ได้มา ซึ่งผลการดำเนินงานตามโครงการฝึกอบรม โดยประเมินว่าการฝึกอบรมสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด การประชุมปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ดังนั้น ในการประเมินผลการประชุมปฏิบัติการจึงใช้รูปแบบวิธีการเดียวกันกับ การประเมินผลการฝึกอบรมด้วยสิ่งที่ควรประเมินหลังจากการฝึกอบรมหรือการประชุมปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1. สิ่งที่เกิดกับผู้รับการประชุมปฏิบัติการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2. สิ่งที่เกิดกับโครงการฝึกอบรม ได้แก่ ปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการฝึกอบรม (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact)

หลักในการประเมินผลการฝึกอบรมมีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1. ประเมินความสำเร็จของการฝึกอบรม โดยการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรม ไปเทียบกับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2. ประเมินกระบวนการในการฝึกอบรม เช่น กิจกรรมหรือการจัดประสบการณ์ในการฝึกอบรมเหมาะสมเพียงใด เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรน่าสนใจเพียงใด การใช้สื่ออุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกประกอบการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพเพียงใด

3. ระยะเวลาเหมาะสมเพียงใด

4. สถานที่ฝึกอบรมเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

วิธีการรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินผลการฝึกอบรม จำแนกได้ 2 ลักษณะ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (กาญจนา วัฒมา 2544 : 3)

1. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรม สามารถดำเนินการได้ด้วยการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม (Pretest) เป็นการประเมินความรู้และทักษะพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับคะแนนเฉลี่ยและการกระจายของคะแนน จะทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การประเมินผลระหว่างการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฝึกหัดหรือใบงานที่วิทยากรมอบหมายตลอดระยะเวลาของการฝึกอบรม การประเมินลักษณะนี้ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบผลปฏิบัติงานในระหว่างการอบรม และหากมีความบกพร่องผิดพลาดก็มีโอกาสได้รับการชี้แนะจากวิทยากร เพื่อปรับปรุงและทำความเข้าใจได้ดี นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความตื่นตัวสนใจการอบรมตลอดเวลา

3. การประเมินผลหลังการฝึกอบรม (Posttest) เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้น การฝึกอบรม ใช้เครื่องมือและวิเคราะห์ผลของการประเมิน เหมือนกับการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ผลที่ได้จากการประเมินหลังการฝึกอบรม ให้นำไปเปรียบเทียบกับการประเมินก่อนการฝึกอบรม หากการประเมินผลหลังการฝึกอบรม มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าการประเมินผลก่อนการฝึกอบรม ตามนัยแห่งการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ จึงถือว่าการฝึกอบรมสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความรู้ หรือเกณฑ์การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เพื่อให้ทราบว่าเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านฝึกอบรมไปแล้ว เขาเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใด หากเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็ถือว่าการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ

5. การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยประเมินจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งนั้นเท่านั้น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ แบบสำรวจความคิดเห็นหรือแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่มีต่อการฝึกอบรม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูระดับความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ

การประชุมปฏิบัติการเป็นเทคนิคการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง มีผู้ให้ความหมายของการประชุมปฏิบัติการไว้ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2517 : 264) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้าอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการในภาคบ่าย เพื่อปฏิบัติตามเรื่องที่เรียนในภาคเช้า ดังนั้น ในภาคบ่ายจึงเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 :10) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อหาทางปฏิบัติการแก้ปัญหา

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 16) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมที่ได้ทั้งความรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการจะเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ในการประชุมปฏิบัติการมีดังนี้

1. เพื่อพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน
4. เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน

ขั้นตอนในการประชุมปฏิบัติการ แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ก่อนการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การวางแผนกำหนดตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรม กำหนดหลักสูตรภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ กำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรม จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ทั้งเนื้อหาในการบรรยายของวิทยากรและประเด็นปัญหา เพื่อเป็นแนวทางในการแบ่งกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 ระหว่างการประชุมปฏิบัติการ ประกอบด้วย การบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการโดยวิทยากร เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบแนวทางในการพิจารณาปัญหาและแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้เข้าประชุมปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการพิจารณาปัญหาในการแบ่งกลุ่มย่อย จากนั้นจึงดำเนินการประชุมกลุ่มย่อย โดยให้สมาชิกร่วมกันแสดงความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติ ในขั้นนี้เป็นการนำความรู้ที่ได้จากบรรยายมาใช้ในการปฏิบัติ เมื่อได้ผลการปฏิบัติงานให้มีการจัดทำรายงานและเสนอผลการปฏิบัติงานในที่ประชุมใหญ่

ระยะที่ 3 หลังการประชุมปฏิบัติการ เป็นการประเมินผลเพื่อดูว่าผู้เข้าประชุมปฏิบัติการได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากน้อยเพียงใดและผลเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นในโอกาสต่อไป

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 139) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรม ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการ ได้เน้นการเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติในการทำงานของตนเอง หรือ กล่าวได้ว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นการฝึกอบรมในลักษณะเข้มซึ่งเน้นด้านความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดแนวทางในการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน และสามารถแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ธีระ ประวาลพฤกษ์ (2538 : 128) ให้ความเห็นว่า การประชุมปฏิบัติการ (Wordshop) เป็นรูปแบบของการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ สามารถนำสิ่งที่ได้รับการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติอยู่ ลักษณะของการประชุมปฏิบัติการจะแบ่งการดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการให้ความรู้ของวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้สามารถแก้ไขข้อขัดข้องในการทำงาน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงาน ส่วนที่สองเป็นการปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะหารือ อภิปราย ได้แนวทางแก้ปัญหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยอาจดำเนินการทั้งกลุ่มใหญ่หรือแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งดำเนินการส่วนที่สองจะอาศัยหลักวิชาการ หรือหลักการที่วิทยากรได้บรรยายหรืออภิปรายมาประกอบเป็นแนวทางปฏิบัติงาน

ขั้นตอนของการประชุมปฏิบัติการ ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ชี้แจงแนวทางการดำเนินงานการประชุมปฏิบัติการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจ
2. จัดให้มีการบรรยายหรืออภิปรายของวิทยากร เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะนำมาประชุมปฏิบัติการ ตลอดจนให้แนวทางเพื่อการประชุมย่อย
3. แบ่งกลุ่มเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
4. นำเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อการรับรองเป็นแนวทางที่ใช้ปฏิบัติหรือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
5. ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการนำข้อตกลงที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ ไปปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพ
6. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการเพื่อตกลงทำความเข้าใจร่วมกัน

การฝึกอบรมด้วยเทคนิคการประชุมปฏิบัติการ เหมาะสำหรับการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่แบ่งเป็น 2 ส่วนอย่างชัดเจน คือ

ทฤษฎีกับการปฏิบัติงาน และผลที่ได้จากการประชุมปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโดยตรง

ข้อดีของการประชุมปฏิบัติการ

1. การประชุมปฏิบัติการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน
2. เข้ารับการฝึกอบรมได้คิดและฝึกปฏิบัติงาน
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการประชุมปฏิบัติการไปใช้ในการดำเนินงาน และปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง

ข้อจำกัดของการประชุมปฏิบัติการ

1. การประชุมปฏิบัติการต้องใช้วิทยากรจำนวนมาก เช่น วิทยากรที่ให้การบรรยาย และวิทยากรกลุ่ม
 2. ต้องใช้เวลามากในการปฏิบัติงานทั้งการปฏิบัติงานรายบุคคล และการปฏิบัติงานกลุ่ม
- สมคิด บางโม (2539 : 89) กล่าวว่า การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) เป็นการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะมีการบรรยายให้พื้นฐานความรู้ก่อน แล้วจึงลงมือปฏิบัติการฝึกอบรมด้วยการประชุมปฏิบัติการ จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่เบื่อหน่าย และได้แนวทางการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ได้ในการปฏิบัติงาน

อาศัยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่กล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำว่า "รูปแบบการพัฒนาบุคลากร" หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติและเทคนิควิธีการที่เกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประกันคุณภาพ

การประกันคุณภาพทางการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพทางการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายแนวทาง ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

ประเสริฐ จريانกุล (2535 : 39) ได้ให้ความหมายว่าหมายถึง การที่บ่งคุณลักษณะหรือระดับความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิต และการที่บ่งคุณลักษณะหรือความเป็นเลิศขององค์ประกอบและกระบวนการในการทำหน้าที่ทางการศึกษา

เกษม วัฒนชัย (2539 : 3) กล่าวว่า การประกันคุณภาพเป็นการประกันว่าคุณภาพของผลผลิตมีความพอใจ และใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง โดยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้

จึงสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพทางการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และเป็นที่ยอมรับของสังคม

ความสำคัญของคุณภาพการศึกษา

คุณภาพทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ และคุณภาพของคน เพราะคุณภาพทางการศึกษาย่อมมีผล หรืออิทธิพลต่อความรู้ความสามารถและศักยภาพ ได้แก่ สถิติปัญญา และความเป็นเลิศของมนุษย์ คุณภาพทางการศึกษาจึงมีความสำคัญต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลายแนวทาง พอสรุปได้ดังนี้

ธรรมรักษ์ การพิสิษฐ์ (2528 : 18) กล่าวว่า คุณภาพทางการศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างและพัฒนาคน การศึกษาในอนาคตจะเป็นคุณภาพทางการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาคน ให้เป็นคนดี คนเก่ง สอดคล้องกับชีวิตความเป็นอยู่ ให้คนมีความรับผิดชอบ ให้ร่วมมือสามัคคี ผนึกกำลังกันการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงสอดคล้องกับคุณลักษณะของคนที่จะสร้างขึ้น การศึกษาจะพัฒนาคนให้สามารถมีปัญญาคิดเอง มีสติปัญญา สามารถปรับตัวได้

วิจิตร ศรีสอาน (2540 : 28) กล่าวว่า คุณภาพทางการศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ และสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ คุณภาพทางการศึกษาเป็นหัวใจของความเป็นเลิศ โดยเฉพาะเรื่องการทำให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2540 : 21) กล่าวว่า คุณภาพทางการศึกษามีความสำคัญต่อการแข่งขันกับการสร้างคุณภาพและมาตรฐาน

จากทัศนะของนักการศึกษาพอจะสรุปได้ว่า คุณภาพทางการศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างและการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และคุณภาพทางการศึกษายังมีความสำคัญต่อความเป็นนานาชาติหรือความเป็นสากล นำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาหรือรับรองวิทยฐานะที่มีการดำเนินการในหลายๆ ประเทศ

แนวคิดและหลักการในการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้ มีแนวคิดเพื่อ

ส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษา ให้เข้าสู่มาตรฐาน

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนด

3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับ ดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่ง จะดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อ ให้ความช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ เป็นการเตรียม ความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน

3.1 แนวคิดในการประกันคุณภาพทางการศึกษาตามหลักการบริหารนั้น การประกัน คุณภาพภายในเป็นกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็น ไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

หลักการและกระบวนการบริหารดังกล่าว เป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ โดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประมวผล และพัฒนา ปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี

ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการก็มีการใช้กระบวนการนี้ในการบริหาร เพื่อ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการตลอดเวลา ทำให้เป็นที่พอใจของลูกค้า สามารถ ขายสินค้าได้ และมีกำไร สำหรับการศึกษานั้นไม่เหมือนธุรกิจ เพราะการศึกษาไม่ได้หวังผลกำไรเป็น ตัวเงิน แต่ผลที่ได้เป็นคุณภาพด้านต่างๆ ของคน อย่างไรก็ตามกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนา คุณภาพทางการศึกษา ก็สามารถนำแนวคิดและกระบวนการข้างต้นมาใช้ได้ โดยปรับให้เหมาะสม กับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ตีมี คุณภาพ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพนั้นก็เปรียบเหมือนกับการสร้างบ้าน โดยคนในบ้านจะต้องมี เป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการ สร้างบ้านนั้น เพื่อประโยชน์อะไร แล้วจึงออกแบบแปลนให้เหมาะสม ต่อจากนั้นจึงลงมือวางรากฐานและดำเนินการก่อสร้างตามแบบแปลน ในระหว่างการก่อสร้าง ก็จะต้องตรวจสอบว่าตรงกับแบบแปลนหรือไม่ วัสดุที่ใช้เป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ มีความมั่นคง

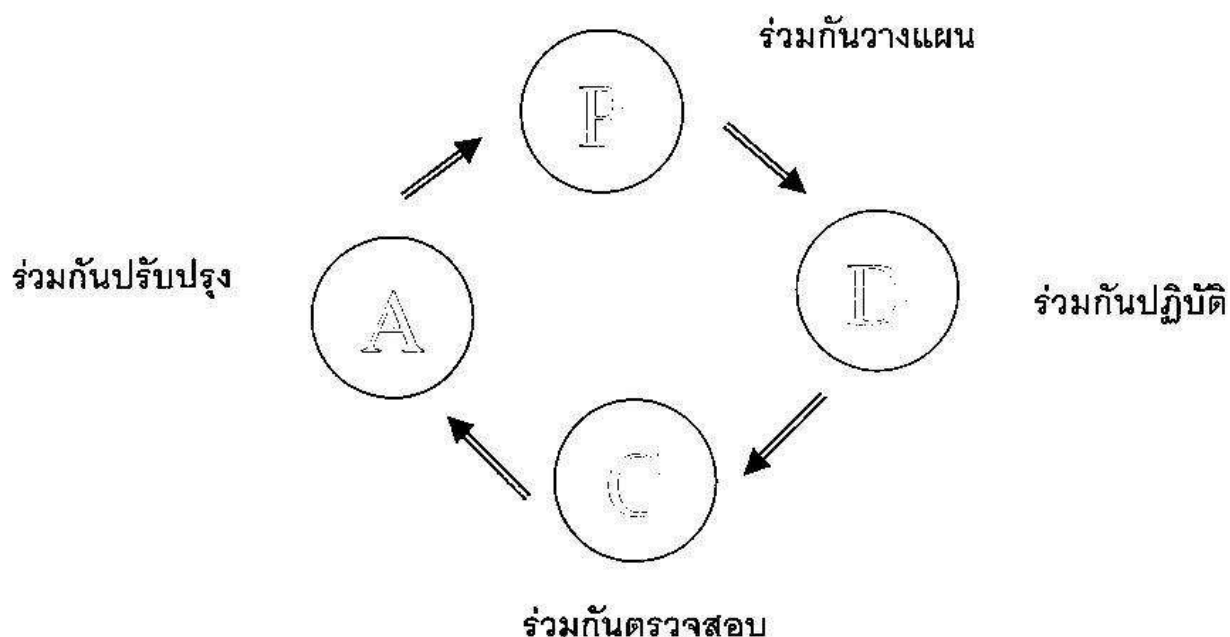
เพียงใด ระบบน้ำไฟเป็นอย่างไร ถ้าพบสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่อง ก็ปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอนซึ่งจะทำให้บ้านที่ก่อสร้างขึ้นมา มีความแข็งแรง สวยงาม มั่นคง ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้าน เพียงแต่การสร้างบ้านนั้นต้องใช้สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็เสร็จเลยไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้น ผู้ที่เป็นสถาปนิกคือ ครู และผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรภายในจะต้องร่วมกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดีและจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดนิ่ง ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่า ต้องการพัฒนาเด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไรและถ้าจะให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ต้องช่วยกันคิด และช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าจะต้องทำอย่างไร แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action) เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดด้อยที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดการทำงานที่เป็นระบบเช่นนี้ จะช่วยสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกว่าเป็นงานปกติ เป็นการมองตนเองและประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่มีนัยเป็นจริง พร้อมเสนอต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

ถ้าพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วย การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพกับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) ร่วมกันปรับปรุง (A) จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน ดังนี้



