การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวกษมา แพร่ภิญโญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.146
ก332ก
ส.3

การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

23 เม.ย. 2546

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวกษมา แพร่ภิญโญ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2546

ก เฉพาะ

นางสาวกษมา แพร่ภิญโญ. (2546). *การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์.

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งทำโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผล โดยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

2 เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

2.1 ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่าด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 และพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม และด้านการจัดการเรียนรู้โดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF NEEDS CONCERNING ACADEMIC DEVELOPMENT APPROACHES OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN TAVARAVADEE CLUSTER SCHOOLS, THE OFFICE OF BANGKOK METROPOLITAN PRIMARY EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

MISS KASAMA PREAPINYO

Presented in partial fullfilment of the requirements

for the Master Education degree in Education Administration

at Srinakarinwirot University

MARCH 2003

Kasama Preapinyo. (2003). *A Study of Needs Concerning Academic Development Approaches of Primary School Teachers in Tavaravadee Cluster Schools, the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education.* Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Miss Supepun Phatanapanit.

The purposes of this research were to study the needs concerning academic development approaches of primary school teachers in Tavaravadee cluster schools, the Office of Bangkok Metropolitan Primary Education in five different areas namely : school curriculum development, learning management, learner development activities, classroom action research and measurement and evaluation of learning, through four different approaches : Training, Practice Process Development, Administration Process Development, and Continuing Education Development.

A sample teacher was randomly selected by using Krejcie and Morgan tables. Two hundred and ten teachers in number were requested to comparingly answer each item of the questionaires.

Data were analyzed by using SPSS Program into percentage, means, standard deviation and One Way ANOVA. The research findings was as follows :

1. In general, teacher needs in five different areas are high by means of training, practice process development but low on continuing education development program.

2. In comparative analysis by ages, experience and sizes of school of the respondents, it was found that :

2.1 There was no significantly differences among ages in all five areas and four approaches of the study.

2.2 There were some significant differences among experiences of teachers on the needs of five academic development area and appoach at P = .05 ; It was shown that, by the administration process development approach, There were some significant differences among school curriculum development needs at P = .05 and, by continuing education development program, there were some significant differences among classroom action research needs at P = .05.

2.3 There were some significant differences anong sizes of schools on the needs of two from five academic development areas ; learner development activities using a training approach, and learning management using a practice process development approach at P = .05.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....

(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพาณิชย์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล)

วันที่....๗....เดือน....มีนาคม.....พ.ศ.2546

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ จัดทำสำเร็จไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนาพาณิชย์ ประธานควบคุมสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ กรรมการในการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หารือ ผู้ทำสารนิพนธ์ซาบซึ้งในพระคุณ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดร.บุญลือ ทองอยู่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธ์ไสว อาจารย์วิเชียร ประยูรชาติ และอาจารย์ปรีชา อรุณสวัสดิ์ ที่กรุณาให้เกียรติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และขอบพระคุณ ดร.กมล สุดประเสริฐ และอาจารย์พิพัฒน์ เกิดปราโมทย์ ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครูโรงเรียนกลุ่มทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ให้ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่ง ซึ่งห่วงใย ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมา คือ คุณแม่ พี่ ๆ. ตลอดถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำให้เกิดความสำเร็จในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ขออุทิศแก่บิดาที่ล่วงลับไปแล้ว และขอมอบเป็นกตเวทิตาคุณแด่คุณแม่ คุณครู อาจารย์ พี่ๆ เพื่อน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมสรรค์สร้าง ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ประสบการณ์ รวมถึงความเมตตาเอื้อเฟื้อให้การสนับสนุนตลอดมา

กษมา แพร่ภิญโญ

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
	ความสำคัญของการวิจัย	3
	ขอบเขตของการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมติฐานในการวิจัย	9
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
	ความหมายของการพัฒนาบุคลากร	11
	ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	13
	การพัฒนาข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	15
	การพัฒนาทางวิชาการ	15
	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	16
	การการ์จัดการเรียนรู้	21
	กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	22
	การวิจัยในชั้นเรียน	26
	การวัดและประเมินผลผู้เรียน	28
	วิธีการพัฒนาบุคลากร	31
	การฝึกอบรม	32
	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	35
	การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร	39
	การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
	งานวิจัยในประเทศ	46
	งานวิจัยต่างประเทศ	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย	50
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
	การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	51
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
	การจัดทำข้อมูล	53
	การวิเคราะห์ข้อมูล	54
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	55
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	การวิเคราะห์ข้อมูล	56
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	85
	ความมุ่งหมายในการวิจัย	85
	วิธีดำเนินการวิจัย	85
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	85
	การวิเคราะห์ข้อมูล	86
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
	การอภิปรายผล	90
	ข้อเสนอแนะ	93
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	93
บรรณานุกรม		94
ภาคผนวก		102
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์		110

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 50

2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 52

3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี 53

4 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน 57

5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี 59

6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 60

7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ 61

8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 62

9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน 63

10. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน 64

11. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามอายุ 65

12. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน 66

13. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน 67

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

14. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 67

15. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 68

16. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน 68

17. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน 69

18. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 70

19. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ 71

20. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน.. 72

21. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 73

22. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน 73

23. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน 74

24. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง หน้า

25. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 76

26. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการบริหาร จำแนกตามอายุ..... 77

27. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 78

28. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยกระบวนการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 79

29. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีกระบวนการบริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 80

30. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ จำแนกตามอายุ..... 81

31. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 82

32. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การสอน..... 83

33. การเปรียบเทียบความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ จำแนกตามขนาดโรงเรียน..... 84

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นศาสตร์สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารขององค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและเอกชน ล้วนแต่แสวงหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จและความเจริญเติบโตขององค์การมักจะเป็นผลมาจากการมีทรัพยากรที่มีความสามารถ มีคุณค่า ดังที่มณเฑียร อายุวะศรี (2541 : 2) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จและความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้เพราะบุคลากรคือผู้ที่ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย และมาตรการต่าง ๆ ขององค์การบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ หากบุคลากรขององค์การใดไร้คุณภาพ องค์การนั้นก็ไม่อาจที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของตนได้ ซึ่งก็สอดคล้องกับ โกวิท ประวาลพฤกษ์ (2535 : 1) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในโลก ถ้ามนุษย์มีคุณภาพแล้วมนุษย์จะเป็นผู้สร้างโลก รักษาโลก และทำให้โลกเจริญถาวร มั่นคง ในทางตรงกันข้ามถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณค่าแล้วมนุษย์นี้เองเช่นกันก็จะทำลายโลก ทำลายสิ่งแวดล้อมและท้ายที่สุดก็จะทำลายตัวเอง

การพัฒนาคนเป็นการพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของคน ให้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าว สามารถจัดกระทำได้โดยการให้การศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2543 : 1) และบุคคลสำคัญที่จะทำให้การศึกษามีคุณภาพสู่เป้าหมายที่ต้องการ ก็คือครูและระบบการเรียนการสอน แต่คุณภาพของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำลงกว่าแต่ก่อน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 15) สภาพปัญหาครูในปัจจุบันได้ถึงขั้นวิกฤติอย่างที่สุดแล้ว ต้องพัฒนาครูที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม ให้สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2543 : 164)

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีภารกิจในการจัดการศึกษา 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 38 โรงเรียน แบ่งเป็น 5 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี กลุ่มโรงเรียนอโยธยา กลุ่มโรงเรียนสุโขทัย กลุ่มโรงเรียนธนบุรี และกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ มีจำนวนข้าราชการครูในสังกัด 1,801 คน มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 45,296 คน (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.

2544 ก : 3 – 4) และจากการจัดการศึกษา การดำเนินงานด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ส่งเสริมครู แสวงหาความรู้ด้วยตนเองให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ พัฒนาบุคลากรโดยการส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้เข้าอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาต่อ แต่ยังพบปัญหา อุปสรรค และความต้องการที่ควรได้รับการพัฒนา ปรับปรุงเทคนิค และวิธีการใหม่ ๆ ที่นำมาใช้ในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ จิตสำนึก บำรุงขวัญ และส่งเสริมความก้าวหน้าเพื่อให้มีความตื่นตัวในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2543 : 46 – 49) นอกจากนี้ปัญหาการพัฒนาครูยังมีหลายประการ หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สนองความต้องการของครู และที่เป็นอุปสรรค คือ ครูไม่ชอบอ่านหนังสือ ขาดโอกาสพัฒนาตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 4) หลักสูตรฝึกอบรมขาดความพร้อม เชี่ยวชาญด้านทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ การศึกษาอบรมที่ราชการจัดให้มีไม่เพียงพอ จึงมีหลักสูตรฝึกอบรมของภาคเอกชน ซึ่งต้องเสียค่าลงทะเบียน ทำให้ครูจำนวนมากขาดโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม (มนตรี จุฬาวัฒนทล. 2542 : 8 - 10) และจากการศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรม (บุญเหลือ กอทอง. 2533 : 142)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาคุณภาพของคน ถือว่าคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาคุณภาพของคนเป็นบทบาทของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : บทสรุปย่อ) ดังนั้นจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 เพื่อเป็นกรอบทิศทางเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เหมาะสมกับเป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องมีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะในสาขาที่สอนหรือในงานที่รับผิดชอบ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 16) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับทั้งยังเป็นการส่งเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ และความก้าวหน้าแก่บุคลากรในหน่วยงาน จึงได้กำหนดแนวนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 70)

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาครู อันจะส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยส่วนรวมต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปกำหนดเป็นนโยบาย กรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขต ดังนี้

1.1 การพัฒนาทางวิชาการ ประกอบด้วย

1.1.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

1.1.2 การจัดการเรียนรู้

1.1.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

1.1.4 การวิจัยในชั้นเรียน

1.1.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียน

1.2 วิธีการพัฒนา แบ่งออกเป็น

1.2.1 การฝึกอบรม

1.2.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

1.2.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

1.2.4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 418 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2545 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 210 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การสอนของข้าราชการครู และขนาดของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2545 จำแนกเป็น

3.1.1 อายุ

1) ต่ำกว่า 40 ปี

2) อายุ 40 – 50 ปี

3) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์การสอน

1) น้อยกว่า 20 ปี

2) ตั้งแต่ 20 – 30 ปี

3) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน

1) โรงเรียนขนาดใหญ่

2) โรงเรียนขนาดกลาง

3) โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน

และการวัดและประเมินผลผู้เรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ใน 4 วิธี คือ 1. การฝึกอบรม 2. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 3. การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร 4. การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาทางวิชาการ หมายถึง การที่ข้าราชการครูเสริมสร้างความรู้ ความสามารถหรือความชำนาญทางวิชาการในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลของผู้เรียน

1.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจ/เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร การวิเคราะห์หลักสูตร การจัดทำสาระการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาที่เรียนเพิ่มเติม และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี การออกแบบการเรียนการสอน การกำหนดเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิต การปรับปรุงหลักสูตร

1.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครูโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วยการบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว การบูรณาการแบบคู่ขนาน การบูรณาการแบบสหวิทยาการ และการบูรณาการแบบโครงการ โดยการจัดการเรียนรู้ในทุกช่วงชั้นของการจัดการศึกษา ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ และจิตวิทยาการเรียนตามความสมดุล และเหมาะสมกับวัย

1.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมที่ให้พัฒนาผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง สิ่งแวดล้อม สามารถพัฒนาตนเอง ปรับตัวเข้ากับสังคม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว และกิจกรรมนักเรียน โดยมีขั้นตอนในการจัดกิจกรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน กำหนดสัดส่วน วิเคราะห์เนื้อหาในด้านการพัฒนาตนเอง การศึกษาและอาชีพ มีกระบวนการสอนและเทคนิคที่เหมาะสม การจัดสื่อการจัดกิจกรรม การจัดทำรายละเอียด รายกิจกรรมตามหัวข้อต่าง ๆ การสอนซ่อมเสริม กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียน และกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ การวางแผนการวัดและประเมินผลกระบวนการจัดกิจกรรม

1.4 การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบของข้าราชการครู กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน มีการกำหนดปัญหา สาเหตุ การวางแผน ความรู้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยที่ใช้แก้ปัญหา การปฏิบัติตามแผน ความรู้ทางสถิติที่ต้องใช้ในการวิจัย และการวัดและประเมินผล การรายงานผลการวิจัย และสรุปเพื่อวางแผนปรับปรุงเพื่อแก้ปัญหาใหม่

1.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียน หมายถึง ความสามารถของครูที่ใช้พัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เพื่อแสดงถึงการพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียน โดยต้องมีหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผล มีกระบวนการในการวัดและประเมินผล มีการสร้างเครื่องมือในการวัดผลและประเมินผล การตรวจสอบเครื่องมือ ใช้วิธีการการประเมินจากสภาพจริง หรือใช้แฟ้มสะสมงาน หรือประเมินจากการปฏิบัติ การนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการเสริมสร้างให้ข้าราชการครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษา 4 วิธี ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติการ การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

3. การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการพัฒนาที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เป็นการพัฒนาด้วยวิธีการบรรยายเป็นการเพิ่มความรู้มากขึ้น การลงมือปฏิบัติจริงทำให้เกิดความชำนาญ และการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติการได้ประสบการณ์มากขึ้น

4. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการที่ให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ หรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถศึกษาได้จากเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่ประหยัดและเป็นไปแนวเดียวกัน การชี้แนะหรือสอนงาน จากผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ จะช่วยให้ได้เข้าใจมากขึ้น การฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองปฏิบัติ ทำให้เกิดการเรียนรู้ และความเข้าใจมากขึ้น

5. การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง วิธีการพัฒนาข้าราชการครู โดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและรู้จักภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นการบริหารโดยเน้นวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้สร้างแรงจูงใจ ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทุกขั้นตอน เทคนิคคิวซี หรือกลุ่มคุณภาพ ทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น โดยมีขั้นตอนตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการดำเนินการ

6. การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ หมายถึง วิธีการพัฒนาข้าราชการครูที่ศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ จากการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัย โดยใช้เวลาราชการเต็มเวลา

(ประเภท ก) หรือการศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐหรือเอกชน ซึ่งใช้เวลาวันหยุดราชการ (ประเภท ข) และการศึกษาต่อด้วยตนเอง

7. ความต้องการ หมายถึง ความปรารถนา หรือความมุ่งหวังของครูที่มีต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4 วิธี

8. ข้าราชการครู หมายถึง ครูผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545

9. กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่ประกอบด้วย โรงเรียนพญาไท โรงเรียนโฆสิตสโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนวัดอมรินทราราม และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา - กรุงเทพมหานคร

10. อายุ หมายถึง อายุจริงของข้าราชการครูตามปีปฏิทินสากล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอายุ ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 40 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

11. ประสบการณ์การสอน หมายถึง ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่การสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 20 ปี ตั้งแต่ 20 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

12. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจัดแบ่งกลุ่มโรงเรียน ใช้เกณฑ์จำนวนนักเรียนของโรงเรียนเป็นหลักในการจัดแบ่ง ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 901-1,500 คน) และโรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 900 คนลงไป)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยอาศัยกรอบแนวคิด ดังนี้

1. การพัฒนาทางวิชาการ ศึกษาจากเนื้อหาสาระในการพัฒนาทางวิชาการข้าราชการครู ตามแนวปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยจะศึกษาเฉพาะความต้องการของข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาทางวิชาการใน 5 ด้าน คือ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 16)

2. วิธีการพัฒนาข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา ศึกษาแนวคิดตามที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 วิธี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 70)

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานสามารถกำหนดหลักสูตร เป้าหมายและการประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ

2. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานสามารถที่จะพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญของบุคลากรไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถที่จะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

3. การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรดำเนินการโดยใช้เทคนิคบริหารโดยหัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม ดำเนินการด้วยความสมัครใจ และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน

4. การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งหน่วยงานสนับสนุน และส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

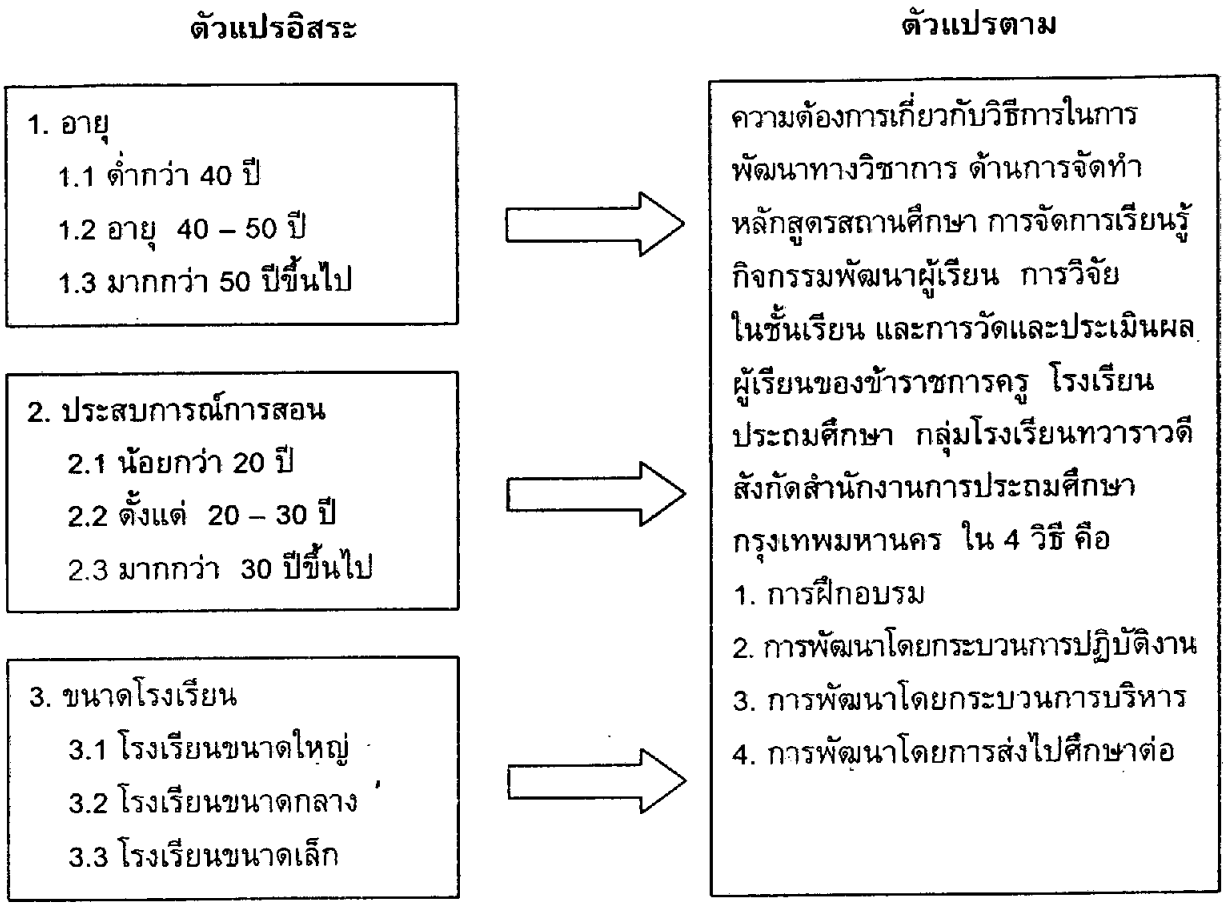
3. อายุ ศึกษาจากผลจากการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ประภาศรี อิ่มวณิช. 2539 : บทคัดย่อ)