แผนภูมิที่ 2 หลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 8

จากแผนภาพข้างต้น การควบคุมคุณภาพ และตรวจสอบคุณภาพ ก็คือ กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตาม และประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความภูมิใจ และเกิดการตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

3.2 หลักการในการประกันคุณภาพทางการศึกษา หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่

3.2.1 จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือการที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหาย โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3.2.2 การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 3.2.1 ต้องทำให้การประกันคุณภาพทางการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการ และการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา

โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประมวผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึก ในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

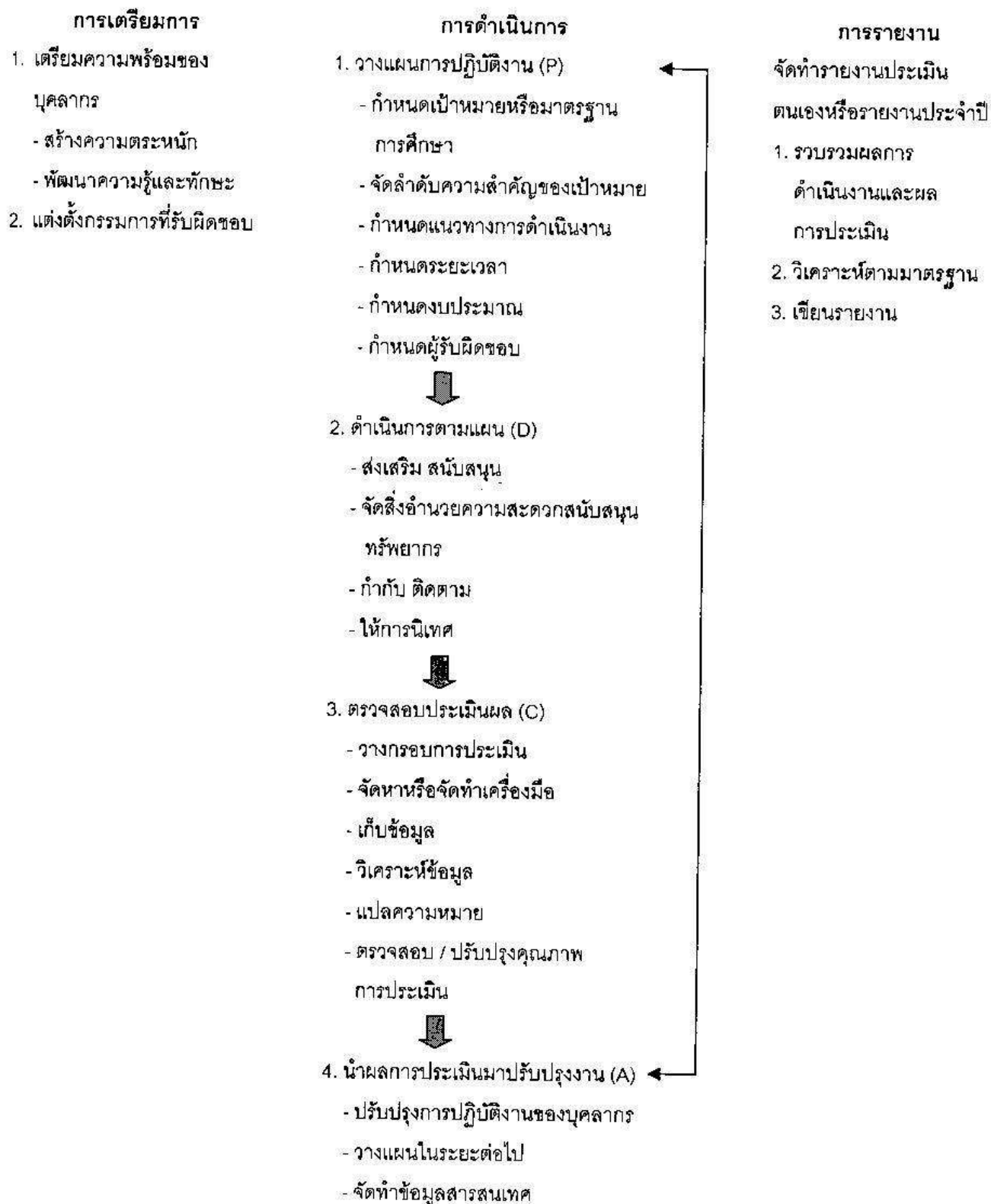
3.2.3 การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู – อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย วางแผน ติดตามประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้ สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของ ผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

ขั้นตอนการประกันคุณภาพทางการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพภายใน เป็นเรื่องเดียวกับกระบวนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ หรือวงจร PDCA ที่ผู้บริหารทราบกันดีอยู่แล้ว การประกันคุณภาพจึงไม่ใช่เรื่องใหม่ และจะต้อง ไม่เปลี่ยนแปลง แยกจากการทำงานปกติของสถานศึกษา แต่จะเป็นระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันนั่นเอง

ในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร และการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้จากการใช้สถานศึกษานำร่อง ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีความตระหนัก เข้ามามีส่วน ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งจะต้องมีการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อม ให้มองเห็นคุณค่า และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน และดำเนินการอย่างต่อเนื่องร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา โดยมีการติดตามและกำกับดูแล การดำเนินการคุณภาพภายในอย่าง เป็นระเบียบ

ในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยคำนึงถึงเงื่อนไขข้างต้น ควรมีการเตรียมการ เพื่อสร้างความพร้อมให้แก่บุคลากร และจัดให้มีกลไกในการดำเนินงานเรื่องนี้ หลังจากนั้นบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องจึงร่วมกันวางแผน ร่วมกันปฏิบัติร่วมกันตรวจสอบ และร่วมกัน ปรับปรุงโดยมีขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด ดังที่เสนอในแผนภูมิที่ 3 และมีแนวทางการดำเนินงาน ในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน
 ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 13

การเตรียมการก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

การพัฒนาระบบคุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน ควรมีการเตรียมการในเรื่องต่างๆ โดยมีการเตรียมการที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ

1. การเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยสร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้ ทักษะ

1.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยสร้างความตระหนักและพัฒนาความรู้ ทักษะภายในสถานศึกษา คือ การที่บุคลากรในสถานศึกษายังเข้าใจไม่ชัดเจนว่าการประกันคุณภาพภายใน ก็คือ การบริหารคุณภาพที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานปกติและเป็นงานที่ทำอยู่แล้ว จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระ นอกจากนั้นบุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่คุ้นกับการเน้นคุณภาพ และวิธีการทำงานที่มีการตรวจสอบ บางครั้งเกิดการต่อต้าน จำเป็นต้องสร้างความตระหนักและพัฒนา ความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยอาจดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 การสร้างความตระหนักถึงคุณภาพในการประกันคุณภาพภายใน และการทำงานเป็นทีม

การประกันคุณภาพภายใน เป็นเรื่องบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องร่วมกันทำเป็นทีม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปลูกจิตสำนึก และสร้างความตระหนักให้บุคลากรทุกฝ่ายมองเห็นคุณค่า และมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน ถ้าบุคลากรยังมีความเข้าใจแตกต่างกันไปคนละทิศ คนละทาง และไม่มีทัศนคติที่ดี การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาก็จะทำให้สำเร็จได้ยาก ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องปรับความคิดของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ให้อยู่ในระดับเดียวกัน โดยรูปแบบที่ควรใช้ ได้แก่

1.1.1.1 สถานศึกษาที่มีบุคลากรแกนนำ ซึ่งมีความพร้อมในด้านความรู้และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ควรจัดประชุมเพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้วิทยากรของสถานศึกษาเอง เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และศักยภาพของสถานศึกษาที่สามารถพึ่งตนเองได้ อันเป็นปรัชญาของการประเมินแนวใหม่ ที่ต้องการให้บุคลากรภายในเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาตนเอง

1.1.1.2 ในกรณีที่การมอบหมายให้บุคลากรที่เป็นแกนนำมีบทบาท ในการชี้แจงทำความเข้าใจกับเพื่อนร่วมงานด้วยตนเอง ไม่ประสบความสำเร็จก็จำเป็นต้องจัดหาวิทยากรมืออาชีพที่มีคุณภาพหรือฝีมือ มาช่วยโน้มน้าวความคิดของผู้เกี่ยวข้องให้พร้อมจะดำเนินการประกันคุณภาพด้วยใจ ดังกรณีตัวอย่างของสถานศึกษานำร่อง พบว่าการใช้ยุทธวิธีปลูกจิตสำนึก ด้วยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาพูดให้บุคคลกรทุกคนรับทราบพร้อมกัน ได้ทำให้บุคลากร

ในสถานศึกษาที่แต่เดิม ไม่ค่อยมีความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เกิดการตื่นตัวและลุกขึ้นมาเริ่มงานทันที

1.1.1.3 การชี้แจงทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะเป็นดำเนินการโดยบุคลากรภายใน หรือวิทยากรมืออาชีพจากภายนอกควรให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมรับทราบพร้อมกัน ไม่ควรชี้แจงเฉพาะแกนนำหรือคณะทำงานเฉพาะกลุ่ม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้ทราบความจำเป็นของการประกันคุณภาพภายในอย่างทั่วถึงกัน และร่วมมือร่วมใจในการดำเนินการต่อไป

1.2 การพัฒนาความรู้และทักษะเกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน บุคลากรส่วนใหญ่ยังเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในค่อนข้างน้อย และไม่รู้ว่าจะดำเนินการอย่างไรในแต่ละขั้นตอน รวมทั้งยังขาดทักษะในการประเมินตนเอง จึงควรฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินการประกันคุณภาพได้โดยรูปแบบที่ควรใช้ คือ

1.2.1 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยให้ทุกคนเข้าร่วมประชุม หากสามารถหาบุคลากรที่มีความสามารถจะเป็นแกนนำได้ ก็ควรมอบหมายให้แกนนำเป็นผู้รับผิดชอบ จัดการในเรื่องนี้

1.2.2 ในการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น ควรแบ่งเป็นช่วงๆ ตามกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับภาพรวม ของระบบการประกันคุณภาพภายใน กระบวนการบริหารงานคุณภาพ แล้วเริ่มเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการในแต่ละปี ต่อจากนั้นก็ให้ร่วมกันปฏิบัติจริงในการวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ

ช่วงที่ 2 เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการกำหนดกรอบ และวางแผนการประเมินการสร้างเครื่องมือการประเมิน ต่อจากนั้นก็ดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามกรอบ และแผนการประเมิน

ช่วงที่ 3 เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอผลการประเมินและการเขียนรายงานผลการประเมินตนเอง (Self Study Report) โดยจัดประชุมปฏิบัติการหลังจากที่บุคลากรมีการปฏิบัติงาน และมีการประเมินตนเองตามแผนไปแล้วระยะหนึ่ง

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบการประสานกระตุ้น กำกับดูแล ให้บุคลากรภายในสถานศึกษา และบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้อง เข้ามาร่วมกันดำเนินการ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.1 การแต่งตั้งคณะกรรมการ ถึงแม้ว่าการประกันคุณภาพภายใน จะเป็นภารกิจของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา แต่ในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีผู้รับผิดชอบในการประสาน กำกับดูแล ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกัน และเชื่อมโยงกันเป็นทีม โดยมีผู้ที่มีส่วน

รับผิดชอบที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งควรดำเนินการร่วมกับบุคลากรหลักที่ได้รับมอบหมายในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน

คณะกรรมการ หรือคณะทำงานดังกล่าวอาจไม่จำเป็นต้องตั้งขึ้นมาใหม่ ถ้าสถานศึกษามีกรรมการฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านต่างๆ อยู่แล้ว ก็ให้กรรมการเหล่านี้รับผิดชอบเป็นกรรมการประกันคุณภาพภายในด้านต่างๆ ได้เลย แล้วให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายหรือทุกระดับที่ปฏิบัติงานตามปกติเข้ามาเข้าร่วม เพราะการประกันคุณภาพภายในมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการทำงานปัจจุบันให้ดีขึ้น ผู้ดำเนินการจึงต้องเป็นผู้ที่คุ้นเคยกับงานที่ตนเองทำไม่ใช่มอบหมายให้ทุกคนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการนั้นๆ มาดำเนินการ

ในกรณีที่สถานศึกษายังไม่มีกรรมการใดๆ เลย ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ โดยมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อช่วยจัดทำแผนดำเนินการพัฒนา และประเมินคุณภาพ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบตามภารกิจของตน

การตั้งคณะกรรมการควรพิจารณาตามแผนภูมิโครงสร้างบริหาร ฝ่ายที่รับผิดชอบงานใด ควรอยู่ในคณะกรรมการที่รับผิดชอบการพัฒนาและการประเมินคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำชั้น และอาจารย์ประจำวิชาควรเป็นกรรมการที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพด้านการเรียนการสอน ด้านครูและนักเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและอาจารย์ฝ่ายบริหาร ควรเป็นกรรมการที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร และเกี่ยวข้องกับผู้ที่ทำงานด้านบริหารจัดการ เป็นต้น และมีคณะกรรมการกลาง ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของกรรมการคณะต่างๆ เพื่อประสานและรับผิดชอบในภาพรวมทั้งหมด

การมีคณะกรรมการตามโครงสร้างการบริหาร และให้บุคลากรรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในภารกิจของตนเอง จะทำให้ระบบการประกันคุณภาพภายในหลักลมเข้ากับการทำงานตามภารกิจของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเชื่อมโยงกัน ในการพัฒนาคุณภาพด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านกระบวนการ และด้านผู้เรียน อันก่อให้เกิดการพัฒนาครบด้านครบทุกด้าน

การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

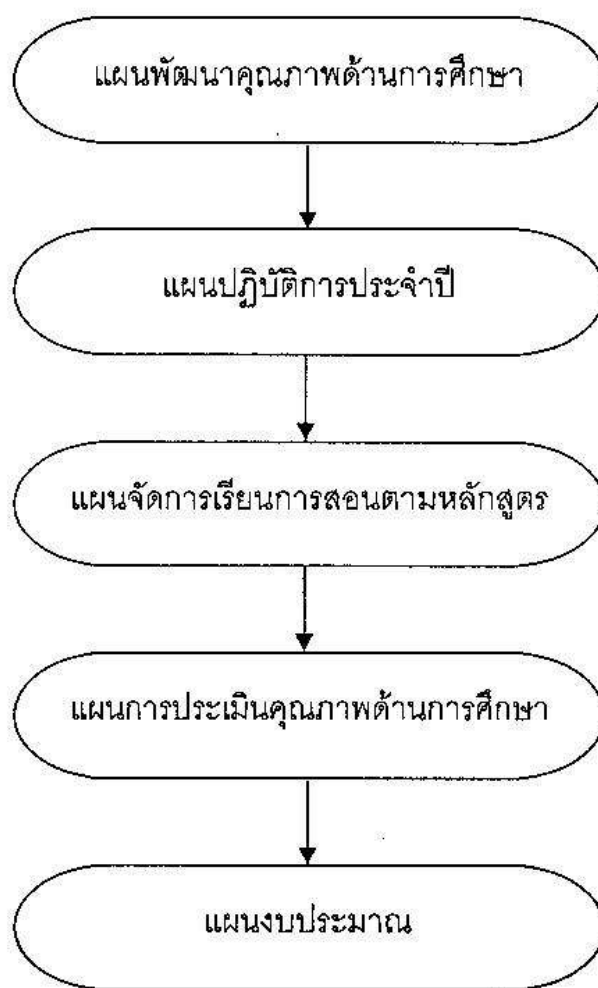
ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบประเมินผลและการพัฒนาปรับปรุง ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องดำเนินการร่วมกันทุกขั้นตอน โดยมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน การวางแผนเป็นการเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน

ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ

สำหรับสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะต้องมีการจัดทำธรรมนูญสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อใช้เป็นแผนแม่บท สำหรับกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด เช่น 3 – 5 ปี รายละเอียดในการจัดธรรมนูญสถานศึกษา ควรศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัดต่างๆ เช่น เอกสารเรื่องธรรมนูญสถานศึกษาของกรมวิชาการ และเอกสารชุดการประกันคุณภาพสถานศึกษา เล่มที่ 5 เรื่องการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นต้น

เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนต่างๆ คือแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา แผนงบประมาณทั้งรายรับและรายจ่ายของสถานศึกษา ซึ่งแผนต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันที่แสดงไว้ในแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของแผนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาควรจัดทำ

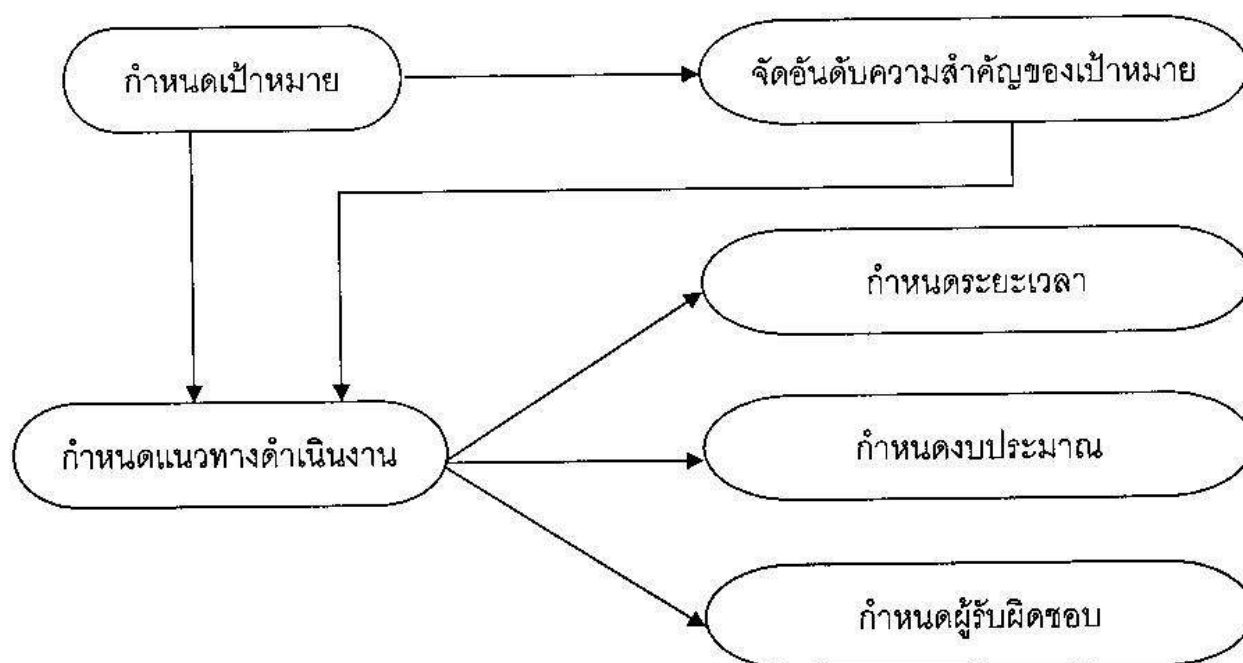
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 18

แผนต่างๆ ดังกล่าว แม้จะมีหลายแผนแต่ที่จริงแล้วเป็นแผนใหญ่แผนเดียวเท่านั้น เพราะแผนต่างๆ มีความเชื่อมโยงกันต่อเนื่องกันโดยตลอด กล่าวคือ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นแผนระยะยาวที่ครอบคลุมเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ จากแผนระยะยาวดังกล่าวนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนระยะสั้นว่า ภายใน 1 ปี สถานศึกษามีเป้าหมายจะดำเนินการเรื่องใดโดยวิธีใด แล้วจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร และให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาตามที่กำหนดไว้

ในการจัดทำแผนต่างๆ นั้น ควรวางแผนการประเมินผลไปพร้อมกันด้วยเพื่อใช้กำกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนเพียงใด โดยมีการตั้งเป้าหมายว่าจะประเมินเรื่องใด ใช้วิธีการรูปแบบอย่างไร ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แผนการประเมินผลที่ดีควรสอดคล้องเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานปกติในชีวิตประจำวันของผู้บริหาร ครูและนักเรียน นอกจากนี้ควรต้องคิด

งบประมาณที่จำเป็นต่อการดำเนินการ หรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผน จัดทำเป็นแผนงบประมาณ ทั้งรายรับและรายจ่ายของสถานศึกษา

ขั้นตอนการวางแผน ในการวางแผนใดๆ ก็ตามจะมีขั้นตอนการวางแผนที่สำคัญ คือ การกำหนดเป้าหมาย การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การกำหนดระยะเวลาดำเนินการ การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการ และการกำหนดงบประมาณที่จะใช้ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 5 และจะได้กล่าวถึงโดยละเอียดต่อไป



แผนภูมิที่ 5 ขั้นตอนการวางแผน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 19

การกำหนดเป้าหมาย การวางแผนควรจะเริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย ที่แสดงคุณลักษณะหรือคุณภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งควรระบุให้ชัดเจนในธรรมนูญสถานศึกษาและใช้เป็นหลัก หรือทิศทางในการดำเนินงานของสถานศึกษา หลังจากนั้นก็จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา ซึ่งควรครอบคลุมคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของผู้เรียนที่พึงประสงค์ การบริหารจัดการ หลักสูตรและการเรียนการสอน ทรัพยากร สภาพแวดล้อม การประเมินผล การกำกับตรวจสอบ และการรายงาน

การกำหนดเป้าหมาย อาจทำได้โดยวิธีการ ดังนี้

ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลก่อนการวางแผน ข้อมูลต่างๆ ที่ควรศึกษาวิเคราะห์ คือ เป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษา หลักที่เป็นความต้องการส่วนรวมของสังคม และประเทศชาติ

ได้แก่ ความมุ่งหมาย หลักการและแนวทางการจัดการศึกษาของไทย ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรมาตรฐานการศึกษาของต้นสังกัด และมาตรฐานการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแล้ว เป้าหมายหรือมาตรฐานที่เป็นความต้องการขอส่วนรวมดังกล่าว เป้าหมายที่ควรเกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเสริมสร้างจริยธรรม คุณธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะในการทำงานและมีความรู้ ตามที่กำหนดในหลักสูตร เป็นต้น

สภาพเศรษฐกิจ - สังคมของท้องถิ่นและชุมชน ทั้งในด้านสภาพทั่วไป ปัญหาความต้องการและแนวโน้มการพัฒนา ซึ่งจะเป็นเป้าหมายหรือมาตรฐานเฉพาะสำหรับสถานศึกษา แต่ละแห่งที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน เช่น สถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนชาวจีน ธุรกิจการค้า อาจจะกำหนดเป้าหมาย หรือมาตรฐานเฉพาะเกี่ยวกับความรู้ทางภาษาจีน และทักษะทางธุรกิจ สถานศึกษาที่อยู่ในชุมชนเกษตรกรรม ก็อาจกำหนดเป้าหมาย หรือมาตรฐานเฉพาะเกี่ยวกับความรู้ และทักษะทางการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร เป็นต้น

ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา ที่ได้แสดงภาพของสถานศึกษาตามความเป็นจริง ได้แก่ สถิติข้อมูลพื้นฐานที่แสดงภาพทั่วไป ศักยภาพ หรือความสามารถในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นการสำรวจหรือประเมินตนเองเบื้องต้น เพื่อให้ทราบจุดเด่นและจุดด้อย ที่ต้องปรับปรุงของสถานศึกษาของตน เพื่อหาแนวทางปรับปรุง โดยกำหนดเป็นเป้าหมายเพื่อพัฒนาต่อไป

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น และการสังเคราะห์เพื่อประสานความต้องการของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งความต้องการส่วนรวม ส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา (ดูแผนภูมิที่ 6) จะช่วยให้สถานศึกษามีความเข้าใจ สามารถวางแผน และทำงานได้ง่ายขึ้น เพราะหากสามารถกำหนดเป้าหมายหลักที่เป็นความต้องการร่วมกันของฝ่ายต่างๆ ได้แล้ว ก็จะสามารถนำผลที่ได้จากการดำเนินการตามเป้าหมายนั้น ไปใช้ในการรายงานหรือตอบสนองความต้องการของหน่วยงานหรือฝ่ายต่างๆ ได้พร้อมกัน เช่น การกำหนดเป้าหมายคุณลักษณะของผู้เรียน ให้รู้จักคิด วิเคราะห์ก็จะสอดคล้อง และตอบสนองความต้องการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรมาตรฐานของต้นสังกัด ความต้องการของชุมชน และพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกได้ด้วย เป็นต้น ในส่วนที่มีความแตกต่างกัน แต่สถานศึกษาและชุมชนเห็นว่าเป็นเรื่องที่จำเป็นหรือเป็นสิ่งที่ต้องการ ก็อาจเพิ่มเป็นเป้าหมายที่ต้องการมุ่งเน้นเป็นพิเศษเฉพาะของสถานศึกษานั้นได้



แผนภูมิที่ 6 การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2543 : 22

การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยให้การวางแผนมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะสถานศึกษาจะได้ทราบว่าเป้าหมายต่างๆ ที่ต้องการนั้น เป้าหมายใดสำคัญมากน้อยกว่ากัน เพียงใด เพื่อกำหนดกิจกรรม บุคลากร ทรัพยากร และช่วงระยะเวลาที่จะดำเนินการในการพัฒนาเป้าหมายนั้นๆ ให้เหมาะสม สถานศึกษาบางแห่งที่ไม่ได้ตั้งเป้าหมายเพิ่มเติม นอกเหนือเป้าหมายหรือมาตรฐานของต้นสังกัด และมาตรฐานประเมินภายนอก ซึ่งเป็นมาตรฐานหลักที่ต้องทำอยู่แล้ว อาจไม่เห็นความจำเป็นของการจัดอันดับความสำคัญก็อาจข้ามขั้นตอนนี้ไปก็ได้ แต่สำหรับสถานศึกษาที่มีความต้องการเฉพาะของชุมชนท้องถิ่น และสถานศึกษาเพิ่มขึ้นหลายเป้าหมายหรือสถานศึกษาบางแห่งที่มีบุคลากรและทรัพยากรจำกัด อาจใช้การจัดอันดับความสำคัญเป็นเทคนิคที่ช่วยตัดสินใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยอาจมุ่งดำเนินการบางเป้าหมายหลักก่อน แต่เป็นพื้นฐานที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาเป้าหมายอื่นตามมาพร้อมกันไปด้วย เป็นต้น

การจัดอันดับความสำคัญอาจทำได้โดยตั้งประเด็นเพื่อพิจารณา เช่น พิจารณาจากความต้องการของส่วนรวมระดับประเทศ ความจำเป็นเร่งด่วน ความต้องการของท้องถิ่นและสถานศึกษา และศักยภาพของสถานศึกษาในการพัฒนาเป้าหมายนั้น และให้ค่าน้ำหนักหรือความสำคัญเป็นคะแนน ประเด็นเพื่อพิจารณา และการให้ค่าน้ำหนักหรือความสำคัญเป็นคะแนนนั้น อาจปรับเปลี่ยนเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถจัดอันดับความสำคัญได้ชัดเจน และตรงตามความเป็นจริงให้มากที่สุด

เมื่อคณะกรรมการ หรือคณะทำงานร่วมกันพิจารณาให้คะแนนในแต่ละประเด็น แล้วรวมคะแนน คะแนนรวมที่ได้จะช่วยในการจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น แต่อาจจะนำเหตุผลอื่นมาพิจารณาประกอบในการจัดอันดับด้วย เช่น เป้าหมายที่ได้คะแนนรวมสูง เพราะเป็นความต้องการส่วนรวมของประเทศและเป็นเรื่องเร่งด่วน แต่เมื่อพิจารณาศักยภาพของสถานศึกษาตามเป้าหมายหรือมาตรฐานนั้น พบว่า มีมาตรฐานในเรื่องดังกล่าวดีอยู่แล้ว เพียงแค่รักษาไว้อย่าให้ตกต่ำกว่าเดิม ก็อาจปรับอันดับความสำคัญ โดยนำเป้าหมายอื่นที่ได้คะแนนใกล้เคียงกัน แต่เป็นเป้าหมายที่มีจุดด้อยต้องพัฒนามาก มาเป็นเป้าหมายที่มีอันดับความสำคัญมากกว่าได้

การกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงาน คือ การนำเป้าหมายที่มีลักษณะเป็นความคิดเชิงนามธรรมมาทำให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ โดยคิดโครงการหรือกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จหรือตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจน ด้วยการคิดโครงการหรือกิจกรรมนั้น ไม่จำเป็นต้องคิดโครงการให้ได้จำนวนมาก หรือไม่จำเป็นว่าทุกเป้าหมายจะต้องมีโครงการเฉพาะของเป้าหมายนั้นในทางปฏิบัติจริง หากสามารถคิดโครงการที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้สำเร็จ และเป้าหมายนั้นเชื่อต่อการพัฒนาเป้าหมายอื่นต่อไปได้ ก็อาจขยายโครงการนั้น โดยจัดกิจกรรมในโครงการนั้น เพิ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอื่นๆ ต่อไปได้ด้วย เป็นการดำเนินงานแบบบูรณาการ ซึ่งจะเป็นการคิดโครงการที่ดีและมีประโยชน์เชื่อมโยงกัน อีกทั้งไม่เป็นการสร้างงานให้บุคลากรมากเกินไป โดยเฉพาะบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก และยังสามารถระดมคนและทรัพยากร เพื่อมุ่งดำเนินการในเรื่องสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ดีกว่ากระจายคนและทรัพยากรไปทำโครงการเล็กๆ น้อยๆ มากมาย

2. การปฏิบัติตามแผน

เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการดำเนินงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนทำงานอย่างมีความสุข จัดสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ทั้งระดับรายบุคคล รายกลุ่ม รายหมวด / ฝ่าย เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการดำเนินงานตามแผน ให้การนิเทศเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน อาจจะเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถแต่ละด้านมาให้การนิเทศ หรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรม

3. การตรวจสอบประเมินผล

การประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ผู้บริหารและครูที่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพอย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินที่มุ่งเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินถูก - ผิด ไม่ใช่การประเมินเพื่อประเมิน และไม่ใช่เรื่องที่ทำยาก แต่เป็นการประเมินในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ซึ่งรายละเอียดในการตรวจสอบประเมินผลตามแนวคิดของการประเมินที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Evaluation) พบว่ากิจกรรมที่ต้องดำเนินการประกอบด้วย คือ

3.1 การวางกรอบการประเมิน ต้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายคุณภาพหรือมาตรฐานการศึกษาที่ระบุในแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ เพื่อกำหนดว่าควรประเมินอะไร เรื่องใด มีอะไรเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมาย

3.2 การจัดหา / จัดทำเครื่องมือ ในการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ จะต้องคำนึงถึงความสามารถในการวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยอาจนำเครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าได้ผลตรงกับความเป็นจริงตามการสังเกตของครูหรือไม่

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล จะต้องครอบคลุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้รับผิดชอบควรร่วมกันพิจารณากรอบการวิเคราะห์ว่าข้อมูลแต่ละประเด็นจะวิเคราะห์ในระดับ ใครเป็นผู้วิเคราะห์ วิเคราะห์ในช่วงเวลาใด เพื่อจะได้นำผลมาใช้

3.5 การแปลความหมาย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์จะนำมาใช้ประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อได้แปลความหมายของข้อมูล โดยมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

3.6 การตรวจสอบ / ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน เมื่อได้ดำเนินการประเมินตามแผนที่กำหนดไว้แล้ว ก็จะต้องมีการตรวจสอบกระบวนการและผลการประเมินว่า มีความเหมาะสม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือเพียงใด ซึ่งผู้เกี่ยวข้องควรมีการประชุมร่วมกันเป็นระยะๆ โดยควรมีการติดตามตรวจสอบในระหว่างงานนิเทศ และประชุมร่วมกับคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพให้มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

4. การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน

เมื่อบุคลากรแต่ละคน แต่ละฝ่ายมีการประเมินผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ส่งผลให้กับคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้องรวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แปลผลในภาพรวม

ทั้งหมด แล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองต่อไป ซึ่งผลการประเมิน สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากร และใช้ในการวางแผนต่อไป รวมทั้งจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การดำเนินงานการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร มีหน่วยงาน 3 หน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ คือ สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงานเขต และโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินงาน 3 กระบวนการ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง และการประเมินและรับรองคุณภาพการศึกษา (สำนักงานการศึกษา 2543 : 18) ดังรายละเอียดการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มีดังนี้

1. การดำเนินงานระดับสำนักงานการศึกษา

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานการศึกษา จะทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบ การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานการศึกษา 2543 : 20 – 21) ดังนี้

1.1 การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการดังนี้

1.1.1 จัดทำมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนกรุงเทพมหานคร

1.1.2 จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เผยแพร่แนวคิด วิธีการ และแนวทางการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน

1.2 การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการดังนี้

1.2.1 จัดทำเผยแพร่แนวทางการตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

1.2.2 จัดทำและเผยแพร่คู่มือ ตัวอย่างเครื่องมือการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

1.2.3 จัดทำแบบวัดมาตรฐานด้านผู้เรียน

1.2.4 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของกรุงเทพมหานคร

1.3 การประเมิน และการรับรองคุณภาพการศึกษาแนวดำเนินการ โดยติดตาม ประสานงาน และเผยแพร่แนวทางการประเมินผลจากภายนอกกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานการศึกษา ประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน ติดตามและตรวจสอบการจัดการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

2. การดำเนินงานของระดับสำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงานเขต

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงานเขต จะทำหน้าที่ส่งเสริม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานการศึกษา 2543 : 22 - 23) ดังนี้

2.1 การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการดังนี้

2.1.1 จัดทำมาตรฐานการศึกษาโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษา โรงเรียนกรุงเทพมหานครภายใต้บริบทของโรงเรียนในสังกัด

2.1.2 ประสาน เผยแพร่ แนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษา และการจัดทำ ธรรมนูญโรงเรียน

2.1.3 ดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียน ในสังกัด

2.2 การตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการดังนี้

2.2.1 ตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงคุณภาพโรงเรียนในสังกัด

2.2.2 ประสานงาน ตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนโดยใช้เครื่องมือ มาตรฐาน

2.2.3 กำหนดมาตรการ กำกับ ติดตาม สนับสนุน ช่วยเหลือในการพัฒนาและ รักษาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

2.2.4 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ของสำนักงานเขต / กลุ่ม สำนักงานเขต

2.3 การประเมินและการรับรองคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการ โดยติดตาม ประสานงาน และเผยแพร่แนวทางการประเมินผลจากภายนอกกับสำนักงานการศึกษา และหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงาน เขตประกอบด้วย 3 กระบวนการ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน และ ปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การประเมิน และการรับรองคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินงานในส่วนที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมกำกับ ดูแลการจัดการศึกษาในโรงเรียน

3. การดำเนินงานระดับโรงเรียน

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน จะทำหน้าที่ปฏิบัติการจัด การศึกษาให้นักเรียนโดยตรง ซึ่งมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานการศึกษา

รับ
3210
67-68
6748
ค. ๕

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จ.สุพรรณบุรี

00197581

2543 : 24 - 27) ดังนี้

3.1 การควบคุมคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการดังนี้

3.1.1 สร้างความตระหนัก และให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร โดยยึดแนวคิดในการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ได้แก่ การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ การกระจายอำนาจทางการศึกษา การแสดงความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

3.1.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนให้เป็นระบบ

3.1.3 จัดทำมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานครและมาตรฐานการศึกษากลาง รวมทั้งสภาพความต้องการของโรงเรียนและชุมชน

3.1.4 จัดทำธรรมนูญโรงเรียน เพื่อใช้เป็นแผนแม่บทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา

3.1.5 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำมากำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในแต่ละปี

3.1.6 จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน

3.1.7 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ตามแผนปฏิบัติการและปฏิทินปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน

3.2 การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพศึกษาในโรงเรียน มีแนวทางดำเนินงานดังนี้

3.2.1 การเตรียมการ

3.2.2 ดำเนินงาน

3.2.3 สรุปและรายงาน

3.2.4 วิเคราะห์ผลสรุป

3.2.5 ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา

3.2.7 การรับการตรวจสอบ ทบทวน จากสำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงานเขต และกรุงเทพมหานคร

3.3 การประเมิน และรับรองคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการโดย ฝ่ายะวังรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานอยู่ตลอดเวลา และมีการติดตามความเคลื่อนไหวในการประเมินจากภายนอก

3.3 การประเมิน และรับรองคุณภาพการศึกษา มีแนวดำเนินการโดย ฝ่ายะวัง
รักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานอยู่ตลอดเวลา และมีการติดตามความเคลื่อนไหว
ในการประเมินจากภายนอก

การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย
3 กระบวนการ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพการศึกษา การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพ
การศึกษา การประเมิน และการรับรองคุณภาพการศึกษา โดยทำหน้าที่ปฏิบัติการจัดการศึกษา
ให้นักเรียนโดยตรง

วิธีการตรวจสอบทบทวนการประกันคุณภาพในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบทบทวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร แบ่ง
ตามหน่วยงานที่ดำเนินการ ดังนี้

1. ระดับสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1 กลุ่มผู้ตรวจสอบ

1.1.1 คณะกรรมการของสำนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

1.1.2 คณะกรรมการของเขต

1.1.3 คณะกรรมการของโรงเรียน

1.2 ขั้นตอนการตรวจสอบ

1.2.1 ตรวจสอบการเตรียมการวางแผน

1.2.2 การวางแผน

1.2.3 การทำงาน

1.2.4 ผลการทำงาน

1.2.5 การสรุปและแนวทางการปรับปรุงพัฒนา

1.3 วิธีการตรวจสอบ

1.3.1 การตรวจเยี่ยม

1.3.2 การสัมภาษณ์

1.3.3 การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน

1.3.4 การสังเกตพฤติกรรมผลผลิต

1.3.5 การตรวจสอบผลของคณะทำงาน

1.3.6 ตรวจสอบผลงานเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน

1.4 ระยะเวลาในการตรวจสอบ

การเรียนรู้ของนักเรียน

1.4.4 ผู้บริหารโรงเรียน พุดคุย สัมภาษณ์ วิธีการและกระบวนการบริหาร

1.4.5 สำนักงานเขต จากรายงานผลการตรวจเยี่ยม หรือ ตรวจสอบ / ทบทวนของ

โรงเรียน

2. ระดับสำนักงานเขต / กลุ่มสำนักงานเขต

2.1 กลุ่มผู้ตรวจสอบ

2.1.1 บุคลากรในโรงเรียน

2.1.2 ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาภายในเขต เช่น ผู้อำนวยการเขต ศึกษาธิการ

เขตผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง

2.2 ขั้นตอนการตรวจสอบ

2.2.1 ตรวจสอบการเตรียมการวางแผน

2.2.2 ตรวจสอบการวางแผน

2.2.3 ตรวจสอบการทำงาน

2.2.4 ตรวจสอบการสรุป และแนวทางการปรับปรุงพัฒนา

2.3 วิธีการตรวจสอบ

2.3.1 การตรวจเยี่ยม

2.3.2 การสัมภาษณ์

2.3.3 การสังเกตพฤติกรรม ผู้ปฏิบัติ,ผู้บริหาร,ครู,นักเรียน

2.3.4 การประชุม/ปรึกษา / เสนอแนะ

2.3.5 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติ

2.4 ระยะเวลาในการตรวจสอบ

2.4.1 เป็นระยะ ๆ ตามความเหมาะสม

2.4.2 ไม่เฉพาะวัน / เวลา ที่กำหนดเท่านั้น

3. ระดับโรงเรียน

3.1 กลุ่มผู้ตรวจสอบ

3.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงาน

3.1.3 บุคคลผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน,ผู้ปกครอง, ครู

3.1.4 บุคคลภายนอกโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน

3.2 ขั้นตอนการตรวจสอบ

- 3.2.1 ตรวจสอบการเตรียมการวางแผน
- 3.2.2 ตรวจสอบการวางแผน
- 3.2.3 ตรวจสอบการทำงาน
- 3.2.4 ตรวจสอบผลการทำงาน
- 3.2.5 ตรวจสอบการสรุปและแนวทางการพัฒนา

3.3 วิธีการตรวจสอบ

- 3.3.1 การประชุมรายงานผลการทำงาน
- 3.3.2 การตรวจสอบเอกสารการปฏิบัติงาน
- 3.3.3 การตรวจสอบเครื่องมือในการตรวจสอบตนเองในหลายรูปแบบ เช่น สังเกต

สัมภาษณ์ ทดสอบ

- 3.3.4 สรุปผลการตรวจสอบ ทบทวน การทำงานของตนเอง

3.4 ระยะเวลาในการตรวจสอบ จะทำการตรวจสอบตลอดปีการศึกษา กำหนดการปฏิบัติงาน การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2539 – 2548 มีดังนี้

ปีการศึกษา 2539

1. สำนักการศึกษาประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 429 โรงเรียน
2. การจัดทำเอกสาร
 - 2.1 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.2 คู่มือการประเมิน มาตรฐานโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
 - 2.3 คู่มือการนิเทศภายใน
 - 2.4 แนวทางส่งเสริมให้โรงเรียนมีมาตรฐานประกันคุณภาพได้
3. พัฒนาบุคลากรโดยการประชุมชี้แจงเอกสาร ส่งเสริมโรงเรียนให้มีมาตรฐานประกันคุณภาพได้ทั้ง 4 เล่ม ได้แก่ ศึกษาธิการเขต ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา
4. นิเทศติดตามปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวิธีการ
 - 4.1 โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานของกรุงเทพมหานคร
 - 4.2 สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครประเมินโรงเรียนภายในเขต

ปีการศึกษา 2541

1. สำนักการศึกษาสุ่มประเมินมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 โรงเรียน โดยคณะกรรมการประเมิน 10 คณะ ซึ่งประกอบด้วย ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษาธิการเขต ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ และศึกษานิเทศก์

2. ประชุมชี้แจง รายงานผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2541 พร้อมทั้งให้เอกสารรายงานผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครปี 2541 และข้อมูลย้อนกลับเป็นรายโรงเรียน

3. นิเทศก์ติดตามปรับปรุง พัฒนาโรงเรียนย้อนกลับ 100 โรงเรียน และนิเทศก์ติดตามส่งเสริมให้โรงเรียนมีมาตรฐานสู่การประกันคุณภาพได้อีก 330 โรงเรียน

4. จัดทำเอกสารประกอบการประเมินมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นชุดเอกสาร

4.1 คู่มือการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

4.2 คู่มือการนิเทศก์ภายในโรงเรียน

4.3 แนวทางการส่งเสริมโรงเรียนให้มีมาตรฐานประกันคุณภาพได้

4.4 แนวทางการปฏิบัติการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร

4.5 สารความรู้เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและประเมินผล แจกเอกสารให้ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาธิการเขต ศึกษานิเทศก์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เพื่อเตรียมการประเมินมาตรฐานโรงเรียนครบทั้ง 430 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2542

ปีการศึกษา 2542

1. กำหนดเป็นปีมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

2. สำนักการศึกษาออกประเมินมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 430 โรงเรียน

2.1 ออกประเมินมาตรฐานโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมินในปี 2541 จำนวน 330 โรงเรียน โดยคณะกรรมการประเมินจำนวน 20 คณะ ซึ่งประกอบด้วย ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ศึกษาธิการเขต ผู้บริหารโรงเรียน นักวิชาการ และศึกษานิเทศก์

2.2 ออกประเมินเพื่อทราบผล การพัฒนามาตรฐานโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ที่ได้รับการประเมินในปี 2541 จำนวน 100 โรงเรียน

3. ประชุมชี้แจง รายงานผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 พร้อมทั้งให้เอกสารรายงานผลการประเมินมาตรฐานและข้อมูลย้อนกลับ เป็น รายโรงเรียน ทั้ง 430 โรงเรียน

4. นิเทศติดตามปรับปรุงพัฒนาส่งเสริมตามข้อมูลย้อนกลับ โดยศึกษานิเทศก์สำนัก การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาระดับเขต และสำนักงานการศึกษา

ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2543 – 2544

1. กำหนดแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและ มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยการจัดทำเอกสาร 3 เล่ม ดังนี้

1.1 การประกันคุณภาพการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3 คู่มือประเมินมาตรฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ประชุมชี้แจงผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาธิการเขต และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ในเรื่อง แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา

3. ส่งเสริมให้สำนักงานเขตและโรงเรียน ดำเนินการตามกระบวนการประกันคุณภาพ การศึกษา

4. สร้างโรงเรียนแกนนำคุณภาพการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นรูปแบบทาง ในการประกันคุณภาพ

5. นิเทศ ติดตาม ปรับปรุงและพัฒนาโดยศึกษานิเทศก์ แนะนำเป็นรายเขต และราย โรงเรียน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยองค์กรภายนอก

ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2544 – 2548

1. โรงเรียนมีความพร้อมรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากภายนอก

2. โรงเรียนมีการพัฒนา และเฝ้าระวังรักษาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานอย่าง ต่อเนื่องตลอดไป

มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานครปี พ.ศ. 2539 จำนวน 28 มาตรฐาน 123 ตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน

1. มาตรฐานด้านผู้เรียนมี 12 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและปฏิบัติตาม ระเบียบประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 3 นักเรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

อนุรักษ์และพัฒนา

สิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 4 นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 นักเรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 นักเรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของไทย

มาตรฐานที่ 8 นักเรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี

มาตรฐานที่ 9 นักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 นักเรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 11 นักเรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 นักเรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ และกีฬา

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 มีการจัดองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของนักเรียน

มาตรฐานที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาครู / บุคลากร ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 5 มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

3. มาตรฐานด้านปัจจัย 10 มาตรฐาน 36 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 นักเรียนมีความพร้อม และวุฒิภาวะที่จะเรียนรู้เหมาะสมกับวัย

มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 3 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 8 มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับนักเรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 9 โรงเรียนมีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 10 ชุมชนและผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอก สำหรับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 และวันที่ 25 มกราคม 2543 มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ คือ

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตามระบอบประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ ไตร่ตรอง และวิสัยทัศน์

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนเห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมที่ดีของไทย

มาตรฐานที่ 8 ผู้เรียนรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

มาตรฐานที่ 11 ผู้เรียนปลอดจากสิ่งเสพติดให้โทษและสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

2. มาตรฐานด้านกระบวนการมี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษาที่จัดตั้งองค์กร โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

มาตรฐานที่ 17 สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. มาตรฐานด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ

มาตรฐานที่ 21 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 26 สถานศึกษามีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 27 ชุมชนและผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ คือ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 1, มาตรฐานที่ 4, มาตรฐานที่ 5, มาตรฐานที่ 6, มาตรฐานที่ 9, มาตรฐานที่ 10, มาตรฐานที่ 12

2. มาตรฐานด้านกระบวนการ 3 มาตรฐาน 21 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 13, มาตรฐานที่ 14, มาตรฐานที่ 18

3. มาตรฐานด้านปัจจัย 4 มาตรฐาน 10 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 20, มาตรฐานที่ 22, มาตรฐานที่ 24, มาตรฐานที่ 25

ในการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ จะต้องคำนึงถึงเงื่อนไขสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความตระหนักในการเข้ามามีส่วนส่งเสริมสนับสนุน และที่สำคัญคือ ต้องทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องได้รับการเตรียมความพร้อม นั่นก็คือต้องพัฒนาคน โดยเฉพาะตัวครูผู้สอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับครูผู้สอนโดยตรงมาทำการศึกษา เพราะครูควรจะเป็นบุคลากรกลุ่มแรกที่จะต้องได้รับการเตรียมความพร้อม ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 4 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และมาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 89 - 200) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการ

พัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการพัฒนาด้านจิตใจ โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากแต่กิจกรรมการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครู – อาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด

มะลิ คงสกุล (2533 : 102 - 108) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในระดับสูง และมีการวางแผนอย่างมีระบบ สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรมนั้น โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินงานและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุดคือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือการสับเปลี่ยนหน้าที่

สิทธิชัย ลีวเวหา (2533 : 50 - 52) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ในด้านการพัฒนาครู ส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่พัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุดคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ชวน เฉลิมโสม (2536 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่นปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6" ผลการวิจัยพบว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่นมีหลายวิธี เรียงตามลำดับที่ใช้กันมากดังนี้ คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การสัมมนา การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ สำหรับปัญหาดูงานไม่นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงาน ขาดการติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่า ได้ผลคุ้มค่าเพียงใดขาดผู้ริเริ่ม และขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนามิถึงประมาณไม่เพียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากร และเวลาไม่อำนวยเพราะบุคลากรมีงานที่ต้องปฏิบัติมาก

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : 106 - 110) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาระบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและ การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาขั้นตอนการวางแผน มีการกำหนดงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาครูอาจารย์รวมทั้งโรงเรียน ขั้นตอนปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการจัดลัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามงาน ส่วนปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่เห็น ความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนา ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรขาด ขอบประมาณในการดำเนินการในการพัฒนา และบุคลากรที่ผ่านกิจกรรมการพัฒนาไปแล้ว ไม่ได้ นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน

ระวีวรรณ นาคเอี่ยม (2537 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา" ผลการศึกษา วิจัยพบว่า การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา ผู้บริหารและครู - อาจารย์ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัด กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 10 กิจกรรม ได้แก่ การส่งบุคลากรไปหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำ การปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การนิเทศงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่นๆ

งามจิต อานมิ่ง (2537 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี" ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันผู้บริหาร และครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานการปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู - อาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่า กิจกรรมที่มีปัญหา ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สมพร เสรีวัลลภ (2539 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีการประชุม / อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การปฐมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการตามที่กำหนดไว้

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขตโรงเรียน และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกันมีการกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา แนวทางในการดำเนินการใช้วิธีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดมี 9 กิจกรรม ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การนิเทศภายในการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

สำหรับปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่า ขาดองค์การที่รับผิดชอบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพียงพอ กิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุด คือ กิจกรรมการฝึกอบรม

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2545 : 69 - 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักการในการสร้างเครือข่าย อาศัยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร อาศัยแนวคิดตามมาตรา 15 คือ การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย วิธีการสำคัญ 6 วิธี คือ

3.1 การฝึกอบรม

3.2 การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการพัฒนาตนเอง

3.3 การวิจัยปฏิบัติการ

3.4 การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

3.5 การจัดกิจกรรมทางวิชาการ

3.6 การจัดระบบพี่เลี้ยง

3.7 การศึกษาต่อ

4. กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย ครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา

5. องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย ประกอบด้วย หน่วยงานที่กำหนดนโยบายแม่ข่าย ลูกข่าย และหน่วยรับการพัฒนา

6. ความเชื่อมโยง ติดต่อกันได้ทั้ง 3 ลักษณะ คือ จากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน และตามแนวนอน

7. ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

8. การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน หรือ ประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน เป็นการประเมินตนเองและผู้อื่นประเมิน

งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์ลิโค (Persico 2001 : 132) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา กับการปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพครู โดยศึกษาครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา 125 คน และครู 1,001 คน โดยศึกษาตัวแบบการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพ 5 รูปแบบ ได้แก่

1. การแนะนำการพัฒนาบุคลากรเป็นรายคน
2. การสังเกตและการประเมินการสอน
3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการ
4. การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
5. การแสวงหาความรู้

คาสเตตเตอร์ (Castetter 2001 : 101) ได้ศึกษาความเชื่อของครูที่มีต่อมาตรฐานของครู ในรัฐอาร์ิโซนา โดยศึกษาครูประถมจำนวน 487 คน ในเขตพื้นที่การศึกษาซานเมิองฟิสิกซ์ เก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการจัดกลุ่มสนทนา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาที่สำคัญที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมที่เชื่อมโยงกับการสอนจริง เนื้อหาและ กิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีในชั้นเรียน การมีเวลาที่จะอภิปรายสิ่งที่ได้เรียนรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนครู

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว พบประมวลความคิดเห็นได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้จบการศึกษาจะได้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องดำเนินการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานที่ต้นสังกัดกำหนดไว้ สังคมจะได้มั่นใจในคุณภาพของผู้จบการศึกษามีมาตรฐานแท้จริง โดยบุคลากรในโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการประกันคุณภาพ จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพราะวิทยาการและความเจริญก้าวหน้าทางสังคมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงต้องเพิ่มพูนความรู้และกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และมีการวางแผนที่ดี และที่สำคัญยิ่งต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรด้วยว่า ต้องการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องใด และการเพิ่มพูนประสบการณ์ความรู้มีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบก็มีความเหมาะสมแตกต่างกัน การจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นควรสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรก่อน ผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะได้ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และรูปแบบที่ได้มานั้นมีความเชื่อมั่นสูงว่า ตรงกับความต้องการ และสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการสร้างรูปแบบการพัฒนาศิลปกรรม เพื่อการประกันคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกรุงเทพมหานคร โดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ และรูปแบบการพัฒนาศิลปกรรม ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ และข้าราชการครูประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย

1.1 ศึกษาพิเศษศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน

1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จากจำนวน 100 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน จำนวน 100 คน

1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร ที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพของโรงเรียน จาก 100 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน จำนวน 100 คน

1.4 ข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน จำนวน 100 คน

2. ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สังกัดสำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 28 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการประกันคุณภาพ จำนวน 20 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

- 1.1 ศึกษาניתกต์สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน
- 1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน
- 1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ กรุงเทพมหานคร

ที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพของโรงเรียน จำนวน 5 คน

- 1.4 ข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพ กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน
2. ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา จำนวน 28 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ จำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดศึกษาจำนวน 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7

ชุดที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ต์ มีมาตรวัด 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีความสอดคล้องมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีความสอดคล้องมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีความสอดคล้องปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีความสอดคล้องน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นมีความสอดคล้องน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี 2 ชุด ซึ่งมีลักษณะของเครื่องมือ วิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 ท่าน ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุปัจจุบัน

วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ข้อ

มาตรฐานที่ 5 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ จำนวน 4 ข้อ

มาตรฐานที่ 6 จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ จำนวน 3 ข้อ

มาตรฐานที่ 7 จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ จำนวน 2 ข้อ

รวม 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ จำนวน 15 ข้อ

แบบสำรวจรายการที่ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพและรูปแบบการพัฒนานุคลากร

2. สร้างแบบสอบถามชุดที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) จำนวน 15 ข้อ

3. นำแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา ด้านประเมินผล ด้านสถิติการวิจัย และด้านภาษา เพื่อตรวจแก้เนื้อหา จำนวน ภาษา ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมโดยทั่วไปของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามชุดที่ 1 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพและรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู จำนวน 20 คนตอบ

5. รวบรวมคำตอบ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามชุดที่ 2

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครู โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 28 คน เพื่อให้ความเห็นรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู แบ่งออกเป็น 2 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ปัจจุบันวุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคอร์ท์ (Likert Scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 30 ข้อ

มาตรฐานที่ 5 จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ

มาตรฐานที่ 6 จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 15 ข้อ

มาตรฐานที่ 7 จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 10 ข้อ

รวม 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ จำนวน 75 ข้อ

แบบสอบถามความคิดเห็นข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เพื่อให้เห็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู มีวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

2. สร้างแบบสอบถามชุดที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 75 ข้อ

3. นำแบบสอบถามชุดที่ 2 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผล ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย และผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาเพื่อตรวจสอบคุณภาพ ความสมบูรณ์และทำการปรับปรุงแก้ไข ทั้งนี้โดยอาศัยดุลพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ และกำหนดคะแนนการให้ดุลพินิจ ดังนี้

+ 1 หมายถึง แน่ใจว่า รายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ รายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 หมายถึง แน่ใจว่า รายการสำรวจนั้นไม่สามารถสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ของการวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 4 ท่านในแต่ละข้อคำถามแล้ว วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยค่า OC (Index of Consistency) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการสำรวจที่ถือว่า มีความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการสำรวจรายการใดมีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วย ค่า IOC อีกครั้ง เมื่อดำเนินการเสร็จแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสำรวจให้เรียบร้อย เตรียมพร้อมสำหรับการนำไปใช้ และพบว่าได้รายการสำรวจในแบบสอบถามฉบับนี้ จำนวน 75 ข้อ จำแนกออกเป็น 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจาก บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และทำหนังสือไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านด้วยตนเอง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดพร้อมขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพ

2. นำแบบสอบถาม ชุดที่ 2 ไปสอบถามกับข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมจำนวน 28 ท่าน นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ ครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC * (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์นำไปเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการตอบแบบสอบถามฉบับที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์เสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3. การวิเคราะห์สถานภาพของข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์นำไปเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การแปลค่าระดับคะแนนอาศัยแนวคิดของเบส (Best 1981 : 147)

1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 28 คน เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ทำการวิเคราะห์ โดยใช้แบบสำรวจรายการจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การสอนตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาและ
ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	11	55.00
หญิง	9	45.00
อายุปัจจุบัน		
41 – 50 ปี	8	40.00
51 ปี ขึ้นไป	12	60.00
วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	9	45.00
ปริญญาโท	11	55.00
ประสบการณ์การทำงาน		
10 – 20 ปี	3	15.00
21 ปี ขึ้นไป	17	85.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 11 คน จำแนกเป็นเพศหญิง จำนวน 9 คน จำแนกอายุปัจจุบันมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี 8 คน มีอายุ 51 ปีขึ้นไป 12 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี 9 คน วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท 11 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี 3 คน มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป 17 คน แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาศุลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญาน
ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียน ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม		
1. การประชุมมอบนโยบาย	17	85.00
2. การแจกจ่ายเอกสาร	15	75.00
3. การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร	12	60.00
4. การนิเทศภายใน	10	50.00
5. การศึกษาเฉพาะกรณี	10	50.00
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น		
1. การมอบหมายรายงานพิเศษเป็นกลุ่ม	18	90.00
2. การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ	16	80.00
3. การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรม	15	75.00
4. การกำหนดระบบพฤติกรรม	13	65.00
5. การประเมินตนเองของครู	11	55.00
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ชี้อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับพัฒนานักเรียน		
1. การศึกษารายกรณี	17	85.00
2. การเวียนหน้าที่รับผิดชอบ	16	80.00
3. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม	14	70.00
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	12	60.00
5. การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน	11	55.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่อง ความประพฤติและบุคลิกภาพ		
1. การอบรม	19	95.00
2. การศึกษาจากสื่อ	17	85.00
3. การเลียนแบบครูตัวอย่าง	14	70.00
4. การบรรยาย	13	65.00
5. การจัดกลุ่ม	12	60.00
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู		
1. อบรม สัมมนา ดูงาน	17	85.00
2. นิเทศติดตามการใช้นวัตกรรม	16	80.00
3. ศึกษาเอกสารด้วยตนเอง	14	70.00
4. ทดลองปฏิบัติและจดบันทึก	12	60.00
5. การค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพและวิชาการ	11	55.00
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู		
1. เป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ	16	80.00
2. ฟังบรรยายจากวิทยากร	15	75.00
3. การศึกษารายกรณี	13	65.00
4. การเยี่ยมบ้านนักเรียน	13	65.00
5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนโรงเรียน	12	60.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการประชุมมอบนโยบาย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ การแจกจ่ายเอกสารจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การนิเทศการสอน โดยผู้บริหาร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 การนิเทศภายใน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

และการศึกษาเฉพาะกรณี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูโดยการมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การกำหนดระบบพฤติกรรม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และการประเมินตนเองของครูจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู คือ การศึกษารายกรณี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ การเวียนหน้าที่รับผิดชอบ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูโดยการอบรม จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือการศึกษาจากสื่อ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 การเลียนแบบครูตัวอย่าง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การบรรยาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และการจัดกลุ่ม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูโดยการ อบรม สัมมนา ดูงาน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมาคือ การนิเทศติดตาม การใช้วัดกรรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การทดลองปฏิบัติและจดบันทึก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพ และวิชาการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ ส่วนตัวบ่งชี้ที่ 6 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูโดยการเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ การฟังบรรยายจากวิทยากร จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การศึกษารายกรณี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 การเยี่ยมบ้านนักเรียนจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และ การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนโรงเรียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และ เป้าหมายการจัดการศึกษา		
1. การประชุมชี้แจงนโยบาย	19	95.00
2. การแจกเอกสารให้ศึกษา	17	85.00
3. การสัมมนาศึกษาดูงาน	15	75.00
4. การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้	12	60.00
5. การฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร	12	60.00
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน		
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	18	90.00
2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย	15	75.00
3. การแสดงผลงานทางวิชาการ	13	65.00
4. การทำวิจัยชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง	12	60.00
5. การศึกษารายกรณี	11	55.00
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้		
1. การมอบหมายงานตามความสามารถ	17	85.00
2. การนิเทศการสอน	16	80.00
3. การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม	14	70.00
4. การระดมความคิด	12	60.00
5. การฝึกหัดแก้ปัญหา	10	50.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ		
1. การสัมมนา อบรม	16	80.00
2. การร่วมกิจกรรมกับชุมชน	15	75.00
3. การทำวิจัย	13	65.00
4. การศึกษารายกรณี	12	60.00
5. การใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชน	12	60.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ของมาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการประชุมชี้แจงนโยบาย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือ การแจกเอกสารให้ศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 การสัมมนา ศึกษาดูงาน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การแสดงผลงานทางวิชาการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 การทำวิจัย ขึ้นเรียนอย่างต่อเนื่อง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ การศึกษารายกรณี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครู โดยการมอบหมายงานตามความสามารถ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 รองลงมา คือการนิเทศ การสอน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การระดมความคิดจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และ การฝึกหัดแก้ปัญหา จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการสัมมนา อบรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาคือ การร่วมกิจกรรมกับชุมชน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การทำวิจัย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 การศึกษารายกรณี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและคำร้อยละของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถ
ในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ และ ข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนา การเรียนการสอน		
1. การค้นคว้าจากห้องสมุด	19	95.00
2. การมอบหมายงานพิเศษ	17	85.00
3. การจัดเวทีเผยแพร่	16	80.00
4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม	14	70.00
5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต	12	60.00
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนา หลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง		
1. การสาธิตและการปฏิบัติจริง	16	80.00
2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร	14	70.00
3. การสัมมนา ศึกษาดูงาน	13	65.00
4. การประชุมกลุ่มย่อย	11	55.00
5. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	10	50.00
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้		
1. การประชุมชี้แจงนโยบาย	18	90.00
2. การศึกษาเอกสารแต่ละกลุ่มสาระ	15	75.00
3. การมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อยๆ	13	65.00
4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ	13	65.00
5. การให้มีส่วนร่วมในการวางแผนเรื่องการประเมินผล	11	55.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ของมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู โดยการค้นคว้าจากห้องสมุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือ การมอบหมายงานพิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 การจัดเวทีเผยแพร่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และการสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู โดยการสาธิตและการปฏิบัติจริง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมา คือ การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การสัมมนา ศึกษาดูงาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 การประชุมกลุ่มย่อย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 และ การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู โดยการประชุมชี้แจงนโยบาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ การศึกษาเอกสารแต่ละกลุ่มสาระ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อยๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 การอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และการให้มีส่วนร่วมในการวางแผนเรื่องการประชุมผล จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ ของมาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ ความรู้ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ		
1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	19	95.00
2. การฝึกหัดแก้ปัญหา	17	85.00
3. การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	14	70.00
4. การเลื่อนตำแหน่ง	12	60.00
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง	11	55.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้ / รูปแบบการพัฒนา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์		
1. การสำรวจความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน	18	90.00
2. การมอบหมายงานตรงตามความสามารถ	16	80.00
3. การอบรมสัมมนา	15	75.00
4. การให้ครูช่วยสอน	12	60.00
5. การรักษาราชการแทน	10	50.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ของมาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการมอบหมายงานตรงตามความสามารถจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือ การฝึกหัดแก้ปัญหา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 การเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการหมุนเวียนตำแหน่ง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ตามลำดับตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูโดยการสำรวจความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 รองลงมา คือ การมอบหมายงานตรงตามความสามารถ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 การอบรมสัมมนา จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 การให้ครูช่วยสอน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และการรักษาราชการแทน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดให้ค่าน้ำหนักเป็นคะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ แบ่งความคิดเห็นตามมาตรฐาน 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 6 จำนวนข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปร	จำนวน (N = 28)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	5	17.85
หญิง	23	82.15
อายุปัจจุบัน		
21 – 30 ปี	5	17.85
31 – 40 ปี	8	28.57
41 – 50 ปี	10	35.73
51 ปี ขึ้นไป	5	17.85
วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	27	96.43
ปริญญาโท	1	3.57
ประสบการณ์การสอน		
1 – 5 ปี	7	25.00
6 – 10 ปี	4	14.28
10 ปี ขึ้นไป	17	60.72

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม จำนวน 28 คน จำแนกเป็นเพศชาย 5 คน เพศหญิง 23 คน จำแนกอายุปัจจุบัน ระหว่าง 21 – 30 ปี 5 คน อายุระหว่าง 31 – 40 ปี 8 คน อายุระหว่าง 41 – 50 ปี 10 คน มีอายุ 51 ปีขึ้นไป 5 คน มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาตรี 27 คน วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท 1 คน มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง

1 – 5 ปี 7 คน ระหว่าง 6 – 10 ปี 4 คน มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป 17 คน แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม			
1. การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน	4.11	0.96	มาก
2. การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนให้กับครู	3.79	0.83	มาก
3. การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร	3.96	0.96	มาก
4. การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร	4.11	0.69	มาก
5. การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา	3.86	0.80	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ	4.21	0.82	มาก
2. การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานพิเศษ	4.00	0.82	มาก
3. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.11	0.83	มาก
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	4.21	0.69	มาก
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม	3.82	0.90	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนานักเรียน			
1. การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี	3.93	1.09	มาก
2. การเรียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนอง กับความสามารถ และความต้องการ	3.96	0.64	มาก
3. การมอบหมายงานพิเศษ เป็นกลุ่ม โดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ	4.07	0.86	มาก
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	4.07	0.86	มาก
5. การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน	4.21	0.83	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางแผนเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ			
1. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพและพัฒนาจิต	3.75	0.84	มาก
2. การจัดสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครูให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ	3.50	0.92	มาก
3. การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน			
4. การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติ และบุคลิกภาพ	3.79	0.88	มาก
	3.57	1.00	มาก
5. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย	3.82	0.82	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู			
1. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	4.21	0.83	มาก
2. การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม การระดมความคิด	4.07	0.94	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
3. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสารและนำเผยแพร่ เพื่อนครู	4.07	0.66	มาก
4. การทดลองปฏิบัติและจดบันทึกผลแล้วปรับปรุง	3.93	0.81	มาก
5. การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและ วิชาการ	4.00	0.72	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู			
1. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ	4.00	0.94	มาก
2. การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากร เพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ	4.14	0.89	มาก
3. การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียน ที่สอน	3.86	0.89	มาก
4. การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี	3.46	0.92	ปานกลาง
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนา โรงเรียน	4.32	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬหธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 แต่ละตัวบ่งชี้ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนและการจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนของผู้บริหารการศึกษาเฉพาะกรณีของครูที่มีปัญหา และการแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนให้กับครู ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ และการกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนิเทศติดตามสังเกต

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบงานพิเศษ และการประเมินตนเองของครู เกี่ยวกับพฤติกรรม ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม โดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการและการศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปีตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การจัดกลุ่มครู เพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาจิต การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและการจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครูตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การเข้าร่วมอบรมสัมมนา ดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม การระดมความคิด การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และนำเผยแพร่เพื่อนครู การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ และการทดลองปฏิบัติและการจดบันทึกแล้วปรับปรุงตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 4 รูปแบบและระดับปานกลาง 1 รูปแบบ คือ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยการใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ การเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปีตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็น เกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถ
ในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และ เป้าหมายการจัดการศึกษา			
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.29	0.53	มาก
2. การแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอน ให้ศึกษา	4.18	0.77	มาก
3. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของ โรงเรียน จัดกิจกรรมการสอนดีเด่น	3.89	0.74	มาก
4. การจัดทำกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.07	0.72	มาก
5. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และแผน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.29	0.71	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อ พัฒนากระบวนการเรียนการสอน			
1. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย	4.14	0.85	มาก
2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย	3.50	0.88	มาก
3. การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน	3.89	0.74	มาก
4. การทำวิจัยชั้นเรียน อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.25	0.70	มาก
5. การศึกษารายกรณี สำหรับนักเรียนที่มีปัญหา	3.82	0.77	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้			
1. การมอบหมายงานพิเศษตามความสามารถ	4.29	0.60	มาก
2. การนิเทศการสอนภายในของแต่ละหมวด	3.86	0.71	มาก
3. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยมอบหมายงาน เป็นกลุ่ม	4.00	0.54	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
3. การระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน	4.04	0.69	มาก
4. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.89	0.69	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนา นักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ			
1. การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน	3.86	0.97	มาก
2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ	4.00	0.86	มาก
3. การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.21	0.69	มาก
4. การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนนักเรียนที่ มีปัญหา	3.96	0.79	มาก
5. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน	3.82	0.86	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬหธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 5 แต่ละตัวบ่งชี้ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสองรูปแบบ รองลงมา คือการแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา การจัดทำกลุ่มเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการสัมมนา ศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การทำวิจัยชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย การจัดแสดงผลงานทางการศึกษา ภายในโรงเรียน การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา และการสนับสนุนให้ทุนวิจัย ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การมอบหมายงานพิเศษตามความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน

การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยมอบหมายงานเป็นกลุ่ม การฝึกหัดแก้ปัญหา และการนิเทศการสอนภายในของแต่ละหมวด ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน และการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน			
1. การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู	4.14	0.59	มาก
2. การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้	4.00	0.77	มาก
3. การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.11	0.66	มาก
4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.72	มาก
5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ	3.50	1.04	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง			
1. การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้	4.18	0.82	มาก
2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โดยคณะผู้บริหาร	4.04	0.58	มาก
3. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร	4.07	0.77	มาก
4. การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.14	0.71	มาก
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้	4.07	0.72	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้			
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา	4.25	0.59	มาก
2. การแจกเอกสารให้ศึกษาและนำเสนอเป็นรายการกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.11	0.69	มาก
3. การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.18	0.72	มาก
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัด และประเมินผลการศึกษา	4.21	0.69	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล	4.14	0.89	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬหธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 6 แต่ละตัวบ่งชี้ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การจัดห้องสมุด คำนวณสำหรับครู รองลงมา คือ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้ การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และการสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ตโดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดสัมมนาศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ และการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โดยคณะผู้บริหาร ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การประชุมชี้แจง นโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาและการประเมินผล และการแจกเอกสารให้ศึกษาและนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ /
ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีครูเพียงพอ

รูปแบบการพัฒนา	μ	σ	การแปลค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด ความเชี่ยวชาญ ตรงกับงานที่ปฏิบัติ			
1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	4.29	0.71	มาก
2. การฝึกหัดแก้ปัญหา	3.86	0.52	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.79	0.88	มาก
4. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.75	0.89	มาก
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง	3.64	0.87	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์			
1. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน	4.18	0.77	มาก
2. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	3.89	0.83	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.75	0.84	มาก
4. การใช้ครูผู้ช่วย	3.86	0.76	มาก
5. การรักษาราชการแทน	3.82	0.72	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 7 แต่ละตัวบ่งชี้ในภาพรวมส่วนใหญ่
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่า

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ การมอบหมายตรงกับ
ความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การฝึกหัดแก้ปัญหา การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และ การหมุนเวียนตำแหน่ง ตามลำดับ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก 5 รูปแบบ คือ สำรวจความสามารถ
ประวัติการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ การใช้
ครูผู้ช่วย การรักษาราชการแทน และการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย ศิษยานุศิษย์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน และข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 100 คน รวม 362 คน กลุ่มที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 28 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้สำหรับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์เพื่อการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย ศิษยานุศิษย์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และข้าราชการครูโรงเรียนแกนนำการประกันคุณภาพของกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน รวม 20 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงจำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน เพศหญิง จำนวน 9 คน อายุปัจจุบันมีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 8 คน อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 3 คน และมีประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปี ขึ้นไป กลุ่มที่ 2 ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน

28 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด จำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน เพศหญิง จำนวน 23 คน อายุปัจจุบัน มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวน 5 คน อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 8 คน อายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 10 คน อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 7 คน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 4 คน และมีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมสวนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี วุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี และประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยด้วยการศึกษามาตรฐานการประกันคุณภาพของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ว่าประกอบด้วยมาตรฐานอะไรบ้าง แล้วจึงสังเกตพฤติกรรมครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรมทำให้พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการเตรียมความพร้อม และดำเนินการเพื่อการประกันคุณภาพน้อยเกินไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรและการเลือกรูปแบบกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐาน แต่ละด้านมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของการจัดการศึกษา ที่จะส่งผลต่อการสนับสนุนมาตรฐานการศึกษาแต่ละด้าน ด้วยเหตุนี้จึงมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพของแต่ละมาตรฐานโดยแยกออกเป็นแต่ละตัวบ่งชี้ นำความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมารวมเข้าด้วยกัน แล้วสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแล้วจัดทำเป็นแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบที่สร้างใช้ได้หรือไม่ นำรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ใช้ได้แล้วไปสอบถามความคิดเห็นจากข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เพื่อยืนยันว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรใช้ได้จริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check - list) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ 2) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย คือการสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพแยกตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของแต่ละมาตรฐาน โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดศึกษาจำนวน 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ คือมาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างเองแล้วนัดหมายส่งคืนแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเรื่องการประกันคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาและข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพ ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ เพื่อหารูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เกี่ยวกับรูปแบบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อตรวจสอบและยืนยันว่าใช้ได้หรือไม่ของแต่ละมาตรฐานโดยแยกเป็นรายตัวบ่งชี้ใช้โปรแกรม SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Science Personal Computer) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพว่าใช้ได้จริง พิจารณาคำตอบที่เหมาะสมโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดคือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปถือว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 4 ครูวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า

1.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทรและเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม ประกอบด้วย การประชุมมอบนโยบาย การแจกจ่ายเอกสาร การนิเทศการสอนโดยผู้บริหารและการศึกษาเฉพาะกรณี

1.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประกอบด้วย การมอบหมายรายงานพิเศษเป็นกลุ่ม การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรม การกำหนดพฤติกรรมและการประเมินตนเองของครู

1.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ชี้อัตถ์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนา นักเรียน ประกอบด้วย การศึกษารายกรณี การเวียนหน้าที่รับผิดชอบ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการมีส่วนร่วมขององค์กรภายในชุมชน

1.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติ และบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การอบรม การศึกษาจากสื่อ การเลียนแบบครูตัวอย่าง การบรรยายและการจัดกลุ่ม

1.5 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา ดูงาน การนิเทศติดตามการใช้นวัตกรรม การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง การทดลองปฏิบัติและจดบันทึกและการค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพและวิชาการ

1.6 ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ พึงบรรยายจากวิทยากร การศึกษารายกรณี การเยี่ยมบ้านนักเรียน

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า

2.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและรู้เป้าหมายการจัดการศึกษา ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงนโยบาย การแจกเอกสารให้ศึกษา การสัมมนาศึกษาดูงาน การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร

2.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย การแสดงผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องและการศึกษารายกรณี

2.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ ประกอบด้วย การมอบหมายงานตามความสามารถ การนิเทศการสอน การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม การระดมความคิดและการฝึกหัดแก้ปัญหา

2.4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ประกอบด้วย การสัมมนา อบรมการร่วมกิจกรรมกับชุมชน การทำวิจัย การศึกษารายกรณี และการใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชน

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้ พบว่า

3.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การค้นคว้าจากห้องสมุด การมอบหมายงานพิเศษ การจัดเวทีเผยแพร่ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมและการสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต

3.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย การสาธิตและการปฏิบัติจริง การนิเทศ ภายในแบบกัลยาณมิตร การสัมมนาศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อยและการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.3 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้ ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงนโยบาย การศึกษาเอกสารแต่ละกลุ่มสาระ การมอบหมายให้

รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อยๆ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการมีส่วนร่วมในการวางแผนเรื่องการประเมินผล

4. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิความรู้ ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ พบว่า

4.1 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัดและความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ การฝึกหัดแก้ปัญหา การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการหมุนเวียนตำแหน่ง

4.2 ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์ ประกอบด้วย การสำรวจความสามารถประวัติการทำงาน การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ การใช้ครูช่วยสอนและการรักษาราชการแทน

จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการประกันคุณภาพที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของครู อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละมาตรฐานนั้นสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม

มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ที่	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ
4 ครูมีวิสัยทัศน์ความเป็น ครู มีคุณธรรม จริยธรรม	1. ครูมีความเอื้ออาทร และ เอาใจใส่นักเรียนทุกคน อย่างสม่ำเสมอ และ เท่าเทียม	1. การประชุมมอบนโยบาย 2. การแจกจ่ายเอกสาร 3. การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร 4. การนิเทศภายใน 5. การศึกษาเฉพาะกรณี
	2. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และ รับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่น	1. การมอบหมายรายงานพิเศษ เป็นกลุ่ม 2. การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ 3. การนิเทศติดตามการจัดกิจกรรม 4. การกำหนดระบบพฤติกรรม 5. การประเมินตนเองของครู