4. ประสบการณ์การสอน ศึกษาจากผลการวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 64 ; อ้างอิงจากสุเทพ เทโหปการ. 2540 : 55-57)

5. ขนาดของโรงเรียนศึกษาจากผลการวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเป็นรายด้านมีความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (ยุทธศาสตร์ โยธนพล. 2542 : บทคัดย่อ)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดแล้วสรุปเป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการครูใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ตามตัวแปร

อิสระ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ผู้วิจัย เห็นว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลกับตัวแปรตาม คือ อายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน จึงได้กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการในระดับมาก

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน

4. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาและได้ลำดับเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. การพัฒนาข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
4. การพัฒนาทางวิชาการ
    4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
    4.2 การจัดการเรียนรู้
    4.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
    4.4 การวิจัยในชั้นเรียน
    4.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียน
5. วิธีการพัฒนาบุคลากร
    5.1 การฝึกอบรม
    5.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
    5.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร
    5.4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล และเป็นความจำเป็นขององค์การทุกองค์การ หลังจากที่ได้มีการคัดเลือกหรือสรรหาคนดีมีความรู้ความสามารถบรรจุและแต่งตั้งเข้าทำงานแล้ว บุคลากรจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และมีแนวทางในการปฏิบัติงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ จึงมีนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือการพัฒนาบุคลากร ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535 : 80) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นขบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่า หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการ คือ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอีกทางหนึ่งด้วย ทำให้เขาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้งเป็นแนวทางส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองไปสู่การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ใหม่ได้ต่อไป

สมิต สัชฌุกร (2536 : 19) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์เต็มที่จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรและให้บุคลากรมีความก้าวหน้า

ชูชัย สมิทธิไกร (2537 : 10) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมและมีความงอกงามเดิบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2539) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าหมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้เกิดความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2540 : 139) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าหมายถึง การดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

แคสเตตเตอร์ (Castetter.1992 : 221) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การกำหนดรูปแบบเพื่อการดึงดูด รักษา และปรับปรุงในคุณภาพและปริมาณของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ กระบวนการของการพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นที่มีต่อเนื่องกันในเรื่องการพัฒนาของบุคลากร

มันดี้ และ โน (Mondy and Noe. 1996 : 230) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การออกแบบความพยายามต่อเนื่องโดยการจัดการเพื่อปรับปรุงความสามารถของลูกจ้างและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยการฝึกอบรมและโปรแกรมในการพัฒนา

บาร์ทอล และ มาร์ดิน (Bartol and Martin. 1998 : 329) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การวางแผนความพยายามส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้เกี่ยวข้องพฤติกรรมของงาน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ดังนั้น จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ที่กล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการในการดำเนินงานเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ เพื่อมุ่งให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรครู เป็นการดำเนินการตามกระบวนการ เพื่อให้พัฒนาครู อาจารย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และเจตคติที่ดี ในอันที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนให้ดีและเหมาะสมยิ่งขึ้นไป ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนกระทั่งปลดเกษียณ

2. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด หน่วยงานจะประสบความสำเร็จอยู่ที่บุคลากรและการได้มาซึ่งคนเก่งและคนดีไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การต่าง ๆ ในการที่จะสร้างเสริมความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพ ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สำราญ ถาวรายุศม์ (2531 : 11) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในวงราชการไว้ 3 ประการ คือ

1. บุคคลที่เข้าสู่อาชีพราชการต้องผ่านการสรรหาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีเจตคติ มีจริยธรรมดีพอสมควร แต่เพื่อความเหมาะสมทางราชการแต่ละยุค แต่ละสมัย แต่ละหน่วยงาน และแต่ละแห่งตามหน้าที่ในตำแหน่งงานจำเป็นต้องมีการพัฒนาข้าราชการทุกคน ทุกระดับ เปรียบเสมือนกับการได้เพชรดีมาแล้ว จำเป็นต้องเจียระไนเพื่อให้สวยงาม และมีคุณค่ายิ่งขึ้น

2. โลกและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนเราจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันเหตุการณ์ให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

3. คนเราแม้ว่าจะดี มีทัศนคติที่ดี มีจริยธรรม มีความสามารถที่ดีไม่ได้หมายความว่าจะหยุดยั้งการพัฒนาเราจำเป็นต้องพัฒนาต่อไป เพราะการพัฒนานั้น เป็นการเตือน เป็นการ

กระตุ้นเตือนให้สำนึกอยู่ตลอดเวลา เช่น การเข้าวัดฟังธรรม ไม่ได้หมายความว่า คนไม่ดีจึงจะเข้าไปแต่เป็นการเข้าไปเพื่อกระตุ้นให้สำนึกถึงการกระทำดีอยู่ตลอดเวลา

สุเมธ เดียวอิศเรศ (2531 : 147) กล่าวถึง ความสำคัญและจำเป็นของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยในการเตรียมบุคคลที่หน่วยงานมีอยู่ในปัจจุบันให้พร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งการงานในระดับสูง

2. ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จำเป็นต้องฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงนั้น

3.การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานจะช่วยเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมจนมีความสามารถทำงานได้ถูกต้อง ไม่ผิดพลาด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติการฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบปะกับบุคคลภายนอก สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน เป็นการผ่อนคลายความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้รับความรู้เพิ่มเติม

ยนต์ ชุ่มจิต (2535 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาครูว่า เนื่องจากครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและพัฒนาชาติบ้านเมือง เพราะว่าครูต้องทำหน้าที่พัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนกระทั่งสามารถใช้ความรู้ความสามารถเหล่านั้นไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเป็นงานที่ต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538 : 1-6) กล่าวว่า ในด้านการศึกษานั้น การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นและสำคัญมาก เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครูจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบครบวงจร เชื่อมโยงสอดคล้องกับเป้าหมาย ปัจจุบันการพัฒนาครูประจำการนั้นมุ่งพัฒนาระบบและการวางแผนให้ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่องเต็มศักยภาพและนำผลการพัฒนาไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพแก่งานในหน้าที่

สุวัจชัย สมไพบูลย์ (2539 : 81-88) กล่าวว่า ไม่มีแผนงานใดที่ประสบผลสำเร็จได้โดยปราศจากกำลังคน ดังนั้น การลงทุนในการใช้ทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเสมือนหนึ่งเป็นการสร้างสาธารณูปโภค ดังนั้น รัฐบาลควรจัดการให้ได้รับการศึกษาพร้อม ๆ กับการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่แรงงาน เพื่อให้เกิดความชำนาญสามารถเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในองค์การ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ หากองค์การใดมีบุคลากรดังกล่าว นับว่าองค์การมีทรัพย์สินอันมีค่าที่จะนำความเจริญก้าวหน้าสู่องค์การนั้น ๆ

3. การพัฒนาข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

แนวทางในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน โดย ก.ค. มีหลักเกณฑ์ว่าให้ข้าราชการครูทุกคนถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเอง และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องส่งเสริม สนับสนุน โดยเฉพาะการให้ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม อย่างน้อย 1 ครั้ง ในเวลา 2 ปี ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2544 : 1-2)

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2545 : 19-32) ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จึงให้ความสำคัญและกำหนดไว้ในแผนการพัฒนาคุณภาพข้าราชการครูเป็นประจำทุกปี โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูของ ก.ค. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ได้กำหนดนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาข้าราชการครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาชีพ โดยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น การจัดฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนการสอนเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง การอบรมครูในเรื่องการจัดทำ Port Folio การอบรมครู การจัดทำนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษอย่างเป็นระบบ (สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. 2543 : 21–24) นอกจากนี้ยังมีการจัดประชุมปฏิบัติการจัดทำแผน การนำผลงานทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จของครูแกนนำ มาจัดนิทรรศการและนำเสนอรูปแบบต่าง ๆ (สำนักงานการประถมศึกษารุงเทพมหานคร. 2544 : 27)

4. การพัฒนาทางวิชาการ

การศึกษาในระดับประถมศึกษา เป็นช่วงแรกของการศึกษาภาคบังคับของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิต และมีความรู้ทางวิชาการ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อการศึกษาต่อ การพัฒนาทางวิชาการจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน หากหน่วยงานมีความสามารถในการพัฒนาทาง

วิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน เพื่อให้ข้าราชการครู มีความรู้ ความสามารถเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

4.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของหลักสูตร สุมิตร คุณานุกร (ศิรินทร์ เวชวงษ์. 2542 : 10, ; อ้างอิงจาก สุมิต คุณากร. 2539 : 203) กล่าวว่า หลักสูตร คือ โครงการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะสอดคล้องกับความมุ่งหมายทางการศึกษาที่กำหนดไว้ และบอบบิต (ศิรินทร์ เวชวงษ์. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Bobbit. 1994 : 4) นิยามหลักสูตรว่าหมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่ครูจัดให้แก่นักเรียนเพื่อพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคต ซึ่งคล้ายกับทาบา (วีระเวทย์ แพทย์ประเสริฐ. 2544 : 31: อ้างอิงจาก Taba. 1978 : 12) กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ต่าง ๆ ที่โรงเรียนและครูผู้สอนจัดขึ้น เพื่อให้นักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามลักษณะที่ต้องการและให้ถึงจุดหมายลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางเพื่อเป็นกรอบทิศทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปใช้จัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งสำหรับการจัดการศึกษาทุกกลุ่มสถานศึกษา ต้องนำสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดในหลักสูตรไปจัดทำสูตรสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : คำนำ)

หลักสูตรสถานศึกษา เป็นแผนหรือแนวทาง หรือข้อกำหนดของการจัดการศึกษาที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพสูงสุด (กรมวิชาการ 2545 ก : 1) หลักสูตรสถานศึกษาจึงประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่น ๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปี หรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนและกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 27-28)

การศึกษาตามมาตรฐานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา มอบอำนาจให้สถานศึกษาโรงเรียนเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรเองในการจัดทำหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งควรจะประกอบด้วย (นาดยา ปิลันธนานนท์ และคณะ. 2542 : 38-40)

1. เป้าหมาย มาตรฐานและการสำเร็จการศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระฯ ซึ่งต้องสอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน การศึกษาของโรงเรียน ของท้องถิ่น และมาตรฐานของชาติ

2. หลักการและเหตุผลของแต่ละกลุ่มสาระฯ และรายวิชาต่าง ๆ เพื่อชี้ให้เห็นว่าเหตุใดผู้เรียนจึงต้องเรียนกลุ่มสาระฯ นั้น และรายวิชาเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนในฐานะสมาชิกที่ดีของครอบครัว สังคม และประเทศชาติ ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการเหตุผลนี้

3. คำอธิบายกลุ่มสาระฯ และคำอธิบายรายวิชา ผู้เรียนจะต้องศึกษาในแต่ละรายวิชา โครงงานและกิจกรรมที่นักเรียนต้องปฏิบัติให้เข้าใจแจ่มแจ้ง

4. จุดประสงค์ของแต่ละรายวิชาแต่ละชั้นปี ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานอย่างเหมาะสม ทั้งมาตรฐานกลางของชาติและมาตรฐานของกลุ่มสาระฯ รวมทั้งกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียน ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ปรากฏอยู่ในแต่ละช่วงชั้นปี

5. หน่วยการเรียน ควรกำหนดสาระหัวข้อที่จะต้องเรียน รวมทั้งกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละหน่วยการเรียน พร้อมทั้งกิจกรรมการเรียน งานที่มอบหมายให้ผู้เรียนทำในแต่ละหน่วยการเรียน ตลอดจนตัวอย่างแบบทดสอบและการประเมินในลักษณะอื่น ๆ รวมทั้งเกณฑ์การประเมินและสื่อเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอน

6. สัดส่วนเวลาเรียน โรงเรียนแต่ละแห่งมีอิสระที่จะกำหนดสัดส่วนเวลาเรียนของแต่ละรายวิชา แต่ละชั้นปีโดยเสรี ภายใต้กรอบของมาตรฐานการศึกษาของประเทศที่กำหนดไว้

7. แผนการประเมินและปรับปรุงหลักสูตร เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานความต้องการจำเป็นของผู้เรียนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรต้องสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ และเปลี่ยนไปตามธรรมชาติของการศึกษา ผู้สอนต้องปรับปรุงกระบวนการสอนและประเมินกระบวนการสอนของตนเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลง สถานศึกษาควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 28-30)

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา กำหนดภาระหน้าที่สำคัญ ๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมายมาตรฐาน แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการและการติดตามผล กระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้แผนกลยุทธ์ที่สถานศึกษาสร้างขึ้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบและหน่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพียบพร้อม เช่น ระบบคุณภาพ ระบบหลักสูตร สาระการเรียนรู้ การเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เป็นต้น ซึ่งวิธีดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตร การกำหนดสาระการเรียนรู้

2. การจัดหลักสูตรสถานศึกษา จากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมาตรฐานการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้จากช่วงชั้นให้เป็นรายปี หรือรายภาค และกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้ชัดเจน เพื่อให้ครูผู้สอนนำไปออกแบบการเรียนการสอน เวลาเรียน การบ้าน ที่มีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา

3. การกำหนดสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค สถานศึกษานำมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระต่าง ๆ จากหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

4. การออกแบบการเรียนการสอน จากสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นรายปี หรือรายภาค ซึ่งครูผู้สอนต้องออกแบบการเรียนการสอน โดยคาดหวังว่าผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่ดี

5. การกำหนดเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิต สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรกำหนดจำนวนเวลาเรียนสำหรับสาระการเรียนรู้รายปี ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ควรกำหนดจำนวนเวลาสำหรับการเรียนตามสาระการเรียนรู้รายปีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการสอนเพื่อเน้นทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่าน การเขียน การคิดเลข และการคิดวิเคราะห์ ซึ่งต้องจัดให้ผู้เรียนเรียนอย่างสนุกเพลิดเพลิน ในแต่ละคาบเวลาไม่ควรใช้เวลายาวเกินความสนใจของผู้เรียน

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเริ่มทำงานเป็นทีม การสอนตามหัวข้อเรื่องจึงเป็นเรื่องสำคัญ สามารถให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการเรียน นำผลงานมาแสดงซึ่งกันและกันในรูปแฟ้มสะสมผลงาน

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ เป็นการเรียนมุ่งพัฒนาความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแล้วจะต้องจัดการเรียนแบบบูรณาการเป็นโครงงานมากขึ้น

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 เป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้ผู้เรียนมีความพร้อมในด้านการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หรือประกอบอาชีพ

6. แนวทางการจัดหลักสูตรสถานศึกษา ต้องดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตร การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2544 ก : 28-31) ได้กำหนดแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้มีความสอดคล้องกับชีวิตสังคมและความต้องการของผู้เรียน ดังนี้

ขั้นที่ 1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษา ประกอบได้ด้วยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา (Stakeholders) ได้แก่ ผู้บริหาร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำศาสนา และองค์กรเอกชน เป็นต้น คณะกรรมการฯ จะร่วมมือกันสำรวจ วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลพื้นฐานความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเกี่ยวกับ

1. ข้อมูลพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษา
2. ธรรมนูญสถานศึกษา หรือแผนพัฒนาการศึกษา

3. มาตรฐานการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมพื้นฐาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

4. ทิศทางในอนาคต ความคาดหวัง ความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

5. แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ขั้นที่ 2 กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับชุมชน/ท้องถิ่น โดยเลือกปฏิบัติแนวทางใดแนวทางหนึ่ง หรือหลายแนวทางจากแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. ใช้มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด

2. เพิ่มเติมมาตรฐานการเรียนรู้จากที่หลักสูตรกำหนด ให้มีความสอดคล้องกับสถานศึกษาและท้องถิ่น

3. ปรับสาระการเรียนรู้จากที่หลักสูตรกำหนด โดยใช้สาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสถานศึกษาท้องถิ่นและสากล

4. ดำเนินการแบบผสมสาน จากข้อ 1-3

ขั้นที่ 3 จัดทำสาระของหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับสภาพข้อมูลพื้นฐาน ความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษาและชุมชน ซึ่งได้จากการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลในขั้นที่ 1 และแนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่เลือกในขั้นที่ 2 แล้วดำเนินการวิเคราะห์จุดประสงค์/จุดมุ่งหมาย/มาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรแกนกลาง/หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สาระการเรียนรู้/เนื้อหาสาระที่หลักสูตรแกนกลาง/หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้เป็นรายปี/รายภาค โดยแยกออกเป็นในแต่ละระดับชั้น เลือกสาระการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยพิจารณาสาระการเรียนรู้ที่ได้สำรวจไว้ในขั้นที่ 1 และร่วมกันกำหนดว่าสาระการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้มีอะไรบ้าง ทั้งนี้ ควรจะให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 มาตราที่ 27 วรรคสอง กำหนดเวลาเรียน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสาระการเรียนรู้ ที่จะนำมาใช้เป็นสื่อเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ว่าสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาใด แล้วจึงกำหนดเวลาเรียนทั้งหมดและเวลาเรียนในแต่ละกลุ่มวิชาที่สัมพันธ์กัน จัดทำคำอธิบายรายวิชา/หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วย ชื่อรายวิชา/หน่วย/เรื่องจำนวนเวลา/จำนวนหน่วยกิต จุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์/มาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ จัดทำหน่วยการเรียนรู้ จากสาระการเรียนที่กำหนดให้จัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้ (Theme) เพื่อสะดวกในการจัดการเรียนรู้ จัดโครงการสอน โดยนำหน่วยการเรียนรู้ที่ได้กำหนดไว้ในลักษณะของหน่วยบูรณาการ มาวิเคราะห์ว่าในแต่ละหน่วยมีจุดมุ่งหมาย/จุดประสงค์/มาตรฐานการเรียนอะไรบ้าง จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างไร มีเครื่องมือประเมินผลอะไรบ้าง ใช้เวลาเรียนเท่าไร เป็นต้น จัดทำแผนการจัดเรียนรู้ จากโครงการสอน/ประมวลการสอนที่กำหนดไว้ครูผู้สอนนำมาเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ โดยอาจจะเขียน

เป็นแบบตาราง แบบบรรยาย แบบกึ่งตาราง แบบใยแมงมุม (Web) แบบ 4 MAT แบบใดแบบหนึ่งก็ได้ตามความถนัด

ขั้นที่ 4 ทดลองใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่จัดทำขึ้นในขั้นที่ 3 ไปทดลองสอนจริงในชั้นเรียน โดยเน้นการดำเนินการตามแผนการจัดเรียนรู้ที่กำหนดขึ้น ประเมินผลตามสภาพจริง และวางแผนการเก็บข้อมูลต่อไปนี้ขณะที่สอนด้วย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการเรียนรู้ ที่จะนำไปใช้กับนักเรียนกลุ่มใหม่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1. การทดสอบความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดก่อนเรียน
2. การประเมินพฤติกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนด โดยใช้การทดสอบ แบบฝึกหัด การสังเกต แฟ้มสะสมงาน
3. การทดสอบความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ที่กำหนดหลังเรียน
4. การสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้
5. บันทึกหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหา/อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ประเมินและปรับปรุงหลักสูตร คณะกรรมการจัดทำหลักสูตรระดับสถานศึกษาต้องร่วมกันประเมินผลจากข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 4 ให้ครอบคลุมทั้งด้านปัจจัย กระบวนการใช้หลักสูตร และคุณภาพของนักเรียนว่าเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดหรือไม่ในการประเมินนี้ควรเปิดโอกาสให้นักเรียน ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินและปรับปรุงการจัดทำหลักสูตรด้วย

อรุณี เทพวรรณ และคณะ (2545 : 23-24) ได้กล่าวถึงกระบวนการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับสาระการเรียนรู้แกนร่วม แกนเลือกและเลือกเสรี ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์มาตรฐานกลุ่มวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น มาจัดทำเป็นมาตรฐานการเรียนรู้รายปี/รายภาค
2. วิเคราะห์สาระการเรียนรู้กลุ่มวิชา สาระการเรียนรู้ช่วงชั้น มาจัดทำเป็นสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค
3. นำเอามาตรฐานสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค และสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค (ตามข้อ 1 และข้อ 2) มาจัดทำเป็นรายวิชา โดยในแต่ละรายวิชาจะต้องประกอบด้วย

3.1 มาตรฐานการเรียนรู้ด้านความรู้ ด้านทักษะ/กระบวนการ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม

3.2 สาระการเรียนรู้หลักของกลุ่มวิชา และอาจมีการนำสาระการเรียนรู้ของกลุ่มวิชาอื่น ๆ มาบูรณาการ

4. ครูผู้สอนนำรายวิชามาจัดทำหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ เป็นการนำเอาสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค ที่กำหนดไว้แล้วไปจัดทำเป็นหน่วยย่อย เรียกว่า หน่วยการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานการเรียนรู้ และจำนวนเวลาสำหรับจัดการเรียนรู้ เป็นสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค

4.2 การจัดการเรียนรู้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 42 กำหนด แนวทางการจัดการศึกษาโดยต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาความคิดและพัฒนาความสามารถทางอารมณ์ ของผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 21)

กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมายกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้ เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน (วิเศษ ชิณวงศ์. 2545 : 36)

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอน ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สาระการเรียนรู้ ต้องมีความสมดุล และเหมาะสม กับวัย และมีแหล่งการเรียนรู้หลากหลายและเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า (โสภณ โสมดี และอภันตรี โสตะจินดา. 2545 : 15-16)

การเรียนรู้ในสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีกระบวนการและวิธีการที่หลากหลาย เน้นการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดเป็นกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้าง พื้นฐานความเป็นมนุษย์ที่พึงประสงค์ และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาบูรณาการ ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจัดได้หลายลักษณะ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 21-23) เช่น

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยง สาระการเรียนรู้ต่าง ๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่อง สิ่งแวดล้อม น้ำ เป็นต้น ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสาระและกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม สาระต่าง ๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ต่าง ๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปแสวงหาความรู้ความจริงจากหัวข้อเรื่องที่กำหนด

2. การบูรณาการแบบคู่ขนาน มีผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันจัดการเรียน การสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนาน เช่น ผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์ เรื่องเงา ผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่องการวัด

ท 157349 ร.3

ระยะทาง โดยการวัดเงาคิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่าง ๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่าง ๆ หรืออีกคนหนึ่งอาจให้ผู้เรียนศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนี้นำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชา หรือกลุ่มวิชา แต่ในบางเรื่อง ผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่น เรื่องวันสิ่งแวดล้อมของชาติ ผู้สอนภาษาไทยจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรมค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนสังคมศึกษาให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

4. การบูรณาการแบบโครงการ ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการเป็นโครงการ โดยผู้เรียนและครู ผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมง ด้วยการนำเอาจำนวนชั่วโมงของวิชาต่าง ๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนี้มารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ในลักษณะของการสอนเป็นทีม เรียนเป็นทีม ในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครูผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมเข้าค่ายภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น

แนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น มีดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้ต้องสนองตอบต่อความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้ คาบเวลาเรียน ไม่ควรใช้เวลานานเกินความสนใจ จัดการเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระในลักษณะบูรณาการที่มีภาษาไทยและคณิตศาสตร์เป็นหลัก เน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความสนุกสนานได้ปฏิบัติจริง

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 การจัดการเรียนรู้คล้ายช่วงชั้นที่ 1 แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่สนใจ เน้นการทำงานเป็นกลุ่ม การสอนแบบบูรณาการโครงงาน

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีหลักการทฤษฎีที่ยาก ซับซ้อน เน้นการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 การจัดการเรียนรู้เน้นสู่เฉพาะทางมากขึ้น มุ่งเน้นความสามารถ ความคิดระดับสูง ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านอาชีพ การศึกษาเฉพาะทางและการศึกษาต่อ

4.3 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน (Guidance Activities in the Classroom) มีชื่อเรียกได้หลายชื่อ เช่น กิจกรรมแนะแนว (Guidance Ctivities) กิจกรรมสำรวจ (Guidance Class) วิชากิจกรรมสำรวจ (Information Service Course) การสอนกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน (Classroom Guidance Instruction) การจัดกิจกรรมแนะแนว (Guidance Activities) หรือ

การจัดกิจกรรมแนะแนวในคาบเรียน (Guidance Activities in the Classroom) ซึ่งต่างก็มีความหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของกิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน คือ

ประหยัด ทองมาก (2533 : 353) กล่าวว่า กิจกรรมแนะแนว หมายถึง การดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการแนะแนวให้แก่นักเรียนในช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สภาพแวดล้อม สามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวเข้ากับสังคมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

กรมวิชาการ (2545 ข : 3) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนว่าเป็นกิจกรรมที่จัดอย่างเป็นกระบวนการด้วยรูปแบบ วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเองสร้างจิตสำนึกในธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

รูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 6)

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน กรมวิชาการ (2545 ข : 14-15) ได้แบ่งกิจกรรมนักเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นเติมเต็มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางขึ้น เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาทักษะของสังคม และปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

2. กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมมุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสภาพชีวิตต่าง ๆ นำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้แก่สังคมและวิถีชีวิตในระบอบประชาธิปไตย

การจัดกิจกรรมผู้เรียน สถานศึกษาจะต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดแบ่งสัดส่วน เวลาของกิจกรรมต่าง ๆ แล้วกำหนดเวลาเรียนเช่นเดียวกับกลุ่มสาระอีก 8 กลุ่มสาระ หรือกำหนดเวลาเรียนบางส่วนในตาราง เวลาเรียนปกติและบางส่วนเรียนนอกเวลา หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปด้วยกันโดยวางแผนร่วมกันของกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

หลักการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม จัดให้เหมาะสมกับวัย วุฒิภาวะ ความสนใจ ความถนัด และความสามารถของผู้เรียน มีจำนวนสมาชิกเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรม บูรณาการวิชาการกับชีวิตจริง ใช้กระบวนการกลุ่มในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ฝึกให้คิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับชีวิตในแต่ละช่วงวัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ร่วมกันกำหนดนโยบาย เป้าหมาย ส่งเสริมสนับสนุน นิเทศติดตาม ประเมินผลและรายงาน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการจัด ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 ข : 3-12)

1. ประชุมชี้แจงคณะครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. สำรวจข้อมูล
   - ความพร้อมของสถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
   - สภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียน
3. ร่วมกันวางแผนระหว่างคณะครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง จัดทำแผนงาน โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ทุกภาคเรียนและเสนอขออนุมัติ
4. ปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงาน โครงการ ปฏิทินปฏิบัติงาน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่กำหนดไว้
5. นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. สรุป รายงานผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการจัดกิจกรรมแนะแนว ซึ่งนวลศิริ เปาโรหิตย์ (2533 : 27-33) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับขั้นตอนในการจัดกิจกรรมแนะแนวดังนี้

1. ระดมสมองบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเนื้อหาออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ที่ครูต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ว่ามีอะไรบ้าง
2. สอบถามความต้องการของนักเรียนว่าต้องการเรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง นำข้อมูลที่ได้ไปจัดเป็นหน่วยย่อย ๆ ที่สอดคล้องกับความพร้อมและความต้องการของครู
3. ตั้งเป้าหมายทางพฤติกรรมของการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยย่อย
4. เลือกกระบวนการสอนที่จะทำให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์มากที่สุด
5. ประเมินผลการจัดหลักสูตรแนะแนวอย่างมีระบบ

แนวความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดกิจกรรมแนะแนวดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของเดวิด พอล และโดแนลด์ (ช่อลัดดา ขวัญเมือง. 2542 : 13, ; อ้างอิงจาก David, Paul and Donald. 1993 : 13-17) สรุปได้ว่าขั้นตอนการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปที่ประสบความสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายนั้น ควรมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1. ขั้นวางแผน (Planning Phase) เป็นขั้นที่ครูจะต้องตอบคำถามว่า อะไร คือเป้าหมายที่ต้องการให้นักเรียนเรียนรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่า หรือมีความสามารถในเรื่องอะไร

2. ขั้นดำเนินการ (Implementing Phase) เป็นขั้นที่ครูจะต้องตอบคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะนำนักเรียนไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ เป็นขั้นเลือกยุทธศาสตร์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงนักเรียน ครู และองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย

3. ขั้นประเมินผล (Evaluating Phase) เป็นขั้นที่ครูจะต้องตอบคำถามว่าจะประเมินอย่างไรจึงจะทราบว่านักเรียนรู้ เข้าใจ เห็นคุณค่า หรือมีความสามารถตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

กระบวนการจัดกิจกรรมแนะแนว ซ่อลัดดา ขวัญเมือง (2542 : 149-150) ได้เสนอรูปแบบการจัดกิจกรรมแนะแนว 9 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นวิเคราะห์นักเรียน เป็นขั้นตอนแรก ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน รวมทั้งการศึกษาและทำความรู้จักผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้เดิม ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน

2. ขั้นกำหนดจุดมุ่งหมาย ครูต้องกำหนดว่าต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างไรบ้างตามความเหมาะสมของผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับความมุ่งหวังของหลักสูตร

3. ขั้นวิเคราะห์เนื้อหา ครูต้องกำหนดว่าจะให้นักเรียนรู้อะไรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ครอบคลุม 3 ด้าน คือ การศึกษา ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของหลักสูตรและท้องถิ่น

4. ขั้นกำหนดเทคนิควิธีการ จะต้องใช้วิธีการหลาย ๆ รูปแบบตามความเหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน และให้สอดคล้องกับจุดเน้นของหลักสูตร

5. ขั้นวางแผนการวัด ครูต้องวางแผนการวัดอย่างละเอียด รอบคอบเกี่ยวกับการกำหนดเรื่อง กำหนดความคิดรวบยอด กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม และกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนกำหนดเรื่องสื่อ และวิธีการประเมินผลที่สอดคล้องกันทั้งหมด

6. ขั้นการเตรียมการ ครูจะต้องพิจารณาจากแผนการจัดว่าจะต้องเตรียมอะไรบ้างในการจัดกิจกรรมแนะแนว

7. ขั้นกิจกรรมแนะแนว จะประกอบด้วย กิจกรรมอุ่นเครื่อง หรือกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมนำเพื่อนำเข้าสู่บทเรียน กิจกรรมหลักเพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมสรุป เพื่อสรุปเนื้อหาหรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการใช้กิจกรรมหลัก

8. ขั้นประเมินผล ครูต้องประเมินผลการจัดกิจกรรมแนะแนวว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้หรือไม่

9. ขั้นป้อนข้อมูลย้อนหลัง เป็นขั้นที่สำคัญและจำเป็นช่วยให้ทราบว่าขั้นตอนใดบกพร่องอย่างไร จะได้นำผลมาแก้ไขปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.4 การวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการหาความจริงที่เชื่อได้ของผู้สอน โดยการแก้ปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้ถึงตัวผู้เรียน วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะเรื่องมีขั้นตอนการปฏิบัติเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผนแก้ปัญหา หรือพัฒนา การดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนา การเก็บรวบรวมข้อมูล การสรุปผลการแก้ปัญหาหรือพัฒนา และการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ประวิต เอราวรรณ์ (2542 : 2,5) ได้กล่าวว่า การวิจัยเป็นกระบวนการหาความรู้ใหม่โดยอาศัยการทำงานที่มีระบบเข้ามาช่วย โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จะมีความน่าเชื่อถือสูงและสรุปผลได้ถูกต้อง การวิจัยในชั้นเรียนมีกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจสภาพการปฏิบัติ (Reconnaissance) เป็นการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูว่ามีปัญหาอะไรบ้าง แล้ววิเคราะห์ว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไร และสามารถแก้ไขในส่วนใดได้บ้าง

2. การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนสำหรับกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวิธีการและวางแผนเพื่อลงมือปฏิบัติ (Action)

3. การลงมือปฏิบัติ (Action) เป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

4. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflection) หลังจากที่มีการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาตามแผนจนปรากฏผลแล้ว นักวิจัยต้องมีการสะท้อนผลการปฏิบัติว่ามีสิ่งใดที่เกิดขึ้นบ้าง เพื่อสรุปผลและวางแผนปรับปรุงใหม่หรือแก้ปัญหาใหม่ต่อไป

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2544 ข : 40-41) กล่าวถึง การวิจัยในชั้นเรียนเกิดจากความต้องการของครูผู้สอนที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ (นวัตกรรมการศึกษา) เพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้ในชั้นเรียน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนที่แตกต่างกันเป็นสำคัญ โดยเน้นที่ผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบมีเป้าหมายและมีเหตุผล สิ่งสำคัญครูผู้สอนต้องมองให้เห็นภาพเส้นทาง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาความจำเป็นความต้องการในการพัฒนา โดยการศึกษาสภาพปัญหาทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพเพื่อหาลักษณะของปัญหา สาเหตุของปัญหาที่แท้จริง และนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวางแผนปรับกิจกรรมการเรียนรู้ และพัฒนา

สื่อการเรียนรู้ (นวัตกรรมการศึกษา) ในชั้นเรียนให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการแก้ปัญหา/พัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนต้องสร้างหรือปรับปรุง/พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ (นวัตกรรมการศึกษา) บนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้ว่า กลุ่มผู้เรียนที่ครูผู้สอนต้องการพัฒนาได้รับการพัฒนาการเรียนรู้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการของศาสตร์ในสาขาที่เกี่ยวข้องแล้ว

3. การจัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนา เป็นขั้นตอนที่ครูผู้สอนนำกิจกรรมการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ (นวัตกรรมการศึกษา) ที่ผ่านการปรับพัฒนาเรียบร้อยแล้วนำไปสู่การปฏิบัติการจัดกิจกรรมการแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้ในกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีคุณลักษณะตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ

4. การวัดผล/ประเมินผล เป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีผลการเรียนรู้ และพฤติกรรม หรือคุณลักษณะตามหลักสูตรที่คาดหวังหรือไม่ ครูผู้สอนจะเป็นผู้วัดผล/ประเมินผลการเรียนรู้ และเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสรุปผล การแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้ด้วยวิธีการและแบบวัดต่าง ๆ อาทิแบบทดสอบแบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รวมทั้งการจดบันทึกหลังจากจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้เฉพาะรายกรณีนั้น ๆ เป็นสำคัญ

5. รายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน ครูผู้สอนต้องเขียนขึ้นเมื่อครูผู้สอนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ครูผู้สอนต้องเขียนสรุปผลการวิจัย หากพบว่าผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้ หรือมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ครูผู้สอนจำเป็นต้องให้ ความช่วยเหลือทันทีหรืออาจต้องใช้การวิจัยในชั้นเรียน (Action Research) ช่วยในการแก้ปัญหา/พัฒนาการเรียนรู้กลุ่มผู้เรียนดังกล่าวซ้ำอีกครั้งหรือหลาย ๆ ครั้ง จนกว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเจตนารมย์ของหลักสูตรอย่างแท้จริง

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน (2544 : 1,21) ได้ให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียนว่า เป็นการแก้ปัญหานักเรียนบางคน บางเรื่อง เพื่อพัฒนา (ปรับปรุงนักเรียนอ่อนเสริมนักเรียนเก่ง) ในการทำวิจัยในชั้นเรียน จึงมีขั้นตอนดังนี้

1. การระบุปัญหา และการหาสาเหตุของปัญหา
2. การกำหนดปัญหาและสาเหตุที่ครูสามารถทำได้เอง
3. การหาคำตอบที่คาดหวัง (สมมุติฐาน)
4. การกำหนดชื่อเรื่องและวัตถุประสงค์ในการวิจัย
5. การระบุแนวทางที่จะแก้ไขอย่างละเอียด ซึ่งแนวทางแก้ไขนี้มิใช่วิธีสอนหากแต่เป็นวิธีแก้ปัญหาและสาเหตุที่ตรงจุดและชัดเจน ปฏิบัติได้จริงตามอาการของปัญหา
6. การลงมือแก้ไขนักเรียนบางคนในขณะเดียวกันก็สอนนักเรียนกลุ่มใหญ่ด้วย

7. การสังเกต สอบถามนักเรียนที่เป็นปัญหาและจดบันทึกวิธีการและผลการแก้ไขเป็นระยะ ๆ

8. การสรุปผลการแก้ไขว่า ดีขึ้นอย่างไร อะไรคือตัวชี้ว่าได้ผล

9. การจัดทำรายงานวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 1 สำหรับนักเรียนกลุ่มเดิม (คนนี้) และในประเด็นนี้

10. การเตรียมวิจัยในชั้นเรียนเรื่องที่ 2 ซึ่งอาจเป็นนักเรียนกลุ่มเดิม (คนเดิม) แต่เป็นเรื่องใหม่ หรือการระบุปัญหาสาเหตุใหม่ หรือปัญหาสาเหตุเดิม แต่วิธีแก้ใหม่ของนักเรียนคนใหม่ (กลุ่มใหม่)

4.5 การวัดและประเมินผลผู้เรียน

เป้าหมายสำคัญของการประเมินการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยการนำผลการประเมินผลไปปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนโดยตรง

การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้สอนใช้พัฒนา คุณภาพผู้เรียน เพื่อแสดงถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้าและความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 25 - 34) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการเรียนตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ใช้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

- กระบวนการประเมินผลจะทำควบคู่กับกระบวนการเรียนการสอน
- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ตนเอง
- ใช้วิธีการประเมินจากสภาพจริง ใช้แฟ้มสะสมงาน การประเมินตนเองของผู้เรียน การบันทึกจากผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น
- สถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลการเรียน ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการโรงเรียน

อรนุช ศรีสะอาด (2543 : 11 - 12) ได้กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนโดยใช้เทคนิคในการสังเกต ซึ่งดูที่ความสมบูรณ์ของงาน กระบวนการ (ทำอย่างไร) และผลผลิต (ได้อะไร) เครื่องมือที่ใช้การสังเกต มี 4 แบบ คือ

1. แบบภาพรวม (Global Impression) การสังเกตแบบนี้เป็นเทคนิคที่จำเป็นโดยการดูและบรรยายว่าท่านเห็นอะไร

2. แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured) ประกอบด้วย คำถามแบบปลายเปิดที่พิจารณากึ่งความก้าวหน้าและประเด็นของงาน

3. แบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Schedules) เป็นการประมาณค่าการปฏิบัติที่มีระดับหรือมากว่าที่แสดงถึงระดับความรู้สึกในแต่ละส่วนของงานที่ประมาณได้จากนักเรียน

4. แบบตรวจสอบรายการ (Checklists) เป็นการกาเครื่องหมายที่แสดงถึงการที่นักเรียนทำหรือไม่ทำในลักษณะต่าง ๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 ค : 24 – 25) ได้กล่าวการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ว่าสถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายถือปฏิบัติร่วมกันและเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยจากการวัดและประเมินผลทั้งในระดับชั้นเรียนระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียนแก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

การวัดและประเมินผลผู้เรียนมีหลักเกณฑ์การประเมินและเครื่องมือในประเมินหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

กรมสามัญศึกษา (2542 : 32 – 33) ได้กล่าวเรื่องเทคนิคและวิธีการประเมิน (Assessment Techniques and Methods) ดังนี้

1. การประเมินรายบุคคล เป็นการพิจารณาความก้าวหน้าของผู้เรียนรายบุคคลในห้องเรียนหรือในกลุ่ม อาจประเมินโดยอิงกลุ่ม อิงเกณฑ์ หรืออิงตนเอง

2. การประเมินกลุ่ม (Group Assessement) เป็นวิธีการรวมรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของผู้เรียนในสถานการณ์กลุ่ม และตัดสินความก้าวหน้าของพวกเขา ครูอาจให้คะแนนผู้เรียน ซึ่งเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นรายบุคคล หรือใช้คะแนนรายบุคคลบวกกับคะแนนกลุ่ม

3. การประเมินตนเองและเพื่อน (Self-Peer Assessement) การประเมินตนเอง และเพื่อนจะทำให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการประเมินงานของตนและของเพื่อนร่วมห้องผู้เรียนได้มีส่วนเข้าร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินด้วย

นาดยา ปิลันธนานนท์ และคณะ (2542 : 220 – 221) ได้กล่าวหลักการของระบบการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน มีรายลเอียดดังนี้

หลักการที่ 1 จุดประสงค์หลักของการประเมิน คือปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน ระบบการประเมินคือการประเมินในชั้นเรียน โดยใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ โครงงานและภาระงาน การทดสอบ ผลปฏิบัติและนิทรรศการ แถบบันทึกเสียงและแถบบันทึกภาพ การทดลอง แฟ้มสะสมงาน และบันทึกประจำวัน

หลักการที่ 2 การประเมินเพื่อจุดประสงค์อื่น ๆ เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน นอกจากจะใช้ในการรายงานและรับรองการเรียนรู้ของนักเรียนแล้ว ระบบการประเมินยังให้ข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และตรวจสอบความรับผิดชอบที่โรงเรียนมีผลต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

หลักการที่ 3 ระบบการประเมินยุติธรรมสำหรับนักเรียนทุกคน ระบบการประเมินซึ่งมีเครื่องมือ นโยบาย การวางแผนปฏิบัติและการนำไปใช้จะต้องยุติธรรมสำหรับนักเรียนทุกคน

หลักการที่ 4 ความร่วมมือในกลุ่มวิชาชีพและการสนับสนุนการประเมิน การประเมินที่มีคุณภาพสูงต้องอาศัยนักการศึกษาที่มีความรู้และยุติธรรม เป็นผู้ที่เข้าใจจุดประสงค์ต่าง ๆ ในการประเมิน ใช้วิธีการประเมินต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ร่วมมือกันทำงาน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

หลักการที่ 5 ชุมชนเข้าร่วมในการพัฒนาการประเมิน ควรได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย เช่น ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน นักเรียน นักการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญในการมีส่วนร่วมอภิปรายจุดประสงค์และวิธีประเมิน

หลักการที่ 6 การสื่อสารเกี่ยวกับการประเมินจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ และชัดเจน ต้องสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายให้ทราบเกี่ยวกับจุดประสงค์ วิธีการและผลของการประเมิน

หลักการที่ 7 ระบบการประเมินจะต้องได้รับการทบทวน และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นหลักประกันว่าระบบการประเมินเป็นผลดีต่อการศึกษาของนักเรียนทุกคน

ตู้ จงรักษ์ (2543 : 10-12) ได้สรุปขั้นตอนของกระบวนการวัดและประเมินผล ดังนี้

1. ขั้นวางแผน ประกอบด้วย กำหนดจุดประสงค์ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการสอน กำหนดสิ่งที่จะวัด จะช่วยสร้างเครื่องมือได้อย่างเที่ยงตรง กำหนดเครื่องมือต้องเลือกเครื่องมือให้เหมาะสมกับพฤติกรรมที่ต้องการวัด

2. ขั้นดำเนินการสร้างเครื่องมือ

3. ขั้นดำเนินการสอบวัด

4. ขั้นตรวจให้คะแนนและใช้ผลการวัด

5. ขั้นการประเมิน

6. ขั้นตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

7. ขั้นปรับปรุงเครื่องมือ

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร (2544 ข : 32) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินผลการเรียนรู้ว่า ต้องประเมินผลนักเรียนรอบด้านครอบคลุมเป้าหมายของหลักสูตร ใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสิ่งที่ต้องการประเมินโดยเน้นการประเมินระหว่างการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ได้ต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการและการดำเนินการประเมิน

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการประเมินผลการเรียนรู้โดยจะประเมินความพร้อมและพื้นฐานของผู้เรียน การประเมินความรอบรู้ในเรื่องที่จะเรียนก่อนการเรียน การประเมินระหว่างเรียน จะต้องวางแผนการเรียนและประเมินผลระหว่างเรียน เลือกวิธีการประเมินที่สอดคล้องกับภาระงาน หรือกิจกรรมหลัก

ที่กำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติ ซึ่งสามารถใช้การประเมินด้วยการสื่อสารส่วนบุคคล การประเมินจากการปฏิบัติ การประเมินสภาพจริง และการประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน มีการกำหนดสัดส่วนการประเมินระหว่างเรียนกับการประเมินผลปลายภาคเรียนหรือปลายปี การจัดทำเอกสารบันทึกข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียน สุดท้ายคือการประเมินเพื่อสรุปผลการเรียนประกอบด้วยการประเมินหลังเรียน การประเมินผลการเรียนปลายปี / ปลายภาค (กรมวิชาการ. 2545 ค : 13-18)

จากการพัฒนาทางวิชาการดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพ มาตรฐานเหมาะสมมืออาชีพ และมีความชำนาญ เชี่ยวชาญเฉพาะในสายที่สอน

5. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคคลเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลในองค์กรย่อมมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสหรือความก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ หรือวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและหน่วยงาน ดังนั้น วิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งวิธีการพัฒนานั้น สมนึก นนธิจันทร์ (2538 : 77) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากร 2 วิธีคือ

1. การพัฒนาบุคคลโดยใช้หน่วยงานภายในองค์การเป็นผู้พัฒนา การพัฒนาบุคคลในหน่วยงานในลักษณะนี้อาจได้แก่ การสอนงาน การประชุม การอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนา การระดมความคิดและวิธีการอื่น ๆ โดยการให้บุคคลในหน่วยงานหรือในสายงานเป็นกลไกในการพัฒนา นอกจากนี้การใช้กระบวนการบริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การสอบคัดเลือก การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน ก็นับเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานเช่นเดียวกัน

2. การพัฒนาบุคลโดยใช้หน่วยงานภายนอกองค์การ การพัฒนาบุคคลโดยให้หน่วยงานนอกองค์การนั้นอาจทำได้โดยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง การศึกษาต่อ การไปประชุม อบรม ฝึกทักษะ และความชำนาญในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจให้องค์การเป็นผู้สนับสนุนหรือเกิดจากความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเองก็แล้วแต่

สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) ได้กำหนดไว้ 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนาเพื่อให้ข้าราชการครูได้คุณภาพ และประสิทธิภาพ โดยรายละเอียดแต่ละวิธีดังนี้

5.1 การฝึกอบรม

ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น เริ่มตั้งแต่ขบวนการแรก คือ การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีผู้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2526 ก : 96) ได้จัดประเภทของการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่จะเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ได้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะบางประการที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เช่น การอบรมปฐมนิเทศ การอบรมหลักสูตรโรงเรียนนายอำเภอ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ให้มีความชำนาญ และประสบการณ์มากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 12-13) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้คือ

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานจะแบ่งออกเป็นสองกรณีคือ การฝึกอบรมโดยสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิชาชีพและการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานเอง

2. การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงานซึ่งอาจจะบรรจุใหม่หรือโอนย้ายมาปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยปกติจะเป็นการฝึกอบรมให้ทราบนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมเพื่อเสริมความสามารถในด้านบริหาร และการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ นอกจากหลักสูตรเฉพาะสำหรับการปฏิบัติงานหรือสำหรับนักบริหารดังกล่าวแล้ว

เสนาะ ติเนาว์ (2535 : 133-137) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมตามลักษณะผู้เข้ารับการอบรม คือ

1. การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction of Orientation)
2. การฝึกอบรมโดยการทำงาน (On the Job Training)
3. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน (Vestibule Training)
4. การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training)

5. การฝึกงาน (Internship Training)

6. การฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)

และยังแบ่งวิธีการฝึกอบรม เป็น 6 วิธี คือ

1. การบรรยาย (Lecture)

2. การประชุมอภิปราย (Conference)

3. ศึกษาจากตัวอย่าง (Case Study)

4. การแสดงบทบาท (Role Playing)

5. การสาธิต (Demonstration)

6. วิธีการอื่น ๆ เช่น การสอนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) การจำลองแบบ (Simulation) การฝึกให้ทำงาน (In Basket Method)

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 20-22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์การกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ปฏิบัติกันมากมี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้บุคลากรทั้งใหม่และเก่าได้รู้จักงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่สัมพันธ์กันอย่างดี สร้างบรรยากาศในการปฐมนิเทศให้บุคลากรรักองค์การ รักผู้บังคับบัญชา รักเพื่อนร่วมงาน

2. การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม ระหว่างการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มักมีการฝึกงานด้วย งานที่ฝึกมักตรงกับงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดทักษะเพิ่มขึ้น

3. การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมาก

สมชาติ กิจยรรยง (2537 : 7-9) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม (Training) วิธีการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การฝึกอบรมภายนอกสำนักงาน (Off the Job Training) หรือบางแห่งเรียกว่าการส่งอบรมภายนอก (Public Training) ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีรูปแบบต่าง ๆ มากมาย

2. การฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) ใช้คำย่อว่า OJT โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้สอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งวิธีการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชานี้สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ หลายวิธีการ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2539 : 28) ได้กล่าวถึงวิธีในการฝึกอบรมที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถจำแนกประเภทของการอบรมออกได้เป็น 5 วิธีด้วยกันคือ

1. การลงมือฝึกปฏิบัติงานจริง

2. การฝึกอบรมด้วยการบรรยายในห้องเรียน

3. การลงมือปฏิบัติงานจริง และนอกเวลาในการปฏิบัติงานควบคู่กันไป

4. การฝึกอบรมเพิ่มเติม

5. การฝึกจำลองและใช้วิธีการอื่น ๆ

พิชัย ผกาทอง (2541 : 33-34) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนี้

1. ต้องดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรก่อนการบรรจุแต่งตั้ง หรือ Pre-services Training เพื่อให้เขาสามารถทำงานที่องค์กรต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ต้องดำเนินการฝึกอบรมทักษะภายหลังการบรรจุแต่งตั้งแล้ว หรือ In-services Training เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

3. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมในการประชุมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน (Workshop) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

ชิดชม สฤษฎ์ชโยธิน (2542 : 26) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม (Training) จะช่วยพัฒนาด้านความรู้ แนวคิดต่าง ๆ ให้กว้างขวางขึ้น การประชุม การจัดให้เข้าร่วมประชุมเพื่อมีบทบาทในคณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้อื่น

กรมพัฒนาชุมชน (2544 : 60-61) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการฝึกอบรมที่จะทำให้การฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ คือ ผู้บริหารโครงการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรผู้ให้ความรู้ในการฝึกอบรม หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาที่น่าสนใจ ซึ่งเกี่ยวข้องงานหรือเป็นความรู้ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ สื่อและโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ที่เหมาะสม เอกสารคู่มือการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ประจำโครงการฝึกอบรม โดยรูปแบบของการฝึกอบรมอาจแบ่งตามรูปแบบวิธีการให้ความรู้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการสอนแนะการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกของหน่วยงาน เป็นการเรียนรู้กฎ ระเบียบ วินัยที่ต้องถือปฏิบัติ

2. การฝึกอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) สำหรับหน่วยงานที่จำเป็นต้องมีการให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะ

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) เป็นรูปแบบของการให้ความรู้โดยผู้บริหารชี้แนะ ฝึกสอน ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน

4. การให้ความรู้ในขณะปฏิบัติงาน (On-Site Instruction) รูปแบบการให้ความรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการชี้แนะแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง เมื่อผู้ทำงานพบอุปสรรคปัญหา ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ช่วยให้มีการแก้ไขปัญหาได้ทันที

5. การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) รูปแบบการให้ความรู้ประเภทนี้ คนทำงานจะต้องวางมือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ห้องเรียนเป็นฐานการเรียนรู้

6. การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติงาน (Vestibule Training) เป็นการให้ความรู้แก่ผู้ทำงานภายในสถานที่จำลองที่มีสภาพเหมือนสถานที่ปฏิบัติงานจริงทุกประการ

ขั้นตอนการฝึกอบรมนั้น หน่วยงานสามารถกำหนดหลักสูตรเป้าหมายและการประเมินผลได้อย่างมีระบบ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 70)

1. ศึกษาปัญหาและความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. กำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม
3. ดำเนินการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการฝึกอบรม
5. ติดตามผลการฝึกอบรม

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการพัฒนาที่จะทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ด้วยวิธีการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน, การลงมือปฏิบัติจริง, การสาธิตการฝึกอบรมด้วยการบรรยายในห้องเรียน, การประชุมอภิปราย

5.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด ต้องปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ บทบาททั้งของหน่วยงานและของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นครู หรือผู้บริหาร ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำ การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่และการโยกย้าย

สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 28) ได้ให้ความหมายไว้ คือ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การสอน การประชุมชี้แจง การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงเป็นวิธีพื้นฐานที่จะให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงานการแนะนำชี้แจงใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี

2. การประชุมชี้แจง ซึ่งหมายถึงการแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในเรื่องการดำเนินงาน แผนงาน มาตรฐานการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นในการประชุมชี้แจงจะต้องมีการวางแผนในการดำเนินการประชุมชี้แจงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป การสอนงานมีวิธีการคล้าย ๆ กับการเรียนการสอนโดยจะต้องดำเนินการเป็นลำดับ

4. การปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองงานเพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญและมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น การมอบหมายงานให้ปฏิบัติสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากร

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และสามารถจะใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยปกติการแนะนำปรึกษาจะดำเนินการเป็นสามรูปแบบ คือ แนะนำปรึกษา โดยหัวหน้างาน แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง และการให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

7. การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคคลได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้วิธีหนึ่งการจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและสามารถจัดทำได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือการปฏิบัติงานและความสามารถจัดทำได้ในทุก ๆ หน่วยงาน แต่ในการจัดทำนั้น ถ้าหากหน่วยงานในระดับสูง เช่น ระดับกรมจัดทำก็สามารถดำเนินการได้ดีกว่า เพราะสามารถหาผู้ชำนาญการมาจัดทำได้ง่าย มีความประหยัด

และทำให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันแต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานในระดับต่าง ๆ อาจจัดทำได้ด้วย โดยเฉพาะเอกสารที่เกี่ยวกับหน่วยงานนั้นโดยตรง

8. การสับเปลี่ยนการหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนเดียวกัน เป็นต้น ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคลเสียใหม่ ซึ่งวิธีนี้อาจสามารถช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากบุคคลซึ่งได้รับหน้าที่ใหม่ หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้นทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

9. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคคลมีประสบการณ์มากขึ้นกับจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2533 : 51) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานในเอกสารงานวิจัยว่า การที่โรงเรียนหรือองค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียนหรือองค์การอื่นในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เปรียบเทียบ และนำกิจกรรมประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานกับไปพัฒนาหน่วยงาน เพราะการศึกษาดูงานจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดแนวคิดมองเห็นอุปสรรคและแนวทางปฏิบัติ

นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ (2535 : 30-34) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง คือ ให้หัวหน้างานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้บุคลากรนั้นมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้

2. การประชุมชี้แจง คือ การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมาย

3. การสอนงาน คือ ให้หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ หรือในกรณีที่นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีความชำนาญเพิ่มขึ้น การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน หรือการแนะนำชี้แจง

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ คือ หัวหน้าได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้ จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ขึ้น

6. การให้คำแนะนำปรึกษา คือ คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้จะเป็นระบบที่จะช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างหนึ่ง และจะสามารถใช้เป็นวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยดำเนินการได้ 3 รูปแบบ คือ

6.1 แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน

6.2 แนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่น ครูพี่เลี้ยง

6.3 การให้คำแนะนำปรึกษา โดยเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์

7. การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน คือ การจัดหาหรือการจัดทำเอกสาร หรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจได้วิธีหนึ่ง สามารถหาผู้ชำนาญการมาจัดทำได้ง่าย มีความประหยัดและทำให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือการปรับปรุงหน้าที่ใหม่

การสับเปลี่ยนหน้าที่ คือ การแลกเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนเดียวกัน

การปรับปรุงหน้าที่ คือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน

9. การโยกย้าย คือ การย้ายบุคลากรให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้จะทำให้บุคลากรได้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น อันจะทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 20-22) ได้กล่าวถึงการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานดังนี้

1. การสอนงาน การช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีสอนแบบตัวต่อตัว หรือเป็นกลุ่มก็ได้ให้ประโยชน์แก่งาน ตัวผู้สอน และบุคลากรผู้รับการสอน

2. การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เรียนรู้ขณะปฏิบัติงาน ศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบ รู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จนสามารถตัดสินใจทำงานตามที่ตนได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบได้

3. การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น จึงสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานขององค์การต่อเนื่องสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

4. การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยเป็นการฝึกบุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รู้วิธีการทำงาน เป็นการเริ่มพัฒนาคนให้รู้จักงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

5. การให้รักษาการแทน ผู้ทำหน้าที่รักษาราชการแทนมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งนั้น

6. การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน จัดทำบุคลากรในองค์การได้อ่านและศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน การฝึกความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน

ชิดชม สฤษฎ์ชโยธิน (2542 : 26) ได้กล่าวถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1. การสอนแนะ (Coaching) เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล (Individual) โดยการแนะนำวิธีการปฏิบัติในการสรุปประเด็นข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งการแนะนำกรณีตัวอย่าง

2. การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority)

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานนั้นเป็นวิธีการปกติที่อยู่ในกระบวนการบริหาร แต่โดยมากมักจะไม่ได้คำนึงถึงว่าได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคคลไปด้วย ซึ่งวิธีเหล่านี้ได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การให้คำแนะนำปรึกษา การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การจัดเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การโยกย้ายงาน และการศึกษาดูงานเหล่านี้เป็นกระบวนการที่จะทำให้บุคคลได้รับการพัฒนา ยิ่งกว่ากระบวนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาโดยวิธีอื่นใดเสียอีก

5.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เป็นการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้โดยผู้บริหารดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยเทคนิคต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535 : 70) ได้เสนอไว้สามเทคนิควิธี คือ

1. การบริหารโดยเป้าหมาย หรือโดยวัตถุประสงค์
2. การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม
3. เทคนิคคิวซี

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไว้คือ (พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. 2540 : 41 ; ปราโมทย์ ส่งสิงห์. 2537 : 66)

1. การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์
2. การบริหารโดยส่วนรวม
3. การตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพ (Q.C.C.)

ซึ่งแต่ละเทคนิควิธีจะได้กล่าวรายละเอียดแต่ละวิธีดังนี้

1. **การบริหารโดยเป้าหมาย หรือโดยวัตถุประสงค์** (Management By Objective) ซึ่งรู้จักกันโดยทั่วไปว่า MBO การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์เป็นระบบ

การบริหารอย่างหนึ่งที่มุ่งเป้าหมาย หรือผลสำเร็จเป็นหลักในการบริหาร คือ หน่วยงานทุกระดับจะต้องกำหนดเป้าหมายไว้ให้สอดคล้องกัน ให้ผู้ปฏิบัติทุกคนได้ทราบเป้าหมายของหน่วยงานทุกระดับ และทราบเป้าหมายในการทำงานของตนว่าเป็นอย่างไร สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของตน และหน่วยงานระดับต่าง ๆ อย่างไร การบริหารโดยยึดเป้าหมายมีหลักการให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายของตนในการทำงาน การที่บุคคลได้มีโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน และได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความเข้าใจเท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลากรทางหนึ่งด้วย

การบริหารโดยวัตถุประสงค์ เป็นกระบวนการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ทุกฝ่ายในหน่วยงานทุกระดับทราบเป้าหมายในการทำงานของตนตลอดทั้งให้มีส่วนในการกำหนดวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกันและปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อร่วมงานหรือบุคคลอื่นๆ ได้ ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลได้มีโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานจะได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ : 2531 : 20)

วิรัตน์ วัฒนศิริธรรม (2540 : 82-85) ได้กล่าวถึง การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ (Mangement By Objective : MBO) ซึ่งเป็นการบริหารที่นำแนวคิดและหลักการด้านการจูงใจมาใช้ โดยมีปรัชญาการมองโลกในแง่ดี (Optimistic) คนที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือ การรับผิดชอบต่อตนเอง และต่อองค์การ (Accountability) และการรู้จักภาระหน้าที่ของตน (Responsibility) หลักการในการยึดวัตถุประสงค์เป็นหลักในการดำเนินงาน การส่งเสริม การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การวัดความสำเร็จจากผลงาน การวางแผนและระบบการควบคุมงาน

การบริหารโดยเน้นวัตถุประสงค์หรืออย่างมีเป้าหมายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน คือ คุณภาพของคนในองค์กร ซึ่งต้องมีความสำนึก ความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร และต้องมีความรู้จักภาระหน้าที่ของตนเองในองค์กร การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และการตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรมีขวัญและกำลังใจกับความสำเร็จร่วมกัน ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 167-168) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของฝ่ายบริหาร หากฝ่ายบริหารได้ให้การสนับสนุนอย่างแท้จริง และเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหาร ตามวิธีที่จะช่วยให้มีการนำไปใช้ปฏิบัติงานทั่วไปในระดับต่าง ๆ ของกิจการ

2. จะต้องพยายามระบุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน นั่นคือ ผลงานต่าง ๆ ต้องสามารถระบุออกมาเป็นตัววัดที่สามารถวัดได้ ต้องมีกำหนดเวลา ต้องเป็นที่เข้าใจง่าย รวมทั้งต้องเป็นเป้าหมายที่ท้าทายความสำเร็จด้วย

3. จะต้องมีการพบปะเพื่อปรึกษากันโดยไม่ขาดตอน ทั้งนี้ เพราะการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ จำต้องมีการปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานที่กำหนดไว้ หากมีการละเลยไม่ทำตามขั้นตอนก็ย่อมจะทำให้สภาพการบริหารงานกลับไปสู่กิจกรรมรายละเอียดอีกครั้งหนึ่ง

4. จะต้องมีศรัทธาในตัวบุคคล นั่นคือต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการต้องให้ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโต และสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองมากขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่า การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ ก็คือ การที่บุคคลในหน่วยงานได้ร่วมกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกันและการรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานในแต่ละระดับ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิผลและบุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสุขกับความสำเร็จของงานร่วมกัน

2. **การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม** (Participative Management) หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นวิธีการบริหารที่เน้นให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ในการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน การวางแผนงาน การวางแผนการตัดสินใจ และการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544 : 36-37) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของบุคลากร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องผูกพันกับงานหรือองค์กรจะเกิดความเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้พฤติกรรมของบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และช่วยสร้างแรงจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 30) ได้เสนอวิธีการดำเนินการบริหารงานโดยมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

2.1 จัดให้มีการบริหารงานในหน่วยงานทุกระดับได้มีการบริหารในรูปแบบทีมบริหารของหน่วยงาน หรือในลักษณะของคณะกรรมการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ

2.2 ทีมบริหารหรือคณะกรรมการ จะประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้นำทีม เป็นประธาน มีรองหัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ร่วมทีม หรือเป็นกรรมการสำหรับกลุ่มงาน หรือหน่วยงานระดับล่างสุดให้จัดในลักษณะทุกคนเป็นผู้ร่วมทีม และหัวหน้าแบบหัวหน้าทีม

2.3 ในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานในกิจกรรม หรือในเรื่องที่สำคัญ ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ใช้ระบบร่วมปรึกษาหารือกัน เพื่อสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้ทุกคนได้มีโอกาสได้ร่วมกันดำเนินการเหมือนกับเป็นหน้าที่ของตน ซึ่งนอกจากส่งผลให้การทำงานได้ผลสูงขึ้นแล้ว ยังทำให้ขวัญและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานสูงขึ้นด้วย

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงานด้วยกัน นับตั้งแต่การเปิดโอกาสในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานขององค์การ การมีบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงาน (ประทาน คงฤทธิศึกษากร. 2529 : 192) หรือเป็นระบบการบริหารที่จัดให้ทุกคนในองค์การที่เกี่ยวข้องร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เป็นหลัก และใช้วัตถุประสงค์นี้เป็นเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงาน (สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2533 : 34)

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานโดยมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการบริหารงานแบบหนึ่งที่จัดรูปแบบการบริหารในลักษณะทีมงานบริหาร หรือทีมผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมกันปฏิบัติงาน เช่น การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การตัดสินใจ การติดตามประเมินผล และการแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงานนั้น ๆ นอกจากนั้น การที่บุคคลได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้บุคคลได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ ซึ่งเทียบได้กับเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

3. **เทคนิคคิวซี** (Quality Control Circle)

เทคนิคคิวซี หรือกลุ่มคุณภาพงาน หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า Q.C. หรือ Q.C.C ซึ่งหมายถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ซึ่งวิธีการนี้ในประเทศญี่ปุ่นจะทำโดยการจัดคนงานสองคนถึงสิบคนให้ทำงานเป็นกลุ่มถาวร เพื่อศึกษาปัญหาทางด้านการผลิต หรือการบริการ ก่ลุ่มคุณภาพนี้จะทำการเก็บรวบรวมสถิติที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นก็วิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาสาเหตุของข้อมูลพร้อมกับเสนอข้อแก้ไข ซึ่งในกรณีที่ปัญหาและวิธีการแก้ไขอยู่ในขอบเขตของกลุ่มคุณภาพแล้วสมาชิกของกลุ่มนี้ก็จะลงมือดำเนินการแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ตามคำชี้แนะของตนเองให้ลดลงไปตามภายในกลุ่มของตน การที่สามารถแก้ไขปัญหาลุล่วงไปด้วยกลุ่มของตนเองนี้ หากทำได้สำเร็จได้โดยมากมักจะมีการยกย่อง หรือให้รางวัลต่อความสำเร็จที่กลุ่มทำได้

การบริหารแบบญี่ปุ่นนี้มีจุดเน้นพื้นฐานที่กลุ่มคุณภาพเป็นสำคัญโดยหวังว่าจะได้รับข้อดีจากการพัฒนามนุษย์ในองค์กรประการต่าง ๆ คือ ช่วยให้การปรับปรุงและพัฒนางานของกิจการได้ดีให้ความสำคัญต่อคน และสร้างบรรยากาศความสุข ความร่าเริงที่จะเอื้ออำนวยให้คนรักการทำงาน และให้มีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่

อนันตชัย อุทัยพัฒนาชีพ (2544 : 37-38) ได้กล่าวระบบกลุ่มคุณภาพ (QC Circles) เป็นการบริหารแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในรูปของกลุ่มทำงาน ระบบกลุ่มคุณภาพนี้จะใช้ได้ผลต่อเมื่อมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคต่าง ๆ (QC Techniques) ให้กับพนักงาน การใช้สถิติพื้นฐาน (Basic Statistics) และการใช้กระบวนการกลุ่ม (Group Dynamics) ในการปฏิบัติงานที่สำคัญที่สุด คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ของพนักงาน หลักยึดปฏิบัติของ Q.C. Circles สุรศักดิ์ นานาสกุล และคนอื่น ๆ

(2529 : 246-247) ได้สรุปหลักการของคิวซีได้ดังนี้คือ ต้องไม่ขัดกับนโยบายหลักของหน่วยงาน ต้องสามารถทำได้เอง และต้องทำอย่างต่อเนื่อง

เทคนิคคิวซีเป็นเทคนิคที่เกิดผลมาจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานสูง โดยเกิดจากความร่วมมือกันโดยความสมัครใจและการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมกันพิจารณาแก้ปัญหาของหน่วยงานอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานทุกระดับให้การสนับสนุนทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานและผลงานของหน่วยงานให้ได้ผลสูงขึ้นด้วย

วิธีการดำเนินการในการจัดทำกิจกรรมคิวซี สำนักงานคณะกรรมการการประถม-ศึกษาแห่งชาติ (2531 : 37-39) ได้เสนอวิธีการดำเนินการไว้ดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่ม การจัดตั้งกลุ่มในแต่ละกลุ่มควรมีสมาชิกไม่เกินสิบคนแล้วเลือกผู้นำซึ่งผู้นำกลุ่มนี้อาจจะผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำก็ได้ ในการจัดตั้งกลุ่มจะมีการตั้งชื่อกลุ่ม สัญลักษณ์ของกลุ่มและคำขวัญของกลุ่ม และต้องมีที่ปรึกษาคิวซีหน้าที่ในการประสานงานและที่ปรึกษากลุ่มคิวซีที่ตั้งขึ้น

2. การปรึกษาวิธีการทำกิจกรรมและการใช้เทคนิคคิวซี

3. การดำเนินภารกิจกรรมวิธี คือ การเลือกหัวข้อปัญหาในการทำคิวซีและการตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา

4. การลงทะเบียนในกิจกรรมคิวซี

5. การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ซึ่งโดยปกติจะดำเนินการตามวัฏจักรเดิม หรือโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้สี่ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (P) Plan ได้แก่

- การเลือกหัวข้อปัญหา
- การตั้งเป้าหมาย
- การกำหนดประชุม
- การกำหนดการมอบหมายหน้าที่แต่ละคน
- การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การลงมือทำหรือลงมือปฏิบัติ (D) Do ได้แก่

- การดำเนินการประชุม
- การกำหนดค้นหาสาเหตุของปัญหา
- เก็บข้อมูลหรือข้อเท็จจริง
- ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- แก้ปัญหาตามที่ได้ค้นพบสาเหตุมา
- หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ได้ผลตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบ (C) Check การตรวจสอบ ได้แก่

- เก็บข้อมูลหลังจากแก้ไขปรับปรุงแล้ว
- นำข้อมูลมาประเมินเทียบกันก่อนการแก้ปัญหาและเทียบกับเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการ (A) Action คือ การกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่

- แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานตามที่ค้นพบ
- ปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน
- วางมาตรฐานการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นมาอีก

หากได้ดำเนินการครบทั้งสี่ขั้นตอนแล้ว แต่ยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจของกลุ่มก็ให้ดำเนินการเริ่มต้นวัฏจักรเดิมหรืออีกเรื่อย ๆ จนกระทั่งเกิดความพอใจ

6. การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ เมื่อได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานแล้วก็จะดำเนินการตามขั้นตอนนั้นโดยใช้เทคนิคคิวซี

7. สรุปผลการดำเนินงานและรายงานผล เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนและสามารถแก้ปัญหาได้แล้ว ก็สรุปผลการปฏิบัตินั้น รายงานต่อคณะกรรมการคิวซีของหน่วยงานต่อไป

จากที่กล่าวมาแล้วโดยสรุป เทคนิคคิวซีเป็นวิธีการทำงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันคิดแก้ปัญหากันเองอย่างมีระบบภายใต้การสนับสนุนของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยมี 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือทำ การตรวจสอบ และดำเนินการทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาในการทำงานร่วมกัน

5.4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ การที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปฝึกอบรม หรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งการไปศึกษา อบรม หรือดูงานนั้นหมายความรวมถึงการศึกษา การฝึกอบรม และการดูงาน ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในทุกหน่วยงานต้องอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่จะถือปฏิบัติ ดังเช่น ชมรมเพื่อนข้าราชการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 709-710) ได้รวบรวมระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภาคปกติ

1. ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าการศึกษา ยกเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

1.2 ปฏิบัติราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย และไม่อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ข้าราชการที่ถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะไปศึกษาต่อได้เมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนจะไปศึกษาต่อได้เมื่อถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือนมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ จะสมัครสอบหรือสอบคัดเลือกเพื่อไปศึกษาหรือฝึกอบรมอื่นใดมิได้

1.3 มีคุณสมบัติและพื้นความรู้ตามระเบียบที่สถานศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้

1.4 ต้องมีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม ทั้งนี้นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา

ถ้ากรมเจ้าสังกัดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ข้าราชการที่มีเวลารับราชการติดต่อกันน้อยกว่า 24 เดือนเต็ม แต่ไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์ และจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการเรียนการสอนของกรมและสถานศึกษาในสังกัด เนื่องจากเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลนให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

1.5 ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคปกติ หรือศึกษาต่อต่างประเทศแล้วจะศึกษาต่ออีกต้องกลับไปปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 1.4 แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ข้าราชการ ซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนด ไปศึกษาอีกให้กรมเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

2. การไปศึกษาต่อของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภท ก. ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา

ประเภท ข. ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง

การกำหนดจำนวนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อแต่ละปี แต่ละประเภทให้เป็นไปตามจำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และให้กรมประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบ

3. ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อประเภท ก. ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อประเภท ข. ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายให้ไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก และต้องไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ณ สถานศึกษา และในวิชาที่กรมเจ้าสังกัดกำหนด เมื่อสถานศึกษานั้นประกาศผลการสอบคัดเลือกแล้ว การจะให้ไปศึกษานั้นให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายอีกชั้นหนึ่ง โดยคำนึงถึงระดับการศึกษา สาขาวิชา และจำนวนรวมที่กรมได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

4. ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อต้องจ่ายเงินที่เกี่ยวกับการศึกษาเป็นค่าธรรมเนียม ค่าพาหนะเดินทาง และค่าใช้จ่ายเองทั้งสิ้น

ดังนั้น การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อเป็นการสนับสนุนให้ข้าราชการเพิ่มความรู้ความสามารถการทำงานและเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาแก่ตนเอง ด้วยวิธีการศึกษาต่อในเวลาราชการและการศึกษาต่อนอกเวลาราชการ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

บุญเหลือ กองทอง (2533 : 142) ได้ศึกษาความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10 และ 11 พบว่า ผู้บริหาร ครูสายการสอน และครูสายบริหาร ทั้ง 3 กลุ่ม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาความรู้ โดยการศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐ การศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งที่อยู่ในประเทศ และต่างประเทศ การศึกษาดูงานในสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เป็นครั้งคราว การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้งการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระยะเวลาสั้น ๆ

ขรรค์ชัย อ่อนมี (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษา ดูงาน การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ การสอนงาน การปฐมนิเทศ และการศึกษาต่อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย

ประภาศรี อิ่มวณิช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนันต์ ขันทราช (โฉมยง : บทคัดย่อ. 2541 : 65 ; อ้างอิงจากอนันต์ ขันทราช. 2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับแตกต่างกัน

อำนาจ ศรีแสง (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร พบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการหลายกิจกรรม แต่กิจกรรมที่จัดมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา และการลาศึกษาต่อ มีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร ส่วนการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ในระดับอำเภอจะไม่ค่อยมีการปฏิบัติ เนื่องจากต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบงานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

นรินทร์ อามาตย์ (เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. 2542 : 40 ; อ้างอิงจากนรินทร์ อามาตย์. 2538) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูได้รับการฝึกอบรมในเรื่องการพัฒนางานวิชาการ และการพัฒนาครูประจำชั้นเป็นส่วนมาก และข้าราชการครูมีความต้องการให้มีการใช้วิธีการในการฝึกอบรมที่หลากหลายแต่ละวิธีการบรรยาย เพิ่มวิธีการสาธิตให้มากขึ้น เน้นเนื้อหาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเนื้อหาการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดี ข้าราชการครูต้องการให้เลือกสรรวิทยากรที่เชี่ยวชาญ และจัดหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดฝึกอบรมในสถานที่มีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

ประสาธน์ ด่านสกุลเจริญ (อุ่นศรี อยู่อ้อน. 2542 : 30 ; อ้างอิงจากประสาธน์ ด่านสกุลเจริญ. 2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง 'ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านปรากฏว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ยุทธศาสตร์ โยธะพล (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาของบุคลากรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยส่วนรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก

2. ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ เทโหปการ (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 64 ; อ้างอิงจาก สุเทพ เทโหปการ. 2540 : 55-57) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2. ครู อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

3. ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

อุ่นศรี อยู่อ้อน (2542 : 93-94) ได้ศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี พบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ดมีความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความต้องการความรู้ในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

วอเรน (มานพ แก้วขาว. 2536 : 44, อ้างอิงจาก Warren. 1974 : 3562-A) ได้วิจัยแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ สรุปได้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน

2. ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล

ฟุทซ (สมจิต คงรักษา. 2537 : 27 ; อ้างอิงจาก Foutz. 1983 : 644-A ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอนและความต้องการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตนเองของครู ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์กับจำนวนปีของประสบการณ์ที่ทำการสอน

มาธาโบ (ณัชยา สุภีปรี. 2540 : 46 ; อ้างอิงจาก Mataboge 1994 : 1248-A) การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของครูเกอร์สดร์ป (Krugersdorp) ในอัฟริกาใต้ พบว่า บุคลากร 80% เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและมีข้อเสนอแนะว่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรต้องชัดเจน การบริหารงานต้องให้รวดเร็ว ทันสมัย และทันกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจึงจะมีประสิทธิภาพ

แมรี่ (อำนาจ ศรีแสง. 2541 : 61 ; อ้างอิงจาก Mary. 1979 : 201-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ระหว่างบุคลากรในการจัดการศึกษาเฉพาะอย่าง และภาวะผู้นำของบุคลากรครูในมลรัฐยูทาห์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า

บุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง

คลาร์ค (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 68 ; อ้างอิงจาก Clark. 1970 ข 2767-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลการเลือกวิธีจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ ผลการวิจัย พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ และขอบเขตที่เหมาะสม

ซินมา และแมกมิลแลนด์ (Xin Ma and MacMillan. 1999 : 37-47) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า

การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์และท้าทาย คือ บทบาทของครูเบื้องหลังสภาพที่ทำงานที่เอื้อความสะดวกให้ เช่น การพัฒนาครู เทคนิคการสอนตามปรัชญาแบบใหม่ การทดลองประยุกต์ใช้ เช่น การพัฒนาการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ในการสอนประจำวันเหล่านี้ต้องทบทวนใหม่

เมเยอร์ และคณะอื่น ๆ (Mayer and Others. 2000 : 14-16) ได้ศึกษาเรื่อง รายงานผลการศึกษาคุณภาพโรงเรียน : ตัวชี้วัดคุณภาพ พบว่า กลุ่มครูสายงานการสอนในประเทศจะต้องได้รับโอกาสในการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงทักษะวิชาชีพของตน รวมทั้งโอกาสในการแสวงหาความรู้ และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่อการสอน และการเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียนอเมริกาทั้งหมดในศตวรรษหน้า

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 418 คน จากโรงเรียนพญาไท โรงเรียนโฆสิตสโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนวัดอมรินทราราม และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูแต่ละโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 210 คน ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวนครู	จำนวนครู
พญาไท	94	47
โฆสิตสโมสร	44	22
ราชวินิต	108	54
วัดโบสถ์	28	14
วัดโสมนัส	23	12
วัดอมรินทราราม	59	30
อนุบาลวัดปรินายก	62	31
รวม	**418**	**210**

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาตำราบทความ วารสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพัฒนาบุคลากร

2. สร้างแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยให้ครอบคลุมวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยปรับปรุงแบบสอบถามในประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับความชัดเจนของการใช้ภาษา และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวกหน้า 109

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อความเห็นชอบ และนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการครูโรงเรียนวัดหงส์รัตนาราม โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล) และโรงเรียนประถมทวีธาภิเศก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach) ทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 และจำแนกเป็นรายด้านตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม	การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร	การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	0.90	0.94	0.95	0.99
การจัดการเรียนรู้	0.85	0.91	0.92	0.99
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	0.92	0.96	0.95	0.98
การวิจัยในชั้นเรียน	0.97	0.98	0.98	0.99
การวัดและประเมินผล	0.94	0.96	0.96	0.98

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังข้าราชการครูโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ได้แก่ โรงเรียนพญาไท โรงเรียนโฆสิตสโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนวัดอมรินทราราม และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือนำจากผู้อำนวยการการประถมศึกษา-กรุงเทพมหานคร ไปถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนทวาราวดี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้าราชการครู โรงเรียนพญาไท โรงเรียนโฆสิตสโมสร โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนวัดโบสถ์ โรงเรียนวัดโสมนัส โรงเรียนวัดอมรินทราราม และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 210 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้รับคืนเป็นฉบับสมบูรณ์ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.0 ของแบบสอบถามทั้งหมด ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนทวาราวดี

โรงเรียน กลุ่มทวาราวดี	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับเงินคืน	ร้อยละ
พญาไท	47	47	100.0
โฆสิตสโมสร	22	22	100.0
ราชวินิต	54	54	100.0
วัดโบสถ์	14	14	100.0
วัดโสมนัส	12	12	100.0
วัดอมรินทราราม	30	30	100.0
อนุบาลวัดปรินายก	31	31	100.0
รวม	**210**	**210**	**100.0**

การจัดทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความครบถ้วนและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด
2. ใส่รหัสแบบสอบถามตอนที่ 1 ถึงตอนที่ 2 ตามเกณฑ์ที่กำหนดและพิมพ์ข้อมูลเข้าแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องต่ำกว่า 40 ปี เท่ากับ 1
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง อายุ 40-50 ปี เท่ากับ 2
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากกว่า 50 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3

2. ประสบการณ์การสอน

ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องน้อยกว่า 20 ปี เท่ากับ 1
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องตั้งแต่ 20-30 ปี เท่ากับ 2
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องมากกว่า 30 ปีขึ้นไป เท่ากับ 3

3. ขนาดของโรงเรียน

ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องโรงเรียนขนาดใหญ่ เท่ากับ 1
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องโรงเรียนขนาดกลาง เท่ากับ 2
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องโรงเรียนขนาดเล็ก เท่ากับ 3

ตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงาน - การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องเลข 4 เท่ากับ 4 คะแนน
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องเลข 3 เท่ากับ 3 คะแนน
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องเลข 2 เท่ากับ 2 คะแนน
ผู้ตอบกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องเลข 1 เท่ากับ 1 คะแนน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. หาจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

2. หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกเป็นรายด้าน รายข้อ และรายวิธี

3. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพ-มหานคร โดยรวม และเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Varience)

4. แปลความหมายของค่าเฉลี่ยความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร นำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

3.50 – 4.00	หมายถึง	มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนามากที่สุด
2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนามาก
1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Varience) และถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe')
5. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่า Alpha Coefficient ของ Cronbach

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

N	แทนจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทนระดับชั้นแบ่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทนค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทนค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
F	แทนค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F distribution
*	แทนนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ใน 4 วิธีคือ การฝึกอบรมการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี รายด้าน และรวม 4 วิธี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน

แบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe'

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความถี่และร้อยละของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

กลุ่ม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 40 ปี	27	12.9
อายุ 40 – 50 ปี	103	49.0
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	80	38.1
รวม	210	100.0
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 20 ปี	53	25.2
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	108	51.4
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	49	23.3
รวม	210	100.0
ขนาดโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดใหญ่	101	48.1
โรงเรียนขนาดกลาง	83	39.5
โรงเรียนขนาดเล็ก	26	12.4
รวม	**210**	**100.0**

จากตาราง 4 พบว่า ข้าราชการครูทั้งหมด 210 คน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของข้าราชการครู สรุปได้ดังนี้

อายุ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ อายุ 40-50 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาตามลำดับคือ อายุ50 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

ประสบการณ์การสอน ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 20-30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาตามลำดับ คือ ประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3

ขนาดโรงเรียน ข้าราชการครูส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาตามลำดับคือ สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และสังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ดังแสดงในตาราง 5 ถึงตาราง 10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยรวม จำแนกเป็นรายด้านและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.14	.57	มาก	3.10	.59	มาก	2.92	.68	มาก	2.09	.85	น้อย
การจัดการเรียนรู้	3.18	.63	มาก	3.16	.57	มาก	2.88	.67	มาก	2.13	.86	น้อย
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.24	.63	มาก	3.17	.62	มาก	2.82	.68	มาก	2.16	.90	น้อย
การวิจัยในชั้นเรียน	3.28	.68	มาก	3.12	.71	มาก	2.84	.70	มาก	2.26	.94	น้อย
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	3.27	.66	มาก	3.14	.66	มาก	2.84	.74	มาก	2.16	.90	น้อย
รวม	**3.22**	**.55**	**มาก**	**3.14**	**.54**	**มาก**	**2.86**	**.59**	**มาก**	**2.16**	**.81**	**น้อย**

จากตาราง 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.86-3.22) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย วิธีการพัฒนาที่ต้องการมากกว่าวิธีอื่น ได้แก่ วิธีการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเนื้อหาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อจัดทำหลักสูตร	3.10	.80	มาก	3.07	.67	มาก	2.99	.82	มาก	2.01	.90	น้อย
2. การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.06	.73	มาก	3.10	.73	มาก	2.93	.83	มาก	2.01	.93	น้อย
3. การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้น	3.10	.71	มาก	3.15	.74	มาก	2.89	.80	มาก	2.08	.89	น้อย
4. ความสามารถในการจัดทำสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น	3.18	.72	มาก	3.10	.72	มาก	2.96	.81	มาก	2.09	.91	น้อย
5. ความสามารถในการจัดทำสาระการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐาน และรายวิชาที่เรียนเพิ่มเติม	3.19	.69	มาก	3.11	.68	มาก	2.93	.80	มาก	2.14	.96	น้อย
6. การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี	3.12	.71	มาก	3.12	.71	มาก	2.91	.78	มาก	2.10	.93	น้อย
7. การกำหนดแนวการจัดการเรียนรู้	3.22	.68	มาก	3.10	.72	มาก	2.88	.79	มาก	2.10	.93	น้อย
8. การประเมินหลักสูตร	3.18	.75	มาก	3.07	.68	มาก	2.90	.77	มาก	2.10	.94	น้อย
รวม	**3.14**	**.57**	**มาก**	**3.10**	**.59**	**มาก**	**2.92**	**.68**	**มาก**	**2.09**	**.85**	**น้อย**

จากตาราง 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88-3.22) ยกเว้นวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวม และเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.01-2.10)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการจัดการเรียนรู้การสอนตามสภาพจริง	3.28	.78	มาก	3.27	.72	มาก	2.90	.80	มาก	2.17	.99	น้อย
2. การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	3.17	.80	มาก	3.19	.77	มาก	2.82	.83	มาก	2.16	.97	น้อย
3. การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน	3.18	.75	มาก	3.20	.69	มาก	2.96	.78	มาก	2.19	.98	น้อย
4. การจัดการเรียนรู้จากธรรมชาติ หรือประสบการณ์จริง	3.13	.83	มาก	3.25	.72	มาก	2.93	.81	มาก	2.20	.98	น้อย
5. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยครูสอนคนเดียว	3.13	.87	มาก	3.18	.79	มาก	2.86	.82	มาก	2.20	.99	น้อย
6. การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบคู่ขนาน	3.17	.77	มาก	3.05	.69	มาก	2.80	.81	มาก	2.02	.89	น้อย
7. การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ	3.16	.78	มาก	3.07	.69	มาก	2.85	.83	มาก	2.03	.93	น้อย
8. การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบโครงการ	3.25	.80	มาก	3.10	.77	มาก	2.88	.81	มาก	2.10	.96	น้อย
รวม	**3.18**	**.63**	**มาก**	**3.16**	**.57**	**มาก**	**2.88**	**.67**	**มาก**	**2.13**	**.86**	**น้อย**

จากตาราง 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.80-3.28) ยกเว้นวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.02-2.20)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน	3.23	.72	มาก	3.13	.72	มาก	2.80	.75	มาก	2.11	.97	น้อย
2. การสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.33	.75	มาก	3.26	.74	มาก	2.86	.78	มาก	2.18	.97	น้อย
3. การใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.36	.69	มาก	3.27	.71	มาก	2.88	.78	มาก	2.22	1.02	น้อย
4. กระบวนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.28	.73	มาก	3.25	.72	มาก	2.86	.77	มาก	2.20	.98	น้อย
5. เทคนิควิธีการใช้สื่อ /นวัตกรรม	3.26	.79	มาก	3.15	.80	มาก	2.81	.79	มาก	2.23	.98	น้อย
6. การวางแผนการวัดและประเมินผล	3.32	.74	มาก	3.15	.73	มาก	2.81	.81	มาก	2.15	.96	น้อย
7. การสอนซ่อมเสริม	3.00	.86	มาก	3.08	.77	มาก	2.80	.79	มาก	2.05	.93	น้อย
8. การจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษา และอาชีพ	3.12	.85	มาก	3.05	.75	มาก	2.76	.81	มาก	2.13	1.02	น้อย
รวม	**3.24**	**.63**	**มาก**	**3.17**	**.62**	**มาก**	**2.82**	**.68**	**มาก**	**2.16**	**.90**	**น้อย**

จากตาราง 8 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวม และเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.80-3.36) ยกเว้นวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.05-2.23)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การกำหนดปัญหาการวิจัย	3.30	.79	มาก	3.13	.78	มาก	2.81	.85	มาก	2.23	1.03	น้อย
2. การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	3.33	.75	มาก	3.12	.76	มาก	2.78	.81	มาก	2.24	1.00	น้อย
3. ขั้นตอน หรือวิธีการวิจัย	3.35	.74	มาก	3.17	.79	มาก	2.84	.81	มาก	2.24	.99	น้อย
4. การนำผลการวิจัยไปใช้การวิจัยในชั้นเรียน	3.30	.77	มาก	3.16	.81	มาก	2.89	.82	มาก	2.26	1.02	น้อย
5. การสร้างต้นแบบและทดลองใช้นวัตกรรม	3.22	.77	มาก	3.11	.75	มาก	2.91	.76	มาก	2.24	1.04	น้อย
6. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย	3.21	.77	มาก	3.07	.81	มาก	2.86	.78	มาก	2.29	1.06	น้อย
7. ความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับวิจัย	3.24	.84	มาก	3.07	.89	มาก	2.78	.84	มาก	2.30	1.05	น้อย
8. การเขียนรายงานการวิจัย	3.28	.82	มาก	3.15	.83	มาก	2.86	.87	มาก	2.27	1.09	น้อย
รวม	**3.28**	**.68**	**มาก**	**3.12**	**.71**	**มาก**	**2.84**	**.70**	**มาก**	**2.26**	**.94**	**น้อย**

จากตาราง 9 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวม และเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.78-3.35) ยกเว้นวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.23-2.30)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยรวม จำแนกเป็นรายข้อและรายวิธี

การพัฒนาทางวิชาการ	การฝึกอบรม			การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน			การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร			การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียน	3.30	.73	มาก	3.14	.74	มาก	2.86	.84	มาก	2.18	.96	น้อย
2. การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.27	.75	มาก	3.08	.81	มาก	2.90	.80	มาก	2.20	.96	น้อย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.25	.74	มาก	3.10	.79	มาก	2.82	.82	มาก	2.19	.94	น้อย
4. ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.27	.72	มาก	3.12	.75	มาก	2.82	.81	มาก	2.16	1.00	น้อย
5. การนำผลการวิเคราะห์และประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน	3.25	.78	มาก	3.17	.73	มาก	2.82	.86	มาก	2.17	1.01	น้อย
6. การจัดทำแฟ้มสะสมงาน	3.20	.82	มาก	3.20	.74	มาก	2.84	.80	มาก	2.10	.95	น้อย
7. วิธีการประเมินตามสภาพจริง	3.23	.76	มาก	3.23	.74	มาก	2.81	.82	มาก	2.09	.98	น้อย
8. การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดผลและประเมินผล และประเมินผลผู้เรียน	3.23	.77	มาก	3.10	.75	มาก	2.81	.84	มาก	2.17	.98	น้อย
รวม	**3.27**	**.66**	**มาก**	**3.14**	**.66**	**มาก**	**2.84**	**.74**	**มาก**	**2.16**	**.90**	**น้อย**

จากตาราง 10 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.81-3.30) ยกเว้นวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.09-2.20)

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.49	.25	.75	.47
	ภายในกลุ่ม	207	68.06	.33		
	รวม	209	68.55			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.73	.37	.93	.40
	ภายในกลุ่ม	207	82.11	.40		
	รวม	209	82.84			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.06	.53	1.33	.27
	ภายในกลุ่ม	207	82.73	.40		
	รวม	209	83.79			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.07	.53	1.15	.32
	ภายในกลุ่ม	207	96.04	.46		
	รวม	209	97.11			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.60	.80	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	207	89.57	.43		
	รวม	209	91.17			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	207	61.70	.30		
	รวม	209	62.51			

จากตาราง 11 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรมโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการฝึกอบรม โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.22	1.11	3.47	.03*
	ภายในกลุ่ม	207	66.33	.32		
	รวม	209	68.55			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.54	1.77	4.62	.01*
	ภายในกลุ่ม	207	79.30	.38		
	รวม	209	82.85			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.98	.99	2.51	.08
	ภายในกลุ่ม	207	81.81	.40		
	รวม	209	83.79			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.04	2.02	4.50	.01*
	ภายในกลุ่ม	207	93.07	.45		
	รวม	209	97.11			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.65	1.83	4.32	.01*
	ภายในกลุ่ม	207	87.52	.42		
	รวม	209	91.17			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.85	1.43	4.95	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	59.66	.29		
	รวม	209	62.51			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดีที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากกว่า 20 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	ตั้งแต่ 20-30 ปี
		3.00	3.08	3.24
มากกว่า 30 ปี	3.00	-	-.08	-.24*
น้อยกว่า 20 ปี	3.08		-	-.16
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.24			-

จากตาราง 13 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดีที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการจัดเรียนรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากกว่า 30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	ตั้งแต่ 20-30 ปี
		2.95	3.23	3.27
มากกว่า 30 ปี	2.95	-	-.28	-.32*
น้อยกว่า 20 ปี	3.23		-	-.04
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.27			-

จากตาราง 14 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากว่า 30 ปี 3.03	น้อยกว่า 20 ปี 3.33	ตั้งแต่ 20-30 ปี 3.36
มากกว่า 30 ปี	3.03	-	-.30	-.33*
น้อยกว่า 20 ปี	3.33		-	-.03
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.36			-

จากตาราง 15 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากว่า 30 ปี 3.03	น้อยกว่า 20 ปี 3.30	ตั้งแต่ 20-30 ปี 3.35
มากกว่า 30 ปี	3.03	-	-.27	-.32*
น้อยกว่า 20 ปี	3.30		-	-.05
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.35			-

จากตาราง 16 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการฝึกอบรม โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.29	.65	2.0	.14
	ภายในกลุ่ม	207	67.26	.33		
	รวม	209	68.55			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.94	.47	1.19	.31
	ภายในกลุ่ม	207	81.90	.40		
	รวม	209	82.84			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.62	1.31	3.34	.04*
	ภายในกลุ่ม	207	81.17	.39		
	รวม	209	83.79			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.78	.89	1.94	.15
	ภายในกลุ่ม	207	95.33	.46		
	รวม	209	97.11			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.10	.55	4.32	.29
	ภายในกลุ่ม	207	90.07	.44		
	รวม	209	91.17			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	.71	2.39	.09
	ภายในกลุ่ม	207	61.09	.30		
	รวม	209	62.50			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดีที่สังกัดตามขนาดโรงเรียนต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีฝึกอบรม โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 3.11	ขนาดกลาง 3.16	ขนาดใหญ่ 3.31
ขนาดเล็ก	3.11	-	-.05	-.20
ขนาดกลาง	3.16		-	-.15*
ขนาดใหญ่	3.31			-

จากตาราง 18 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	1.04	3.08	.05
	ภายในกลุ่ม	207	69.81	.34		
	รวม	209	71.89			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.09	.55	1.68	.19
	ภายในกลุ่ม	207	67.06	.32		
	รวม	209	68.15			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.42	.21	.54	.58
	ภายในกลุ่ม	207	79.60	.39		
	รวม	209	80.02			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.96	.48	.96	.39
	ภายในกลุ่ม	207	103.87	.50		
	รวม	209	104.83			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	.59	4.32	.26
	ภายในกลุ่ม	207	89.41	.43		
	รวม	209	90.58			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	.52	1.79	.17
	ภายในกลุ่ม	207	59.81	.29		
	รวม	209	60.85			

จากตาราง 19 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	1.83	.92	2.71	.07
	ภายในกลุ่ม	207	70.06	.34		
	รวม	209	71.89			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.58	1.29	4.08	.02*
	ภายในกลุ่ม	207	65.57	.32		
	รวม	209	68.15			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	.70	1.85	.16
	ภายในกลุ่ม	207	78.61	.38		
	รวม	209	80.02			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.82	1.91	3.92	.02*
	ภายในกลุ่ม	207	101.00	.49		
	รวม	209	104.82			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.20	2.60	6.31	.00*
	ภายในกลุ่ม	207	85.39	.41		
	รวม	209	90.59			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.38	4.93	.01*
	ภายในกลุ่ม	207	58.08	.28		
	รวม	209	60.85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการปฏิบัติงานโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 20-30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี
		2.96	3.22	3.23
มากกว่า 30 ปี	2.96	-	-.26*	-.27
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.22		-	-.01
น้อยกว่า 20 ปี	3.23			-

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 20-30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี
		2.88	3.19	3.20
มากกว่า 30 ปี	2.88	-	-.31*	-.32
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.19		-	-.01
น้อยกว่า 20 ปี	3.20			-

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียนแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงานจำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากกว่า 20 ปี	ตั้งแต่ 20–30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี
		2.86	3.22	3.25
มากกว่า 30 ปี	2.86	-	-.36*	.39*
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.22		-	-.03
น้อยกว่า 20 ปี	3.25			-

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผล แตกต่างกันกับข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.31	3.37	.04
	ภายในกลุ่ม	207	69.63	.34		
	รวม	209	71.90			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.00	1.00	3.13	.05*
	ภายในกลุ่ม	207	66.15	.32		
	รวม	209	68.15			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.52	.76	2.00	.14
	ภายในกลุ่ม	207	78.50	.38		
	รวม	209	80.02			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.27	1.31	2.29	.10
	ภายในกลุ่ม	207	102.56	.50		
	รวม	209	104.83			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.34	.67	1.55	.21
	ภายในกลุ่ม	207	89.25	.43		
	รวม	209	90.59			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.76	.88	3.08	.05
	ภายในกลุ่ม	207	59.09	.28		
	รวม	209	60.85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการเรียนรู้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก 2.94	ขนาดกลาง 3.14	ขนาดใหญ่ 3.24
ขนาดเล็ก	2.94	-	-.20	-.30*
ขนาดกลาง	3.14		-	-.10
ขนาดใหญ่	3.24			-

จากตาราง 25 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.09	.50	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	207	97.47	.47		
	รวม	209	97.56			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.37	.18	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	207	93.65	.45		
	รวม	209	94.02			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.51	.26	.55	.58
	ภายในกลุ่ม	207	96.82	.47		
	รวม	209	97.33			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.57	.29	.57	.57
	ภายในกลุ่ม	207	103.02	.50		
	รวม	209	103.59			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.49	.75	1.38	.25
	ภายในกลุ่ม	207	111.63	.54		
	รวม	209	113.12			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.29	.15	.42	.66
	ภายในกลุ่ม	207	71.91	.35		
	รวม	209	72.20			

จากตาราง 26 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	3.23	1.61	3.54	.03*
	ภายในกลุ่ม	207	94.34	.46		
	รวม	209	97.57			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.27	.18	1.42	.25
	ภายในกลุ่ม	207	92.75	.45		
	รวม	209	94.02			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.46	.23	.50	.61
	ภายในกลุ่ม	207	96.87	.47		
	รวม	209	97.33			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.61	.29	.61	.55
	ภายในกลุ่ม	207	102.98	.50		
	รวม	209	103.59			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.57	1.29	2.41	.09
	ภายในกลุ่ม	207	110.55	.53		
	รวม	209	113.12			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	.60	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	207	71.01	.34		
	รวม	209	72.20			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยกระบวนการบริหาร จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากกว่า 30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี	ตั้งแต่ 20–30 ปี
		2.76	2.84	3.04
มากกว่า 30 ปี	2.76	-	-.08	.28*
น้อยกว่า 20 ปี	2.84		-	-.20
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	3.04			-

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.16	.08	.17	.84
	ภายในกลุ่ม	207	97.40	.47		
	รวม	209	97.56			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	.14	.07	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	207	93.88	.45		
	รวม	209	94.02			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.19	.23	.20	.82
	ภายในกลุ่ม	207	97.15	.47		
	รวม	209	97.34			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.12	.06	.61	.90
	ภายในกลุ่ม	207	103.48	.50		
	รวม	209	103.60			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.04	.52	.96	.39
	ภายในกลุ่ม	207	112.08	.54		
	รวม	209	113.12			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.05	.03	.08	.93
	ภายในกลุ่ม	207	72.15	.35		
	รวม	209	72.20			

จากตาราง 29 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีสังกัดตามขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.06	1.47	.23
	ภายในกลุ่ม	207	149.40	.72		
	รวม	209	151.53			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	1.68	.84	1.13	.32
	ภายในกลุ่ม	207	153.51	.74		
	รวม	209	155.19			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	.99	.50	.61	.55
	ภายในกลุ่ม	207	169.22	.82		
	รวม	209	170.21			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.71	2.36	2.73	.07
	ภายในกลุ่ม	207	178.99	.87		
	รวม	209	183.70			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.99	1.50	1.86	.16
	ภายในกลุ่ม	207	166.35	.80		
	รวม	209	169.34			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.95	.98	1.50	.23
	ภายในกลุ่ม	207	134.77	.65		
	รวม	209	136.72			

จากตาราง 30 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การสอน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.92	1.46	2.03	.13
	ภายในกลุ่ม	207	148.61	.72		
	รวม	209	151.53			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	2.35	1.18	1.59	.21
	ภายในกลุ่ม	207	152.84	.74		
	รวม	209	155.19			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.19	.50	.73	.49
	ภายในกลุ่ม	207	169.03	.82		
	รวม	209	170.21			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	5.89	2.95	3.43	.03*
	ภายในกลุ่ม	207	177.81	.86		
	รวม	209	183.70			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.92	1.96	2.45	.09
	ภายในกลุ่ม	207	165.42	.80		
	รวม	209	169.34			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	207	134.46	.65		
	รวม	209	136.72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยในชั้นเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยการส่งไปศึกษาต่อ จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์การสอน	$\bar{X}$	มากกว่า 30 ปี	ตั้งแต่ 20-30 ปี	น้อยกว่า 20 ปี
		2.10	2.19	2.54
มากกว่า 30 ปี	2.10	-	-.09	.44*
ตั้งแต่ 20 – 30 ปี	2.19		-	-.35
น้อยกว่า 20 ปี	2.54			-

จากตาราง 32 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การพัฒนาทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	2.45	1.23	1.70	.19
	ภายในกลุ่ม	207	149.08	.72		
	รวม	209	151.53			
การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	2	3.08	1.54	2.10	.13
	ภายในกลุ่ม	207	152.11	.74		
	รวม	209	155.19			
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.27	2.14	2.67	.07
	ภายในกลุ่ม	207	165.94	.80		
	รวม	209	170.21			
การวิจัยในชั้นเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	.58	.56
	ภายในกลุ่ม	207	182.68	.89		
	รวม	209	183.70			
การวัดและประเมินผลผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.18	1.09	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	207	167.16	.81		
	รวม	209	169.34			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.33	1.17	1.80	.17
	ภายในกลุ่ม	207	134.39	.65		
	รวม	209	136.72			

จากตาราง 33 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดตามขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนในการศึกษาและผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 รวมทั้งสิ้น 418 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของจำนวนครูได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 210 คน ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัด สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครใน 4 วิธี คือ การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert Scale) คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่ามีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณค่าสถิติดังนี้

1. หาจำนวนและร้อยละของข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน

2. หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม เป็นรายด้าน รายข้อ และรายวิธี

3. เปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม เป็นรายด้านและรายวิธี จำแนกตามอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) และถ้ามีนัยสำคัญของสถิติจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe')

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 210 คน ส่วนใหญ่ข้าราชการครู มีอายุ 40-50 ปี จำนวน 103 คน (ร้อยละ 49.0) รองลงมาอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน (ร้อยละ 38.1) และอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 12.9) มีประสบการณ์การสอนส่วนใหญ่ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 51.4) รองลงมาน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 53 คน (ร้อยละ 25.2) และมากกว่า

30 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน (ร้อยละ 23.3) ส่วนใหญ่ข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 101 คน (ร้อยละ 48.1) รองลงมาขนาดกลาง จำนวน 83 คน (ร้อยละ 39.5) และขนาดเล็ก จำนวน 26 คน (ร้อยละ 12.4)

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการในการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.86-3.22) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.09-2.26)

เมื่อพิจารณาเนื้อหาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการทุกด้าน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก สำหรับวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน

ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ในด้านการวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ในด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลผู้เรียน การวิจัยในชั้นเรียน และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ โดยวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก ในด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามลำดับ และวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย ในด้านการวิจัยในชั้นเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ

2.1 ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.88-3.22) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.01-2.14)

2.2 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.80-3.28) สำหรับวิธีการพัฒนาโดยการ

ส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.02-2.20)

2.3 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.80-3.36) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.05-2.23)

2.4 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.78-3.35) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.23-2.30)

2.5 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทั้งโดยรวมและเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.81-3.30) ส่วนวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและเป็นรายข้อ (ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.09-2.20)

3. การเปรียบเทียบระดับความต้องการของข้าราชการครูเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ประสบการณ์การสอน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร วิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน, พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยวิธีการฝึกอบรมแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน

ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอน มากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน ตั้งแต่ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การการสอนน้อยกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยวิธีการฝึกอบรมแตกต่างกับข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดขนาดโรงเรียนเล็ก มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกับข้าราชการครูที่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการโดยรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งวิธีการที่ต้องการมาก คือ วิธีการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการหลากหลายกิจกรรมแต่การที่จัดมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรม (บัญญัติ โพธิ์เสนา. 2542 : 124 ; เสาวลักษณ์ มิฆาเนตร. 2542 : 40 ; อ้างอิงจาก นรินทร์ อามาตย์. 2538 และอำนาจ แสงศรี. 2542 : บทคัดย่อ) อาจเป็นเพราะการฝึกอบรมมีหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ และถนัดในแต่ละสาขาวิชา สอดคล้องกับงานวิจัย พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบข่ายที่เหมาะสม (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : 68 ; อ้างอิงจาก Clrk. 1970 : 2767-A) ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และนำความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

ส่วนวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ข้าราชการครูมีความต้องการพัฒนาด้วยวิธีการดังกล่าวอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการครู เห็นว่า การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ หรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน เช่น จากการศึกษาเอกสาร ข่าวสารทางวิชาการ คู่มือปฏิบัติงานหรือการชี้แนะ การสอนงาน การให้คำแนะนำ ปรึกษา จากผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะเรื่องนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดรับกับงานวิจัย พบว่า มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การปฐมนิเทศตามลำดับ หรือการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร (ขรรค์ชัยอ่อนมี. 2539 : บทคัดย่อ ; อำนาจ แสงศรี. 2541 : บทคัดย่อ) สำหรับวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งข้าราชการครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งวิธีการดังกล่าวสามารถนำเทคนิค กระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยจะเริ่มตั้งแต่การวางแผน กำหนดแผนระยะเวลาการพัฒนา การจัดกลุ่มพัฒนาตามแผน ดำเนินการพัฒนาตามแผน จากการศึกษาพบว่าบุคลากร 80% เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร และมีข้อเสนอแนะว่าเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรต้องชัดเจน (ณัชยา สุภีปรี 2540 ; 46 อ้างอิงจาก Mataboge.

1994 : 1248 - A) จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

สำหรับวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการพัฒนาด้านการส่งครูไปศึกษาต่ออยู่ในระดับน้อย (พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์. 2540 : 19 ; อ้างอิงจากนิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. 2535 : บทคัดย่อ) อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ข้าราชการครูมีอายุระหว่าง 40 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนั้นเพราะข้าราชการครูมีความกระตือรือร้นและความสนใจที่จะศึกษาต่อมีน้อยลง ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ประจำไม่เพียงพอที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ

2. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จะเห็นว่าการพัฒนาทางวิชาการไม่มีผลต่ออายุ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่การสอนจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดรับกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และต้องปรับการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความต้องการในการปฏิบัติงานสอนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (อุ่นศรี อยู่อ้อน. 2542 : 93 – 94) จะเห็นว่าการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอโดยไม่คำนึงถึงอายุของข้าราชการครูผู้ได้รับการพัฒนา

3. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการโดยรวมและรายด้าน โดยวิธีการฝึกอบรม และโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนตั้งแต่ 20-30 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ ด้านวัดและประเมินผลผู้เรียน โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการวิจัยในชั้นเรียน โดยวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอน น้อยกว่า 20 ปี อาจเป็นเพราะประสบการณ์การสอนเดิมไม่เพียงพอ สำหรับการจัดการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง จึงต้องปรับการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา

ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ทันยุคสมัย สอดคล้องกับงานวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน (โฉมยง ชมภูคำ. 2541 : 65. อ้างอิงจาก อนันต์ ขันทราช 2535 : บทคัดย่อ ; อุ่นศรี อยู่อ้อน. 2542 : 93-94) และงานวิจัยที่ พบว่า ครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์ทั้งจำนวนปีของประสบการณ์การสอน

4. ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี ที่สังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการครูที่สังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีบทบาทหน้าที่และภารกิจคล้ายคลึงกัน มีวุฒิทางการศึกษาใกล้เคียงกัน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน และปัจจุบันเทคโนโลยี วิทยาการทางวิชาการและการติดต่อสื่อสารมีการพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงทำให้สามารถรับรู้ข่าวสารพร้อมกัน ทำให้ข้าราชการครูมีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาการ ในระดับไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : บทคัดย่อ) และพบว่า ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน (บัญญัติ โพธิ์เสมา 2542 : บทคัดย่อ) ประกอบกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบัน มีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามกรอบและแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้ปฏิบัติ ดังนั้น จึงทำให้ข้าราชการครู สังกัดขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาวิชาการไม่แตกต่างกัน สำหรับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และวิธีการ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ทำให้ข้าราชการครูต้องตื่นตัวตลอดเวลา และสอดรับงานวิจัยที่พบว่า ความต้องการพัฒนาของบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ที่มีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศึกษาต่อ และด้านการนิเทศภายในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในระดับสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยุทธศาสตร์ โยธะพล. 2542 : บทคัดย่อ)

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการครู มีความต้องการวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ โดยการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับมาก และวิธีที่ต้องการมาก คือ วิธีการฝึกอบรม จึงควรจะพัฒนาข้าราชการครู โดยวิธีการฝึกอบรม เพื่อสนองความต้องการและควรมีเนื้อหาวิชาที่หลากหลายสาขา และควรทำอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ควรแจ้งข่าวสารข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ข้าราชการครูทราบโดยเร็ว โดยเฉพาะให้ข้าราชการครูได้รู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ส่วนวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมเพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู สังกัด กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน-คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ควรนำผลการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ ไปพิจารณาปรับปรุงวิธีการพัฒนาข้าราชการครู โดยวิธีการจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ และหลากหลายสาขาวิชา ให้มีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ข่าวสารใหม่ ๆเกี่ยวกับเทคโนโลยี การจัดการเรียนการสอน เช่น การอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ต้องเผยแพร่และส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ให้มีมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูอื่น ๆ เช่น รูปแบบการสร้างเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู

2. ควรมีการวิจัยถึงข้อจำกัดในการพัฒนาทางวิชาการ โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการเลือกใช้วิธีการพัฒนาข้าราชการครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมพัฒนาชุมชน, กองฝึกอบรม. (2544,มีนาคม). "การพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรม," *วารสารพัฒนาชุมชน*. 40(3) : 60-61.

กรมวิชาการ. (2545. ก) *คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2545.) *แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2545.) *แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์กรรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544.). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544*. กรุงเทพฯ : วัฒนพานิช.

_____. (2545.). *แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ระยะที่ 9 (2545-2549)*. เอกสารประกอบการประชุม.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และบุคคล*. ขอนแก่น : ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกวิท ประวาลพฤกษ์. (2535). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

ขรรค์ชัย อ่อนมี. (2539). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

โฉมยง ชมภูคำ. (2541). *ศึกษาความต้องการพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

ชมรมเพื่อนข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2540.). *คู่มือสอบเลื่อนทุกระดับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ : การันต์การพิมพ์.

ช่อลัดดา ขวัญเมือง. (2542). *กิจกรรมแนะแนวในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยาและแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.

ชิดชม สฤษฎ์ราชโยธิน. (2542, เมษายน-มิถุนายน). "การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงาน," *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.* 18(2) : 26.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2537). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

ณัชยา สุภีปรี. (2540). *ทัศนะของผู้บริหารและวิทยาจารย์ต่อการพัฒนาวิทยาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในภาคใต้.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ตู้ จงรักษ์. (2543). *กระบวนการวัดและประเมินผลการเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย.* วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2541). *หลักการจัดการ.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533, มกราคม). "การจัดหลักสูตรแนะแนวอย่างมีระบบ," *วารสารแนะแนว.* 24 (126) : 27-33.

นาตยา ปิลันธนานนท์ และคณะ. (2542). *การศึกษาตามมาตรฐานแนวคิดสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ แม็ค จำกัด.

นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ. (2535). *สภาพการพัฒนาครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การประถมศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บุญเหลือ กองทอง. (2533). *ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9, 10, และ 11.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บัญญัติ โพธิ์เสนา. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวานจังหวัดอุดรธานี.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). *การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย.* กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ประภาศรี อิ่มวณิช. (2539). *การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ประวิต เอราวรรณ์. (2542). *การวิจัยในชั้นเรียน.* กรุงเทพฯ : บริษัท ยูแพค จำกัด.

ประหยัด ทองมาก. (2533). "การจัดกิจกรรมในสถานศึกษา" *ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักและระบบงานแนะแนวในสถานศึกษา.* หน้า 9-15. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิชัย ผกาทอง, ดร. (2541, มกราคม). "มหาจุฬาฯ กับการพัฒนาบุคลากร," *พุทธจักร.* 52(1) : 33-34.

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์. (2540). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

มณเฑียร อายุวะศรี. (2541). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

มนตรี จุฬาวัฒนทล, ศ.ดร. (2542). "นโยบายการผลิตและพัฒนาครู," *รายงานฉบับสมบูรณ์การวิจัยเอกสาร.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2526 ก). *เอกสารการสอนชุดการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน หน่วยที่ 6-10.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สหมิตร.

มานพ แก้วขาว. (2536). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). *การพัฒนาครู.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ยุทศาสตร์ โยธะพล. (2542). *ศึกษาความต้องการของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น.* ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). "ปฏิวัติการศึกษาไทย," *มติชน.* กรุงเทพฯ.

วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

วิรัตน์ วัฒนศิริธรรม. (2540, กรกฎาคม-กันยายน). "ปรัชญาการบริหาร," *จุฬาลงกรณวารสาร*. 9(36) : 82-85.

วิเศษ ชิณวงศ์. (2545, พฤษภาคม). "การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ," *วารสารวิชาการ*. 4(5) : 22-29.

วีระเวทย์ แพทย์ประเสริฐ. (2544). *การศึกษาสภาพความพร้อมและความต้องการการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศรินทร์ เวชวงษ์. (2542). *การติดตามการปฏิบัติการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมชาติ กิจยรรยง. (2537). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมจิต คงรักษา. (2537). ความต้องการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). จังหวัดพิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.

สมนึก นนธิจันทร์. (2538). *รีเอ็นจิเนียริ่ง*. สุรินทร์ : ชมรมส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542, มกราคม). "กระบวนการในการจัดการเรียนการสอน," *วารสารข้าราชการครู*. 19(2) : 30.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สมิต สัชฌุกร. (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม). "การพัฒนาพนักงาน," *เพิ่มผลผลิต*. 32(4) : 19.

สามัญศึกษา, กรม. (2542). *แนวทางปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียน สังกัด กรมสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2543). *งานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2543.* ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เอกสาร ลำดับที่ 7/2543.

_____. (2544). *ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2544.* งานข้อมูลสถิติและรายงาน ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ เอกสารลำดับที่ 5/2544.

_____. (2544). *เส้นทางก้าวมั่น : ทันปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้.* หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6.

_____. (2544). *เอกสารสำหรับคณะกรรมการเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของงาน.* กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.

_____. (2545). *การตรวจสอบและประเมินตำแหน่ง สายงานบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531). *การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2535). *คู่มือการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

_____. (2541). *วิชาชีพครูในยุควิกฤติ.* กรุงเทพฯ : พับลิสซิ่ง.

_____. (2538). *แผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2543). *รายงานการวิจัย การติดตามประเมินผลคุณภาพของข้าราชการครู สายงานการสอน : ศึกษาเฉพาะกรณี การคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูกรณีที่มีเหตุพิเศษ.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

_____. (2544). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการสายงาน การสอน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำราญ ถาวรายุศม์. (2531, พฤศจิกายน). "แนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพและการบริหารราชการและข้าราชการ," *วารสารข้าราชการ.* 33 : 11.

สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์. (2533). *การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

สุรพันธ์ ยันต์ทอง. (2533). *การบริหารโรงเรียน : นวัตกรรม เทคนิค ประสบการณ์.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.

สุรศักดิ์ นานาสกุล และคนอื่น ๆ. (2529). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ทวีการพิมพ์.

สุวัจชัย สมไพบูลย์. (2539). *แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เมนแมนเนจ.

สุเมธ เดียวอิศเรส. (2531). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสนาะ ติเนาว์. (2535). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสาวลักษณ์ มิฆเนตร. (2542). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

โสภณ โสมดี และอภันตรี โสตะจินดา. (2545, มกราคม). "การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน," *วารสารวิชาการ*. 5(1) : 14-18.

อนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ. (2544, มีนาคม-เมษายน). "การบริหารแบบมีส่วนร่วม," *ข่าวศูนย์กฎหมายธุรกิจ*. 9(91) : 36-38.

อรนุช ศรีสะอาด. (2543, กรกฎาคม). "การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน," *การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 5(1) : 11-12.*

อรุณี เทพวรรณ และคณะ. (2545, กุมภาพันธ์). "การจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษา," *วารสารวิชาการ*. 5(2) : 23-24.

อำนาจ ศรีแสง. (2541). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2544). *การวิจัยในชั้นเรียนและในโรงเรียนเพื่อพัฒนานักเรียน เล่มที่ 22*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

อุ่นศรี อยู่อ้อน. (2542). *ความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี*. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Bartol, Kathry M. and Martin, David C. (1998). *Management*. New York : McGraw – Hill, Inc.

Castetter, W.B. (1992). *The Personnel Function in Educational Admin Stration.* New York : Macmillan Publishing Company.

Mayer, Daniel P. and Others. (2000, December). *Monitoring School Ouality : An Indicators Report. P. 14-16.* National Center for Education Statistics.

Mondy, R. Wayne and Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management.* New Jersey : Prentice – Hall, Inc.

Xin Ma and MacMillan, Rovert B. (1999, September / October). "Influences of Workplace Conditions on Teachers' Job Satisfaction," *The Journal of Educational* Research. 93(1) : 39-47.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการ
ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตอบคำถามตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผลการวิจัย คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

<u>ตอนที่ 1</u> แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดตามความเป็นจริง

1. อายุ
   - ( ) ต่ำกว่า 40 ปี
   - ( ) อายุ 40 – 50 ปี
   - ( ) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
2. ประสบการณ์การสอน
   - ( ) น้อยกว่า 20 ปี
   - ( ) ตั้งแต่ 20 – 30 ปี
   - ( ) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป
3. ขนาดของโรงเรียน
   - ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คนขึ้นไป)
   - ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนระหว่าง 901-1,500 คน)
   - ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 900 คนลงไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวาราวดี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านคำชี้แจงอย่างละเอียด

1. แบบสอบถามนี้ต้องการทราบถึงความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครู ใน 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 3) การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร 4) การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ

2. โปรดอ่านคำอธิบายความหมายของวิธีการในการพัฒนาทางวิชาการของข้าราชการครูทั้ง 4 วิธี ให้เข้าใจเพื่อเลือกใช้วิธีการในการพัฒนาทางวิชาการที่ท่านต้องการและเห็นว่าเหมาะสม

2.1 **การฝึกอบรม** หมายถึง วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครูตามตารางการฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ได้แก่ การบรรยายเป็นการเพิ่มความรู้มากขึ้น การลงมือปฏิบัติจริงทำให้เกิดความชำนาญ และการฝึกอบรมในระหว่างการปฏิบัติการได้ประสบการณ์มากขึ้น

2.2 **การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน** หมายถึง วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้วยการชี้แนะ ให้คำปรึกษา การสอนงาน ศึกษาจากเอกสารและคู่มือปฏิบัติการ

2.3. **การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร** หมายถึง วิธีการพัฒนาข้าราชการครู โดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ เช่น การใช้เทคนิคคิวซี หรือกลุ่มคุณภาพ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการปฏิบัติที่ดีขึ้น

2.4 **การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ** หมายถึง วิธีการให้ความรู้ข้าราชการครู ด้วยการศึกษาเพิ่มเติม ใช้เวลาราชการเต็มเวลา หรือใช้เวลาราชการบางส่วนหรือวันหยุดราชการ

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 5 เรื่อง ในแต่ละเรื่องมีข้อคำถามย่อยรวม 40 ข้อ

4. ขอให้ท่านระบุวิธีการพัฒนาทางวิชาการตามที่ท่านต้องการและเห็นว่าเหมาะสมในแต่ละเรื่อง ด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการวิธีการพัฒนา

4 หมายถึง ความต้องการวิธีการพัฒนามากที่สุด
3 หมายถึง ความต้องการวิธีการพัฒนามาก
2 หมายถึง ความต้องการวิธีการพัฒนาน้อย
1 หมายถึง ความต้องการวิธีการพัฒนาน้อยที่สุด

ตัวอย่าง การตอบแบบสอบถาม

การพัฒนาทางวิชาการ	ระดับความต้องการวิธีการพัฒนา															
	การฝึกอบรม				การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน				การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร				การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา																
● การกำหนดจุดประสงค์ของวิชาคณิตศาสตร์		✓			✓				✓							✓
●● การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา	✓					✓					✓					✓
●●● การกำหนดสื่อการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์		✓				✓			✓				✓			

จากข้อ ● ผู้ตอบเห็นว่า ในการพัฒนาทางวิชาการเรื่อง การกำหนดจุดประสงค์ของวิชาคณิตศาสตร์ ผู้ตอบต้องการวิธีการฝึกอบรมระดับมาก วิธีการการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อในระดับน้อยที่สุด

จากข้อ ●● ผู้ตอบเห็นว่า ในการพัฒนาทางวิชาการ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา ผู้ตอบต้องการวิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารในระดับน้อย และวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อในระดับน้อยที่สุด

จากข้อ ●●● ผู้ตอบเห็นว่า ในการพัฒนาทางวิชาการ เรื่อง การกำหนดสื่อการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ ผู้ตอบต้องการวิธีการฝึกอบรมในระดับมาก วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารในระดับมากที่สุด และวิธีการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อในระดับมากที่สุด

การพัฒนาทางวิชาการ	ระดับความต้องการวิธีการพัฒนา															
	การฝึกอบรม				การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน				การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร				การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา																
1.1 ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อจัดทำหลักสูตร																
1.2 การกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน																
1.3 การกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น																
1.4 ความสามารถในการจัดทำสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น																
1.5 ความสามารถในการจัดทำสาระการเรียนรู้รายวิชาพื้นฐานและรายวิชาที่เรียนเพิ่มเติม																
1.6 การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี																
1.7 การกำหนดแนวการจัดการเรียนรู้																
1.8 การประเมินหลักสูตร																
2. การจัดการเรียนรู้																
2.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามสภาพจริง																
2.2 การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง																
2.3 การจัดการเรียนรู้ร่วมกัน																
2.4 การจัดการเรียนรู้จากธรรมชาติหรือประสบการณ์จริง																
2.5 การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยครูสอนคนเดียว																

การพัฒนาทางวิชาการ	ระดับความต้องการวิธีการพัฒนา															
	การฝึกอบรม				การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน				การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร				การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
2.6 การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบคู่ขนาน																
2.7 การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบสหวิทยาการ																
2.8 การจัดการเรียนรู้ที่เป็นการบูรณาการแบบโครงการ																
3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน																
3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน																
3.2 การสร้างรูปแบบการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน																
3.3 การใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน																
3.4 กระบวนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน																
3.5 เทคนิควิธีการใช้สื่อ /นวัตกรรม																
3.6 การวางแผนการวัดและประเมินผล																
3.7 การสอนซ่อมเสริม																
3.8 การจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษา และอาชีพ																
4. การวิจัยในชั้นเรียน																
4.1 การกำหนดปัญหาการวิจัย																
4.2 การออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน																
4.3 ขั้นตอน หรือวิธีการวิจัย																
4.4 การนำผลการวิจัยไปใช้																

การพัฒนาทางวิชาการ	ระดับความต้องการวิธีการพัฒนา															
	การฝึกอบรม				การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน				การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร				การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ			
	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
4.5 การสร้างต้นแบบและทดลองใช้นวัตกรรม																
4.6 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย																
4.7 ความรู้เกี่ยวกับสถิติสำหรับวิจัย																
4.8 การเขียนรายงานการวิจัย																
5. การวัดและประเมินผลผู้เรียน																
5.1 ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การวัดและประเมินผลผู้เรียน																
5.2 การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้																
5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้																
5.4 ขั้นตอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้																
5.5 การนำผลการวิเคราะห์และประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน																
5.6 การจัดทำแฟ้มสะสมงาน																
5.7 วิธีการประเมินตามสภาพจริง																
5.8 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดผลและประเมินผล																

ขอบพระคุณที่กรุณาตอบครบทุกข้อ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธ์ไสว คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

4. ดร.บุญลือ ทองอยู่ รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการบำนาญ

5. อาจารย์วิเชียร ประยูรชาติ กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค.

6. อาจารย์ปรีชา อรุณสวัสดิ์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวกษมา แพร่ภิญโญ
วัน เดือน ปีเกิด 05 มิถุนายน 2500
สถานที่เกิด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงาน สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ
ดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทร. 0 22802843
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 513/274 ถนนรังสิต – ปทุม ตำบลประชาธิปัตย์
อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130

ประวัติการการศึกษา

2522 ปวส.(บัญชี) วิทยาเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
วิทยาเขตพณิชยการพระนครศรีอยุธยา
2532 ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) วิทยาลัยครูสวนสุนันทา