ตารางที่ 11 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ที่	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
	3. ครูมีความรับผิดชอบ ข้อสัถย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนา นักเรียน	1. การศึกษารายกรณี 2. การเวียนหน้าที่รับผิดชอบ 3. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม 4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 5. การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน
	4. ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่อง ความประพฤติและ บุคลิกภาพ	1. การอบรม 2. การศึกษาจากสื่อ 3. การเลียนแบบครูตัวอย่าง 4. การบรรยาย 5. การจัดกลุ่ม
	5. ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู	1. อบรม สัมมนา ดูงาน 2. นิเทศติดตามการใช้นวัตกรรม 3. ศึกษาเอกสารด้วยตนเอง 4. ทดลองปฏิบัติและจดบันทึก 5. การค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพ และ วิชาการ
	6. ครูมีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพครู	1. เป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ 2. ฟังบรรยายจากวิทยากร 3. การศึกษารายกรณี 4. การเยี่ยมบ้านนักเรียน 5. การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ที่	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
5 ครูมีความสามารถ ในการจัดการเรียน การสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ และเน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง	1. ครูรู้เป้าหมายของ หลักสูตร และ เป้าหมาย การจัดการศึกษา	1. การประชุมชี้แจงนโยบาย 2. การแจกเอกสารให้ศึกษา 3. การสัมมนาศึกษาดูงาน 4. การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้ 5. การฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร
	2. ครูมีความสามารถในการ ศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน	1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ 2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย 3. การแสดงผลงานทางวิชาการ 4. การทำวิจัยชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง 5. การศึกษารายกรณี
	3. ครูมีความสามารถในการ วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไข สถานการณ์ได้	1. การมอบหมายงานตามความ สามารถ 2. การนิเทศการสอน 3. การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม 4. การระดมความคิด 5. การฝึกหัดแก้ปัญหา
	4. ครูมีความสามารถมุ่งมั่น พัฒนานักเรียนตาม ธรรมชาติและเต็ม ศักยภาพ	1. การสัมมนา อบรม 2. การร่วมกิจกรรมกับชุมชน 3. การทำวิจัย 4. การศึกษารายกรณี 5. การใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ตัวบ่งชี้ที่	รูปแบบการพัฒนาบุคลากร
6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	1. ข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน	1. การค้นคว้าจากห้องสมุด 2. การมอบหมายงานพิเศษ 3. การจัดเวทีเผยแพร่ 4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม 5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต
	2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง	1. การสาธิตและการปฏิบัติจริง 2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร 3. การสัมมนา ศึกษาดูงาน 4. การประชุมกลุ่มย่อย 5. การอบรมเชิงปฏิบัติการ
7 ครูมีวุฒิ ความรู้ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ	1. ครูมีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ	1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ 2. การฝึกหัดแก้ปัญหา 3. การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน 4. การเลื่อนตำแหน่ง 5. การหมุนเวียนตำแหน่ง
	2. มีครูตามเกณฑ์	1. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน 2. การมอบหมายงานตรงตามความสามารถ 3. การอบรมสัมมนา 4. การให้ครูช่วยสอน 5. การรักษาราชการแทน

อภิปรายผล

1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพของมาตรฐานการศึกษา เป็นการช่วยเหลือครูในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ อย่างมีระบบแบบแผน เป็นการสร้างความมั่นใจในการเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินภายใน และการประเมินภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 66) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรคือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร ซึ่งรูปแบบกิจกรรมที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพมีมากมายหลายกิจกรรม ซึ่งแต่ละรูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมกับมาตรฐานและละด้านจึงควรเลือกให้สอดคล้องกัน

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย การประชุมมอบนโยบาย การแจกเอกสาร การนิเทศ การศึกษาเฉพาะกรณี การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ การกำหนดระบบพฤติกรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การอบรมสัมมนา การฟังการบรรยาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน การประเมินตนเอง การศึกษาจากสื่อและเอกสาร และการเยี่ยมบ้านนักเรียน จะเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่สามารถนำไปใช้กับมาตรฐานที่ 4 เป็นรูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มสมรรถภาพในความเป็นครู ซึ่งรูปแบบการพัฒนาในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย แต่จะสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามต้องการทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธีระ ประवालพุกษ์ (2538 : 2) ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อ รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้จะปฏิบัติกันมากในวงราชการ แต่จะต้องใช้งบประมาณมาก และ รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา การฟังการบรรยาย รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย แต่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามต้องการและสามารถสร้างบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันที สิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างให้ผลคุ้มค่าในการลงทุน

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย การประชุมชี้แจงนโยบาย การแจกเอกสารให้ศึกษา การสัมมนาศึกษาดูงาน การจัดกลุ่มกิจกรรมเรียนรู้ การฝึกอบรมจัดทำหลักสูตร การอบรมเชิงปฏิบัติการ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย

การแสดงผลงานทางวิชาการ การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง การศึกษารายกรณี การมอบหมายงานตามความสามารถ การนิเทศการสอน การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม การระดมความคิด การฝึกหัดแก้ปัญหา การร่วมกิจกรรมกับชุมชนและการใช้แหล่งการเรียนรู้จากชุมชน จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานที่ 5 ดังกล่าว จะเป็นรูปแบบที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและความชำนาญให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะรูปแบบการพัฒนาแต่ละแบบจะเป็นตัวช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธนะ ธนาพงศ์ธร (2535 : 169 - 171) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่างๆ จะช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดี ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดๆ จากการพัฒนาบุคลากรแล้วย่อมจะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป

4. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ประกอบด้วย การค้นคว้าจากห้องสมุด การมอบหมายงานพิเศษ การจัดเวทีเผยแพร่ความรู้ การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม การสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต การสาธิตและการปฏิบัติจริง การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร การสัมมนาศึกษาดูงาน การประชุมกลุ่มย่อย การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมชี้แจงนโยบาย การศึกษาเอกสารแต่ละกลุ่มสาระ การมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อยๆ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อการประเมินผล ซึ่งแต่ละรูปแบบล้วนแล้วแต่จะทำให้ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ จนกระทั่งเกิดความชำนาญ คิดเป็น จนสามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับที่ เอกชัย กี่สุวรรณ (2528 : 46 - 47) กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาต่างๆ เป็นเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความชำนาญของบุคลากรให้มีสมรรถภาพในการทำงานได้ดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครูซึ่งทำหน้าที่สอนถ่ายทอดความรู้ต่างๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปนานๆ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคต่างๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู

5. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิความรู้ความสามารถกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ ประกอบด้วย การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ การฝึกหัดแก้ปัญหา การอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการ

หมุนเวียนตำแหน่ง การสำรวจความสามารถประวัตินการทำงาน การให้ครูช่วยสอนและรักษาราชการแทน รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ดังกล่าวเป็นการดำเนินการให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ตนเองปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 12) สรุปว่า การพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา คือ การดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ซึ่งในการพัฒนานุเคราะห์นั้นมีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการพัฒนานุเคราะห์นั้น อาจดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือพัฒนาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนานุเคราะห์ในหน่วยงานนั้น

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพ ที่สามารถนำไปใช้กับมาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 ประกอบด้วย การประชุมมอบนโยบาย การนิเทศติดตาม การศึกษาเฉพาะกรณี การอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 15 - 16) ที่ได้เสนอกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ชนิดต่างๆ ที่อาจเลือกใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ได้ตามความเหมาะสม คือ การฟังการบรรยาย การประชุม การสัมมนา การมอบหมายงานพิเศษ การอภิปราย การศึกษาจากเอกสาร การฝึกอบรม การหมุนเวียนตำแหน่ง การศึกษารายกรณี การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540 : 4) พบว่า การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนานุเคราะห์ โดยมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา โรงเรียนและหน่วยงานอื่นๆ ร่วมกันกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

จากการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนดั่งพิรุฬห์ธรรม เพื่อให้ความเห็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 มีความเห็นว่าทุกรูปแบบกิจกรรมของแต่ละตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก นั่นก็แสดงว่า ข้าราชการครูโรงเรียนดั่งพิรุฬห์ธรรมมีความเห็นที่ยืนยันให้เห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนควรกำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้แพร่หลายยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเพื่อเข้าสู่โรงเรียนประกันคุณภาพ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังให้ครูรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพให้ครบทุกมาตรฐาน และครบทุกตัวบ่งชี้

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูมีหลายรูปแบบ เช่น การประชุมมอบนโยบาย การนิเทศติดตาม การศึกษาเฉพาะกรณี การอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาเอกสาร เป็นต้น ในการวิจัยครั้งต่อไปสมควรได้มีการเปรียบเทียบประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรหลายๆ รูปแบบเพื่อค้นหาว่ารูปแบบใดเป็นรูปแบบที่ให้ผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา วัฒมาญ. การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ธนพรการพิมพ์, 2544.
- การศึกษา, สำนัก. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิชาการ สำนักการศึกษา, 2543.
- เกษม วัฒนชัย. "การประกันคุณภาพทางวิชาการ," *จุลสารพัฒนาการเรียนการสอน*. 15, 30 (2539) : 11 – 12.
- กุลธน ธนาพงศ์ธร. "การพัฒนาคณาจารย์," *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล หน่วยที่ 1 – 7. พิมพ์ครั้งที่ 2* นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2535.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. *คู่มือบริหารโรงเรียนประถมศึกษาเล่ม 1*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2534.
- _____. *การบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักการศึกษา, 2543.
- งามจิต อ่อนมิ่ง. *การศึกษาสภาพปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. *การศึกษากระบวนการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ชวน เจริญใจ. *การศึกษาวิธีการพัฒนาคณาจารย์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ชูชัย สนิธิไกร. *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. *การพัฒนาคณาจารย์และการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538.
- ทวีป อภิสิทธิ์. *เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : พับลิคิสเนสพริ้นท์, 2536.

- ธรรมรักษ์ การพิสิษฐ์. "แผนการพัฒนากำลังคนด้านจิตใจ," วารสารเศรษฐกิจและสังคม ฉบับพิเศษ. 17 (2528) : 63 – 71.
- ปราโมทย์ โชติมงคล. "บริหารงานบุคคลากร," เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง การบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชารุ่นที่ 6. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2535.
- นงเยาว์ อาราศีรสฤทธิ์และคณะ. หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ กิ่งจันทร์, 2529.
- นพมาศ วงศ์โสภา. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- บุญเลิศ ไพรินทร์และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2530.
- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ประเสริฐ จริยานุกุล. "การพัฒนาคุณภาพผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา," วารสารวิชาการ อุดมศึกษา. 1, 3 (2535) : 39 – 40.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2540.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2540.
- ปิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.
- _____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526
- มะลิ คงสกุล. การจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- มาลี วิชญกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2525.

เมธี ปิณฑานนท์. การบริหารบุคคลในวงการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.

ระวีวรรณ นาคเอี่ยม. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาครในโรงเรียนการศึกษา
สงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

รุ่ง แก้วแดง. "คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาไทยระบบที่ต้องสร้าง," มติชนรายวัน. 11 สิงหาคม
2540. หน้า 11.

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2529.

วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2540

ศึกษานิเทศก์, กระทรวง. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการขยายโอกาสการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองพัสดุและ
อุปกรณ์การศึกษา, 2540.

_____. การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544.
กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2544.

สกล รุ่งโรจน์. การศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาคณาครของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรปราการ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

สมาน รังสิโยภุชณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ., 2530.

สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์จำกัด, 2539.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคลากรแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

สมพร เสรีวัลลภ. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคณาครในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2529.

สิทธิชัย ลีวเวหา. การศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2533

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. 2532.
- อุณนิรันดร์ สิมไพบูลย์. ประมวลเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2521.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2528.
- Armstrong and Lorentzen. A Handbook of Personnel Management Practice. 2nd ed. London : Kogan page Ltd., 1982.
- Beach, dale s. Personnel : The Management Pople at Work. London : Mcmillan Company, 1970.
- Best, John W. Research in Education. New Delhi : Prentice Hall, 1981.
- Castetter, Willams B. The Personnel Function in Education Administration. New York : Mac Millian Publishing Co., Inc., 1981.
- Flippo, Edwin B. Management : A Behavioral Approach. Boston : Allyn and Bacon, 1970.
- Glenn Stahl. Personnel Management. Cincinnati – Ohio : South – West, 1962.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd ed . New York : Mc Graw – Hill, 1973.
- Guffy, Jerry G. Toward Faculty Renewal. San Francisco : Jussey – Bass, 1975.
- Megginson, David and others. Human Resource Development. London : Kogan Page, 1995.
- Mullaly, Lee J. and Norman V. Duffy. " The Goal of Faculty Development Improving Instruction (and Serving)," Improving College and University Teaching. 5, 8 1978 : 62.
- Porsico, Mary A. "Exploring the Relationship between the Perceived Leadership Style of Secondary Principals and the Professional Developmint Practices of their Teachers," Dissertation Abstracts international, (2001) : 62 - 04 A.

Robbins, Stephen P. *Organization Theory : Structure Design, and Applications*. 2nd ed.

New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1982.

Seyfarth, John T. *Personnel Management for Effective School*. Boston : Allan and Bacon,

1991.

ภาคผนวก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.อำนาจ เดชชัยศรี ศึกษาพิเศษ สำนักงาน คณะกรรมการศึกษาเอกชน
ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา
2. ดร.จรัส คำยัง หัวหน้าสำนักทดสอบ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ
ผู้เชี่ยวชาญสถิติวิจัย
3. ดร.สมใจ เดชบำรุง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กทม.
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
4. นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายวัดผลประเมินผล กองวิชาการ สำนักการศึกษา
ผู้เชี่ยวชาญประเมินผล



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 151

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จรัส คำยัง หัวหน้าสำนักทดสอบ กรมวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายสมยศ น้อยคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูเพื่อการประกันคุณภาพของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม" ตามหลักสูตร คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมี คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|------------------------|-----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์อรรษา | ศิริรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จรัส | นงมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรรษา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตคุรุศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521, 0-2472-5712



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 152

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อำนวย เดชชัยศรี ศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายสมยศ น้อยคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อประกันคุณภาพของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|-----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์हरषा | ศิริรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จำรัส | นงมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521, 0-2472-5712



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 153

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายทดสอบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายสมยศ น้อยข้า ผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|-----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์हरषा | ศิริรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จรัส | นงมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521, 0-2472-5712



ที่ ศธ 1546.03/พิเศษ 154

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

17 เมษายน 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมใจ เดชบำรุง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายสมยศ น้อยคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อประกันคุณภาพของโรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|-----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์हरषा | ศิริรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จำรัส | หนองมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521, 0-2472-5712

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการแสดงความคิดเห็น
เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา**

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. นายนอบ ไช้แก้ว | ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการศึกษา |
| 2. นายปุ่น แดงทับ | ศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการศึกษา |
| 3. นายทศพร ดำรงรัตน์ | ศึกษานิเทศก์ ระดับ 8 หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการศึกษา |
| 4. นางธิดิยา จันทพลาบูรณ์ | ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการศึกษา |
| 5. นางธารทิพย์ สิทธิเชนทร์ | ศึกษานิเทศก์ ระดับ 7 หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานการศึกษา |
| 6. นายจินต์ ดนตรี | ผู้อำนวยการ ระดับ 8
ร.ร.หมู่บ้านเศรษฐกิจ เขตบางแค กทม. |
| 7. นายสุรินทร์ อรุณทอง | ผู้อำนวยการ ระดับ 8
ร.ร.คลองทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กทม. |
| 8. นายประทีป จุนาพงศ์ | ผู้อำนวยการ ระดับ 8
ร.ร.วัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กทม. |
| 9. นางสุจิตรา ฤทธิเดช | ผู้อำนวยการ ระดับ 8
ร.ร.วัดบางพลัด เขตบางพลัด กทม. |
| 10. นางสุภา เจริญภักดี | อาจารย์ใหญ่ ระดับ 7
ร.ร.วัดอาวุธวิกสิตาราม เขตบางพลัด กทม. |
| 11. นางธิติมม นาคครุฑ | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ร.ร.วัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กทม. |
| 12. นายยรรยง สุขเกษม | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ร.ร.หมู่บ้านเศรษฐกิจ เขตบางแค กทม. |
| 13. นายกมล อุปผล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ร.ร.คลองทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กทม. |

14. นายจินดา ทับจีน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ร.ร.วัดม่วง เขตบางพลัด กทม.
15. นายชูศักดิ์ วิจิตรไพศาล ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ระดับ 7
ร.ร.บางแค (เนืองสัจจวาลย์) เขตบางพลัด กทม.
16. นางนวลนิต ขจรกล้า อาจารย์ 2 ระดับ 7
ร.ร.วัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กทม.
17. นางศรีธา แก้วอำไพ อาจารย์ 2 ระดับ 7
ร.ร.วัดโตนด เขตภาษีเจริญ กทม.
18. น.ส.วันทนา ทองน่วม อาจารย์ 2 ระดับ 7
ร.ร.คลองทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กทม.
19. นางจอมใจ เมี้ยนรทา อาจารย์ 2 ระดับ 7
ร.ร.ศรีเอี่ยมอนุสรณ์ เขตพระโขนง กทม.
20. นายสกนธ์ ศิริยรัตน์ อาจารย์ 2 ระดับ 7
ร.ร.หมู่บ้านเศรษฐกิจ เขตบางแค กทม.

ผลการตรวจสอบคุณภาพตรง (VALIDITY)
แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
โรงเรียนดัดพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4		
1	1	1	1	1	4	1.00
2	1	0	1	1	3	0.75
3	1	1	1	1	4	1.00
4	1	1	1	1	4	1.00
5	0	1	1	1	3	0.75
6	1	1	1	0	3	0.75
7	1	1	1	1	4	1.00
8	1	1	1	1	4	1.00
9	1	1	1	1	4	1.00
10	1	1	1	1	4	1.00
11	1	1	1	1	4	1.00
12	1	1	0	1	3	0.75
13	1	0	1	1	3	0.75
14	1	1	1	1	4	1.00
15	1	1	1	1	4	1.00
16	1	1	1	1	4	1.00
17	1	1	1	0	3	0.75
18	1	1	1	1	4	1.00
19	0	1	1	1	3	0.75
20	1	1	1	0	3	0.75
21	1	1	1	1	4	1.00
22	0	1	1	1	3	0.75
23	1	1	1	1	4	1.00
24	1	1	0	1	3	0.75
25	1	1	1	1	4	1.00

ผลการตรวจสอบคุณภาพ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4		
26	1	1	1	1	4	1.00
27	1	1	1	1	4	1.00
28	0	1	1	1	3	0.75
29	1	1	0	1	3	0.75
30	1	1	0	1	3	0.75
31	1	1	1	1	4	1.00
32	1	1	1	1	4	1.00
33	1	1	1	1	4	1.00
34	1	1	1	1	4	1.00
35	1	0	1	1	3	0.75
36	1	1	1	1	4	1.00
37	1	1	1	1	4	1.00
38	1	1	1	1	4	1.00
39	1	1	1	1	4	1.00
40	1	1	1	1	4	1.00
41	0	1	1	1	3	0.75
42	1	1	1	0	3	0.75
43	1	1	1	1	4	1.00
44	1	1	1	1	4	1.00
45	1	0	1	1	3	0.75
46	1	1	1	0	3	0.75
47	1	1	1	1	4	1.00
48	1	1	1	1	4	1.00
49	0	1	1	1	3	0.75
50	1	1	1	1	4	1.00

ผลการตรวจสอบคุณภาพ (ต่อ)

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่				ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	IOC
	1	2	3	4		
51	1	1	1	1	4	1.00
52	1	0	1	1	3	0.75
53	1	1	1	1	4	1.00
54	1	1	1	1	4	1.00
55	1	1	1	1	4	1.00
56	1	1	1	1	4	1.00
57	1	1	0	1	3	0.75
58	1	1	1	1	4	1.00
59	1	1	1	0	3	0.75
60	1	1	1	1	4	1.00
61	1	1	1	1	4	1.00
62	1	1	1	1	4	1.00
63	1	1	1	1	4	1.00
64	1	1	1	1	4	1.00
65	1	1	1	1	4	1.00
66	1	1	0	1	3	0.75
67	1	1	1	1	4	1.00
68	1	1	1	1	4	1.00
69	0	1	1	1	3	0.75
70	1	0	1	1	3	0.75
71	1	0	1	1	3	0.75
72	1	1	1	1	4	1.00
73	1	1	0	1	3	0.75
74	1	1	1	1	4	1.00
75	1	1	1	1	4	1.00

ตัวอย่าง รูปแบบและการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสามารถเลือกจัดได้ทั้ง 3 แบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้น และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 13 – 18) แบ่งการพัฒนาบุคลากรเป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา ที่นิยมใช้กันมี ดังนี้

- 1.1 การประชุมพิเศษ
- 1.2 การสอนงาน
- 1.3 การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การปรับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
- 1.5 การจัดพี่เลี้ยง
- 1.6 ให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย
- 1.7 การรักษาการแทน
- 1.7 พาไปสังเกตการณ์ในบางกรณี
- 1.8 ส่งไปศึกษาและดูงาน
- 1.9 จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
- 1.10 ใ้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- 1.11 ส่งเสริมให้มีบทบาท
- 1.12 ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- 1.13 จัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้มีใช้เพียงพอ
- 1.14 จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้ทั่วถึง
- 1.15 สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผลวิธีพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2.2 แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง
- 2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง

2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

2.6 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

2.7 เป็นผู้อภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

2.8 เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ

2.9 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

2.10 ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา

2.11 คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 138 – 150) ได้แบ่งกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ออกเป็น

2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ทำตามลำพัง (individual activities) มีดังนี้ คือ

1.1 การอ่านและการแสวงหาความรู้วิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถาและการอภิปราย

1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ

1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นๆ

บ้าง

1.4 การทดลองและการวิจัย

1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่น

1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน

1.8 การลาหยุด เพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

1.9 การติดตามความเจริญของตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ (group activities) มีดังนี้ คือ

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร คือ

2.1.1 การบรรยาย

2.1.2 การบรรยายเป็นชุด

2.1.3 การอภิปราย

2.2 การให้ผู้ฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหา คือ

- 2.2.1 การสัมมนา
- 2.2.2 การประชุมปรึกษาหารือ
- 2.2.3 การอภิปรายกลุ่ม
- 2.2.4 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 2.2.5 การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ
- 2.2.6 การสาธิต
- 2.2.7 การนิเทศ
- 2.2.8 การสั่งสอนหรือเสนอแนะ
- 2.2.9 การแสดงบทบาทสมมติ
- 2.2.10 การศึกษาเฉพาะกรณี

หวน พินรุพันธ์ (2528 : 82 – 83) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพว่า อาจทำได้หลายอย่างเช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฟังและอภิปราย เป็นต้น

แคสแตเตอร์ (Casteeter 1976 : 279) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การประชุม
3. การสัมมนา
4. การอภิปราย
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. การหมุนเวียนตำแหน่ง
7. การสอนแบบสำเร็จรูป
8. การประชุมย่อย
9. การมอบหมายงานพิเศษ
10. การแจกเอกสาร
11. การศึกษาเฉพาะกรณี
12. ภาพยนตร์
13. เทปบันทึกเสียง
14. โทรทัศน์
15. การเล่นเกม

16. การเลียนแบบ
17. การฝึกอบรมระยะสั้น
18. การบรรยายโดยครูพิเศษ
19. การสาธิต
20. การทดลองปฏิบัติ
21. การใช้ครูผู้ช่วย
22. การศึกษาพิเศษ
23. การจัดการฝึกงาน
24. โครงการวิจัย
25. การเยี่ยมชมกิจการ
26. โปรแกรมการแลกเปลี่ยน
27. กิจกรรมรายบุคคล
28. การศึกษาการประสานงาน
29. การแสดงบทบาทสมมติ
30. การฝึกหัดแก้ปัญหา
31. การระดมความคิดเห็น
32. การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม
33. การจัดทัศนศึกษา

สรุปได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติให้ได้ผลสูงสุด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้กิจกรรม และแนวทางให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร และเป้าหมายของโรงเรียน

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ(Checklist) โดยกาเครื่องหมาย (✓) ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูล
ของท่าน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการ

ประกันคุณภาพ โดยกา(✓) ลงใน () ที่ตรงกับความต้องการของท่าน

หมายเหตุ การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวมไม่มีผลใด ๆ
กับการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุปัจจุบัน

☐ 20 - 25 ปี

☐ 26 - 30 ปี

☐ 31 - 35 ปี

☐ 36 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. หน้าที่ปัจจุบัน

☐ ครูประจำชั้น

☐ ครูพิเศษ

☐ ผู้ช่วยผู้บริหาร

☐ ผู้บริหาร

☐ ศึกษานิเทศก์

5. ประสบการณ์

☐ น้อยกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ

มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิสัยทัศน์ความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความเอื้ออาทร ใส่ใจเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกันควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การนิเทศการสอนโดยผู้บริหาร
- () การศึกษาเฉพาะกรณี
- () การแจกจ่ายเอกสาร
- () การประชุมมอบนโยบาย
- () นิเทศภายใน
- () อื่นๆ โปรดระบุ.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบ
- () การกำหนดระบบพฤติกรรม
- () การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม
- () การการนิเทศติดตามการจัดกิจกรรม
- () การประเมินตนเองของครู
- () อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียนควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน
- () การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม
- () การเวียนหน้าที่รับผิดชอบ
- () การศึกษารายกรณี
- () การสร้างวัฒนธรรมองค์กร
- () อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติ และบุคลิกภาพควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การศึกษาจากสื่อ
- () การจัดกลุ่ม
- () การบรรยาย
- () การอบรม
- () การเลียนแบบครูตัวอย่าง
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้เป็นผู้แสวงหาความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบใด(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง
- () การอบรมสัมมนา ดูงาน
- () การค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพและวิชาการ
- () การนิเทศติดตามการใช้นวัตกรรม
- () การทดลองปฏิบัติและการจดบันทึก
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การฟังบรรยายจากวิทยากร
- () การเยี่ยมบ้านนักเรียน
- () การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ
- () การศึกษารายกรณี
- () การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนโรงเรียน
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

และเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้รู้เป้าหมายของหลักสูตร และรู้เป้าหมายการจัดการศึกษาควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การจัดกลุ่มกิจกรรมการเรียนรู้
- () การสัมมนา ศึกษาดูงาน
- () การแจกเอกสารให้ศึกษา
- () การฝึกอบรมการจัดทำหลักสูตร
- () การประชุมชี้แจงนโยบาย
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การแสดงผลงานทางวิชาการ
- () การอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- () การสนับสนุนให้ทุนวิจัย
- () การทำวิจัยชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง
- () การศึกษารายกรณี
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การฝึกหัดแก้ปัญหา
- () การนิเทศการสอน
- () การมอบหมายงานตามความสามารถ
- () การมอบหมายงานเป็นกลุ่ม
- () การระดมความคิด
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การใช้แหล่งเรียนรู้จากชุมชน
- () การสัมมนา อบรม
- () การทำวิจัย
- () การร่วมกิจกรรมกับชุมชน
- () การศึกษารายกรณี
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ และข่าวสารข้อมูล ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การจัดเวทีเผยแพร่
- () การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม
- () การมอบหมายงานพิเศษ
- () การค้นคว้าจากห้องสมุด
- () การสนับสนุนการสืบค้นด้วยอินเทอร์เน็ต
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำ แผนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร
- () การสาธิตและปฏิบัติจริง
- () การประชุมกลุ่มย่อย
- () การสัมมนา ศึกษา ดูงาน
- () การอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การศึกษาจากเอกสารและกลุ่มสาระ
- () การมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นกลุ่มย่อย ๆ
- () การประชุมชี้แจงนโยบาย
- () การอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ
- () การให้มีส่วนร่วมในการวางแผนเรื่องการประเมินผล
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

มาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การฝึกหัดแก้ปัญหา
- () การหมุนเวียนตำแหน่ง
- () การมอบหมายงานตรงตามความสามารถ
- () การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- () การเลื่อนตำแหน่ง
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ท่านคิดว่าการจะพัฒนาโรงเรียนให้มีครูตามเกณฑ์ ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า

1 ข้อ)

- () การรักษาราชการแทน
- () การมอบหมายงานตรงตามความสามารถ
- () การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน
- () การอบรม สัมมนา
- () การให้ครูผู้ช่วย
- () อื่น ๆ โปรดระบุ.....

**แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
โรงเรียนตั้งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา
กรุงเทพมหานคร**

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

หมายเหตุ การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวมไม่มีผลใดๆ กับ
การปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นสภาพความเป็นจริงของท่านในแต่ละข้อ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุปัจจุบัน

() 21 - 30 ปี

() 26 - 30 ปี

() 31 - 46 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. หน้าที่ปัจจุบัน

() ครูประจำชั้น

() ครูพิเศษ

() ผู้ช่วยผู้บริหาร

() ผู้บริหาร

() ศึกษานิเทศก์

5. ประสบการณ์

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูตามมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู มากที่สุด
 4 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู มาก
 3 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ปานกลาง
 2 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู น้อย
 1 หมายถึง รูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู น้อยที่สุด

มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคน อย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน					
2. การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้เรียนให้กับครู					
3. การนิเทศการเรียนรู้การสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร					
4. การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร					
5. การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ					
7. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ					
8. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
9. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
10. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม					

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนานักเรียน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี					
12. การเขียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ					
13. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ					
14. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน					
15. การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน					

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิต					
17. การจัดสื่อต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ					
18. การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน					
19. การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ					
20. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
21. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู					
22. การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม การระดมความคิด					
23. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และนำเสนอเผยแพร่ เพื่อนครู					
24. การทดลองปฏิบัติ และจดบันทึกผลแล้วปรับปรุง					
25. การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ					

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ					
27. การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ					
28. การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน					
29. การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี					
30. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน					

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและ
เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและรู้เป้าหมายการจัดการศึกษา

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
31. การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
32. การแจกเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา					
33. การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น					
34. การจัดทำกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
35. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
36. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย					
37. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย					
38. การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน					
39. การทำวิจัยชั้นเรียน อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
40. การศึกษารายกรณี สำหรับนักเรียนที่มีปัญหา					

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและ แก้ไขสถานการณ์

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
41. การมอบหมายงานพิเศษตามความสามารถ					
42. การนิเทศการสอนภายในของแต่ละหมวด					
43. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยมอบหมายงานเป็นกลุ่ม					
44. การระดมความคิด เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน					
45. การฝึกหัดแก้ปัญหา					

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
46. การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน					
47. การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่าง ๆ					
48. การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน					
49. การศึกษารายกรณี สำหรับนักเรียนที่มีปัญหา					
50. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน					

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้
เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนา
การเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
51. การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู					
52. การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้					
53. การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน					
54. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครู อย่างสม่ำเสมอ					
55. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มี ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนกระบวนการเรียนการสอน
ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
56. การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้					
57. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตร โดยคณะผู้บริหาร					
58. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการ พัฒนาหลักสูตร					
59. การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้					
60. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำ แผนการเรียนรู้					

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีการให้ความรู้ความสามารถในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
61. การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา					
62. การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้					
63. การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามกลุ่ม สาระการเรียนรู้					
64. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา					
65. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษาและการประเมินผล					

มาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
66. การมอบหมายตรงกับความสามารถ					
67. การฝึกหัดแก้ปัญหา					
68. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
69. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
70. การหมุนเวียนตำแหน่ง					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
71. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน					
72. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ					
73. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
74. การใช้ครูผู้ช่วย					
75. การรักษาการแทน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง กรุณาเขียนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรครู ลงในช่องว่างต่อไปนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมยศ น้อยคำ
เกิดวันที่	11 เดือนธันวาคม พ.ศ. 2491
สถานที่เกิด	อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	158 / 10 หมู่ 7 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลกระทุ่มล้ม อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73220
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้อำนวยการ ระดับ 8 โรงเรียนดั่งพิรุฬห์ธรรม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนดั่งพิรุฬห์ธรรม สำนักงานเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2507 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมพริยวิทยา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง พ.ศ. 2513 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ เจ้าพระยา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2517 บริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ณ พระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2533 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โรงเรียนบ้านขุนประเทศ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2534 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดม่วง (เขตหนองแขม เดิม) เขตบางแค กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านขุนประเทศ เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2542 อาจารย์ใหญ่ โรงเรียนคลองตันไทร (สุขล้อมอุทิศ) เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2544 ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2545 ผู้อำนวยการ โรงเรียนดั่งพิรุฬห์ธรรม เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร