บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวความคิดพื้นฐานการพัฒนาบุคลากร
   1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
   1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
   1.3 วิธีการและกระบวนการพัฒนาบุคลากร
2. การพัฒนาหลักสูตร
   2.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร
   2.2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การวิจัยในชั้นเรียน
   4.1 ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน
   4.2 ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน
   4.3 ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน
5. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
6. เจตคติ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวความคิดพื้นฐานการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ในการศึกษาครั้งนี้จะได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาบุคลากรความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร วิธีการและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา (2546 : 192) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

2. การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรบุคลากรเป็นประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่

3. การค้นคว้าหาวิธีการและเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้

4. สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสร้างโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน

5. เปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในเรื่องสร้างความรับผิดชอบ สร้างจริยธรรมในอาชีพ สร้างความซื่อสัตย์ สร้างความมีส่วนร่วมในงาน สร้างวินัยให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะวินัยในตนเอง

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2544 : 83) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรคือ การดำเนินการที่เกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงานอันไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 253) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาศักยภาพส่วนตัวที่ทำให้คนสามารถพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความกล้าให้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2544 : 193) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากรคือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542 : 57) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากทัศนะของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ค่านิยมที่พึงประสงค์รวมถึงการจัดกิจกรรมอื่นใดในการที่จะทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานแล้ว ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้นจะสามารถเข้าทำงานทันทีเสมอไป เราจำเป็นจะต้องมีการอบรม แนะนำความรู้เบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่

มีนักวิชาการให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 15) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาตนเองและนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

คะนึงนิจ กองผาพา (2543 : 13) ได้สรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะทำให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้แล้วยังช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อรับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 132) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่จบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

วินัย ดอนโคตรจันทร์ (2542 : 19) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มี

คุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นการลดภาระ การสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สูงสุดในองค์กร

จากทัศนะของนักวิชาการสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพราะว่าบุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรได้

วิธีการและกระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงานในองค์กรที่ผู้บริหารคำนึงถึง เพื่อที่จะให้บุคลากรได้พัฒนาด้านความรู้ความสามารถของตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการกล่าวถึง วิธีการและกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

คำหมาน คนไค (2543 : 107 – 133) ได้กล่าวถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาครู สรุปได้ว่า กิจกรรมการพัฒนาครูทั้งส่วนที่ครูปฏิบัติเองและที่ครูได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่น แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง โดยครูเป็นผู้รับฟังและรับรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย

2. การพัฒนาที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง มุ่งประโยชน์การพัฒนาครู จุดมุ่งหมายมุ่งเน้นการพัฒนาหรือความงอกงามของครู การพัฒนาลักษณะนี้มี 3 รูปแบบ คือ

2.1 การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว

2.2 การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้นำ แนะแนว ช่วยเหลือ

2.3 การพัฒนาตนเองแบบผสมผสานทั้ง 2 วิธีตามสภาพปัญหาและความเหมาะสม

กรมวิชาการ (2543 : 21 – 22) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง

2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา ให้ร้อยรัดกับการนิเทศจากภายนอกหรือการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบันการศึกษาที่เป็นพี่เลี้ยงของสถานศึกษา

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษากล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น

6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 137 – 138) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรม ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่นิยมกันมาก เนื่องจากสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบและสามารถดำเนินการพัฒนาคนได้เป็นจำนวนมาก

2. การศึกษาดูงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคลากรไปพัฒนานอกหน่วยงาน โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานนั้นจะส่งไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจริง ๆ

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา

4. การพัฒนาด้วยตนเอง ได้แก่การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อนอกเวลา การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ การศึกษาดูงาน

5. การพัฒนาทีมงานได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในลักษณะของการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาทีมงานร่วมกัน เช่นการพัฒนาบุคลากรโดยระบบคิวซี การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรจะต้องเริ่มต้นที่การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนา จากนั้นดำเนินการวางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรต่อไป

การพัฒนาหลักสูตร

ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาจะต้องเกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อที่สถานศึกษาจะได้มีหลักสูตรเป็นของตนเอง การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องช่วยกันพัฒนาให้ดีขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาหลักสูตร และการทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรหลายท่านไว้ดังนี้

ทาบา (Hada Taba,1962 : 454 อ้างถึงใน สุนีย์ ภู่พันธ์, 2546 : 158) ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอันใหม่ที่วางไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (อ้างถึงใน สุนีย์ ภู่พันธ์, 2546 : 159) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรคือการพยายามวางโครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุงตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตร การปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ใช้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตรและการสอน รวมทั้งการบริหารและบริการหลักสูตร

สงัด อุทรานันท์ (อ้างถึงใน สุนีย์ ภู่พันธ์, 2546 : 159) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะคือ การทำหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นหรือสมบูรณ์ขึ้นและการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิมเป็นพื้นฐาน

สันต์ ธรรมบำรุง (http://members.thai.net/thaitap/ac/) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตรคือการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ในการจัดทำหลักสูตร และต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดทำหลักสูตรขึ้นมาใหม่โดยไม่มีหลักสูตรอยู่ก่อนหรือพัฒนาหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาวิชา การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลและอื่น ๆ จากเดิมที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรที่เน้นนโยบายการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นและสถานศึกษาเป็นผู้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงมีหน้าที่โดยตรงในการกำหนดหลักสูตรของสถานศึกษา

มีนักวิชาการกล่าวถึงขั้นตอนในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

รุจิร์ ภู่สาระ (2546 : 179-180) ได้กล่าวสรุปถึง กระบวนการในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายจุดมุ่งหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
2. จัดโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา
   2.1 กำหนดสาระการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง รายภาค รายปี โดยสถานศึกษาอาจเพิ่มเติมสาระที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ของชุมชน หรือของท้องถิ่นได้ตามความเหมาะสม
   2.2 กำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน
   2.3 กำหนดเวลาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค รายปี
3. จัดทำสาระของหลักสูตร
   3.1 กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นรายภาค รายปี
   3.2 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค รายปี
   3.3 กำหนดเวลาและจำนวนหน่วยการเรียนรู้ หรือหน่วยกิต เป็นรายภาค รายปี การเรียนหรือหน่วยกิต ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น ๆ
4. ออกแบบการเรียนรู้
   4.1 การจัดการเรียนการสอน
   4.2 สื่อการเรียนรู้ให้ใช้สื่อหลากหลายสอดคล้องกับเนื้อหาและกิจกรรม
   4.3 การวัดและประเมินผล เป็นการวัดผลตามสภาพจริง สถานศึกษาเป็นผู้ประเมินเองออกแบบเอง
5. ออกแบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
6. กำหนดรูปแบบ วิธีการ เกณฑ์การตัดสิน เอกสารหลักฐานการศึกษาคือ
   6.1 เกณฑ์การผ่านช่วงชั้นและการจบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
   6.2 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ถึงจบการศึกษาภาคบังคับ
   6.3 จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ถึงจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. พัฒนาระบบการส่งเสริมและสนับสนุน
8. การเรียบเรียงเป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย
   8.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย จุดมุ่งหมาย
   8.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
   8.3 รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้
   8.4 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
   8.5 การจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้
   8.6 การวัดและประเมินผล
   8.7 การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา
   8.8 อื่น ๆ

ชาตรี สำราญ (2545 : 89) ได้สรุปขั้นตอนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาไว้ว่า ครูควรทำดังต่อไปนี้

1. ศึกษามาตรฐานและสาระจากมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น
2. วิเคราะห์สาระและประเด็นการเรียนรู้
3. วิเคราะห์กิจกรรมนำสอน
4. เขียนคำอธิบายรายวิชา

จากทัศนะของนักวิชาการ สรุปได้ว่า การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีกระบวนการจัดทำเป็นขั้นเป็นตอน และเป็นภารกิจหลักสำคัญที่ครูและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมมือกันจัดทำขึ้นมาใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้มีหลักการ และจุดมุ่งหมายตรงกัน เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดทิศทางของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ตรงกับความต้องการของทุกคน

การจัดการเรียนการสอน

การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 5) ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่ามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพโดยมีมาตรฐานการเรียนรู้

เป็นข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ คุณธรรม ค่านิยม อีกทั้งกำหนดสาระการเรียนรู้ที่เป็นองค์ความรู้ครอบคลุมการศึกษาขั้นพื้นฐานตลอดทั้งหลักสูตร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545 : 4)

มีนักการศึกษากล่าวถึงแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 12) กระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพไว้ในมาตรา 24 ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ผู้สอน ผู้เรียนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 71) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน มีอยู่ 10 องค์ประกอบ คือ

1. การรู้จักพื้นฐานของผู้เรียน
2. การกำหนดจุดมุ่งหมายของการสอน
3. การกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับการสอน
4. การเตรียมความพร้อมในการสอน
5. การดำเนินการสอน
6. การสร้างเสริมทักษะ
7. การสนับสนุนการสอน
8. การควบคุมและตรวจสอบคุณภาพการสอน
9. สัมฤทธิ์ผลของการสอน
10. การปรับปรุงแก้ไข

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อที่จะให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาเป็นคนที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การวิจัยในชั้นเรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 30 ได้มุ่งเน้นให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 14) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะได้กล่าวถึงความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน และขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน ตามลำดับดังนี้

ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

พิชัย ญาณศิริ (2545 : 31) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง การทำงานเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ปัญหาหมดไป หรือทำในสิ่งที่ดีแล้วให้ดียิ่งขึ้น

พิมพันธุ์ เดชะคุปต์ (2544 : 9) ได้ให้ความหมายว่า การวิจัยในชั้นเรียน คือการใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ค้นคว้าเพื่อสร้างความรู้ใหม่ทางการศึกษา เช่น เทคนิคการสอนหรือวิธีสอนในรูปแบบการสอนใหม่ หลักการสอนใหม่และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ทางการศึกษาหรือสื่อการเรียนการสอน เช่น ชุดการเรียน แบบฝึกหัด โปรแกรมการสอน ซึ่งผ่านการตรวจสอบอย่างมีระบบ

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 60) ได้สรุปความหมายการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนคือร่องรอยของการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบหรือเป็นกระบวนการแก้ปัญหาหรือแสวงหาคำตอบจากข้อสงสัยที่เกิดขึ้นจากการจัดการเรียนรู้ของครูที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้เรียน อาจเป็นรายบุคคล รายกลุ่ม หรือทั้งชั้นเรียนอย่างมีขั้นตอน

จากทัศนะของนักวิชาการสรุปได้ว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการที่ใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ที่ครูจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนที่แน่นอน เพื่อจะได้นำไปแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่รับผิดชอบอยู่ เพื่อที่จะได้พัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพที่มีอยู่และครูจะได้รู้ข้อบกพร่องของตนเอง

ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน

มีนักการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 59 – 60) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่าการวิจัยในชั้นเรียนเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของครูที่จะต้องทำควบคู่กับการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบที่ครูต้องบูรณาการความรู้ทฤษฎีและการปฏิบัติในการค้นคิดวิธีสอน สื่อหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ผสานกับแนวคิดพื้นฐานของการวิจัย ในการประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ผลจากการวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้ครูทราบคำตอบว่าครูควรจะพัฒนาผู้เรียนให้บังเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงได้อย่างไร

อนงค์พร สถิตภาคีกุล (2544 : 62) ได้ให้ความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนว่า การวิจัยในชั้นเรียนนั้นครูผู้สอนต้องอาศัยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดี และมีสุข ตามความคาดหวังของหลักสูตร สังคม และประเทศชาติ แนวคิดหนึ่งที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอนคือการวิจัยในชั้นเรียน

อรุณศรี อนันตศิริชัย (2544 : 72) กล่าวไว้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนมีความสำคัญไม่เฉพาะต่อผู้สอนในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง แต่มีความสำคัญต่อผู้เรียน หากมีการนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการ ความถนัด ความสนใจและอย่างเต็มศักยภาพ หากผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและมีพื้นฐานที่ดีในการทำวิจัยจะทำให้ผู้สอนจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากทัศนะของนักวิชาการดังกล่าว สรุปได้ว่า การวิจัยในชั้นเรียนนั้นมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวิจัยในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนการสอนที่ครูผู้สอนจะเป็นผู้ดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพของตนเองที่มีอยู่และสามารถพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน

ได้มีนักการศึกษากล่าวถึงขั้นตอนการวิจัยในชั้นเรียน ดังนี้

อัจฉรา สระวาสี (2540 : 16) กล่าวว่า จากสภาพการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากการประเมินผลแล้วพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ครูผู้สอนอยากทราบว่าเป็นเพราะอะไร มีสาเหตุมาจากอะไร เพื่อหาแนวทางแก้ไขหรือช่วยเหลือนักเรียนให้เรียนดีขึ้น ครูต้องการหาคำตอบโดยการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาจากนั้นก็ศึกษาถึงวิธีการแก้ปัญหาแล้วดำเนินการตามวิธีการนั้น ติดตามผลว่าดีขึ้นหรือไม่ หากยังไม่ดีขึ้น ก็จะต้องปรับปรุงวิธีการจนเป็นที่พอใจแล้วจึงเขียนรายงาน เพื่อให้ครูอื่นที่มีปัญหาคล้ายคลึงกันนำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาต่อไป

ยุทธนา ปฐมวรชาติ (2544 : 60) เสนอแนวทางการวิจัยในชั้นเรียนไว้ 4 ขั้น คือ

1. การวางแผนการวิจัย เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาผู้เรียน เพื่อเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานซึ่งสิ่งที่ควรทำในเบื้องต้นของการวิจัยคือการวิเคราะห์ปัญหา การเลือกสื่อวิธีการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาและการกำหนดโครงการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนจะเริ่มต้นจากการสำรวจสภาพการปฏิบัติงานของครูในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งต้องตรวจสอบว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในแผนการเรียนรู้หรือไม่ โดยใช้ข้อมูลจากการบันทึกผลการจัดการเรียนรู้และการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน วิเคราะห์จากแบบทดสอบเพื่อสำรวจปัญหาของผู้เรียนที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์หาสาเหตุ เพื่อกำหนดปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ว่ามีอะไรบ้าง สาเหตุมาจากอะไร จากนั้นศึกษาค้นคว้าหาวิธีการ สื่อหรือนวัตกรรมที่คาดว่าจะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่พบในชั้นเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม

2. การพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลังจากการวางแผนโดยจัดทำโครงการหรือเขียนเค้าโครงเสร็จแล้วครูต้องดำเนินการสร้าง และพัฒนาเครื่องมือที่ได้จัดทำขึ้นมาและกำหนดเป็นตัวแปรอิสระหรือสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกต่าง ๆ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลผลการวิเคราะห์ เช่น แบบทดสอบ แบบสังเกต เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดลอง เมื่อครูพัฒนาโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาผู้เรียนและจัดทำในลักษณะของสื่อนวัตกรรม ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้มีมาตรฐานก่อนนำไปใช้จริง ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลก็จะต้องมีการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญและทดลองหาค่าความยากง่าย หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

3. การดำเนินการวิจัย เป็นการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ โดยการนำเครื่องมือที่เป็นสิ่งทดลอง เช่น วิธีการสอน สื่อ แบบฝึกต่าง ๆ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้พัฒนาผู้เรียนตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในเค้าโครงการวิจัย ดำเนินการตามรูปแบบที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการได้แล้ว ต้องนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และแปลความหมายเพื่อสรุปผลการวิจัย ซึ่งจะเป็นการตอบคำถามหรือปัญหาการวิจัยที่กำหนดไว้

จากทัศนะของนักการศึกษา สรุปได้ว่า ในการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนนั้นจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การพัฒนาเครื่องมือ การดำเนินการวิจัย และการวิเคราะห์สรุปข้อมูลเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและที่กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 19)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

คุรุสภาได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนไว้ 12 มาตรฐาน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 37-38)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่เน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเกิดเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่เกิดจาการปฏิบัติการเรียนรู้ให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2. เทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอน วิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดแก่ผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะ แนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถของผู้อื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนอย่างถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

จากข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือการพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นการกำหนดการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ผู้วิจัยจึงได้นำการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ทั้ง 12 มาตรฐานมาเป็นเกณฑ์ในการวิจัย เพราะมาตรฐานการปฏิบัติงานนี้เป็นตัวกำหนดการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญของครูในทุก ๆ ด้าน

เจตคติ (Attitude)

เจตคตินับว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง นอกจากความพร้อมและการจูงใจ บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานจะช่วยให้ทำงานได้ผล ทั้งนี้เพราะเจตคติเป็นต้นกำเนิดของความคิดและการแสดงการกระทำออกมานั่นเอง

ความหมายของเจตคติ

นุจรี ผิวนวล (2548 : 26) ได้สรุปไว้ว่า เจตคติ เป็นความพร้อมของสมองและประสาท การจัดระบบมวลประสบการณ์อิทธิพลภายนอกหรือภายในที่มีต่อบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ต่อสภาวการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ประกอบด้วย ความรู้ (Cognitive Component) ความรู้สึก (Affective Component or Feeling Component) การพร้อมทำ (Action Tendency Component or Behavioral Component) ความรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธาต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้ เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจสามารถวัดได้จากการสังเกต หรือการใช้แบบสอบถาม

ล้วน สายยศ (2545 : 53) ได้นิยามเจตคติว่า เป็นอารมณ์ความรู้สึกอันบังเกิดจากการได้สัมผัสรับรู้ต่อสิ่งนั้น โดยแสดงความโน้มเอียงอย่างใดอย่างหนึ่งในรูปของการประเมินว่าชื่นชอบหรือไม่ชื่นชอบ ซึ่งประกอบด้วย "ความรู้สึก" ซึ่งต้องเป็นความรู้สึกที่พร้อมจะแสดงการตอบสนองออกไป แต่ยังไม่แสดงออก เพราะเป็นเพียงแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความโน้มเอียงจนเกิดศรัทธาเร่าร้อนในใจและ "เป้าเจตคติ" (Attitude Object) หมายถึงเป้าทั้งหลายที่รับความรู้สึก เช่น สิ่งของสถานที่ ซึ่งอาจเป็นสิ่งเดียวหรือหลายสิ่งทั้งนามธรรมและรูปธรรม ความรู้สึกต่อเป้าเจตคติตัวใดตัวหนึ่งที่อยู่ในใจจึงถือว่าเป็นเจตคติ

กาญจนา นาคสกุล (http://www.royin.go.th/th/knowledge/detail.php?ID=351) ได้ให้ความหมายคำว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกนึกคิด ความชอบความชังของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง แนวความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมอยู่ 2 ลักษณะ คือ ทัศนคติในทางดีหรือในทางบวก หรือทัศนคติในทางไม่ดีหรือในทางลบ เช่น ชอบ – ไม่ชอบ เห็นด้วย – ไม่เห็นด้วย พอใจ – ไม่พอใจ ต่อสิ่งใด ๆ ในลักษณะตามทิศทางของทัศนคติที่มีอยู่ ซึ่งทำให้เป็นตัวกำหนดแนวทางของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งนั้น ๆ ต่อไป

องค์ประกอบของเจตคติและวิธีการวัดเจตคติ

เพราพรรณ เปลี่ยนภู่ (2542 : 99 – 107) ได้สรุปองค์ประกอบของเจตคติ (Attitudinal Component) และวิธีการวัดเจตคติดังนี้

เจตคติมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้ว่าทัศนคติของคนเริ่มต้นจากการมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ตนมีทัศนคติต่อเป็นอันดับแรกและเป็นความรู้ที่ประเมินค่าได้ว่าเป็นความรู้ทางด้านบวก ทางลบ มีคุณ มีโทษ การแสวงหาความรู้จึงเป็นสิ่งที่ช่วยชี้ให้เห็นว่า บุคคลนั้นมี

ทัศนคติต่อเรื่องนั้นเพียงใด ปริมาณของความรู้สึกจึงจำเป็นต่อการสร้างทัศนคติของคน ดังนั้นการวัดเจตคติโดยยึดเอาความรู้สึกเป็นสำคัญ ผู้วัดต้องแน่ใจว่าผู้ถูกวัดมีความรู้สึกหรือประสบการณ์ในเรื่องที่วัดในทางบวกหรือลบ จึงจะทราบทัศนคติที่แท้จริง มิฉะนั้นจะทำให้ผลหรือข้อสรุปที่ได้รับอาจผิดพลาดได้

2. องค์ประกอบทางการรู้สึก (Affective Component or Feeling Component) ความรู้สึกหรืออารมณ์องค์ประกอบสำคัญที่สุดของทัศนคติเพราะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นหมายถึงความรู้สึกชอบ – ไม่ชอบ พอใจ – ไม่พอใจ ในสิ่งนั้น โดยทั่วไปการมีความรู้สึกจะนำไปสู่การมีความรู้สึกต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้น เช่น เมื่อมีความรู้สึกว่าสิ่งนั้นมีโทษ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่ได้ต่อสิ่งนั้น ดังนั้นการวัดทัศนคติส่วนมาก จะวัดความรู้และความรู้สึกของบุคคลไปพร้อมกัน

3. องค์ประกอบทางการพร้อมทำ (Action Tendency Component or Bchavioral Component) คือ ความพร้อมทำพฤติกรรมหรือความพร้อมที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต่อสิ่งที่มีทัศนคตินั้น

การวัดเจตคติมีวิธีการ ดังนี้

1. การสังเกต เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมด้วยการติดตาม เฝ้ามองและจดบันทึกพฤติกรรมอย่างมีระบบ ผู้ถูกสังเกตต้องไม่รู้ตัวว่ากำลังถูกติดตาม

2. การใช้แบบสอบถามจัดเป็นการวัดเจตคติแบบการเขียนตอบ (Paper –Pencil Test) โดยกำหนดให้ตอบด้วยการรายงานตนเอง (Self – Report) ว่ามีความรู้สึกหรือความเห็น หรือมีการปฏิบัติอย่างไรในเรื่องที่ตอบแบบสอบถาม

3. การวัดเจตคติด้วยวิธีการใช้ค่าประจำประโยค เธอร์สโตน (Thurstone) และคณะเป็นผู้สร้างขึ้น จึงเรียกว่า "เครื่องมือเจตคติแบบ Thurston Scale จุดมุ่งหมายของการหาค่าประจำประโยคเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเปรียบเทียบปริมาณมากน้อย หนักเบา ของเจตคติ

4. วิธีการประเมินมาตราส่วนลิเคิต (Likert) เป็นผู้สร้างวิธีการนี้ นิยมใช้กันมากเพราะไม่ยุ่งยากเหมือนวิธีของเธอร์สโตน (Thurstone) การสร้างแบบทดสอบเริ่มด้วยการสร้างประโยคที่เกี่ยวกับเรื่องที่ต้องศึกษา แต่ละประโยคมีมาตราส่วน 5 หน่วยตามวิธีของลิเคิต (Likert) หรือใช้มาตราส่วนมากกว่านี้ก็ได้ประโยคควรมีจำนวนมากกว่าที่ต้องการใช้จริง นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มทดลองจริง

5. วิธีการใช้ความหมายแฝงของคำคุณศัพท์ (Semantic Differential Scale) วิธีการทดสอบแบบนี้สร้างตามทฤษฎีของ ออสกูด (Osgood) โดยมีหลักการว่า เจตคติ คือการประมาณค่า เขาจึงกำหนดให้ผู้ทดสอบประมาณค่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นลงในสเกล 7 ช่วง ด้วยการใช้วิธีการตีความหมายคำที่มีความหมายหลายคำที่ซ้อนกันอยู่หรือความหมายของคำที่มีความหมายของคำอื่นแฝงอยู่ ข้อดีของ

การวัดแบบนี้ คือสามารถนำเจตคติแต่ละเรื่องมาเปรียบเทียบกันได้และสามารถนำมาตราส่วนที่สร้างนำไปวัดในเรื่องอื่น ๆ ได้อีก

6. การสัมภาษณ์ คือ การวัดเจตคติด้วยการสอบถามด้วยคำพูด และการจดบันทึกเพื่อนำคำพูดมาวิเคราะห์ในภายหลัง นอกจากจะเป็นความคิดเห็น ยังสามารถได้ข้อมูลพฤติกรรมด้วย เช่น การยิ้ม การแสดงความอึดอัด

7. การใช้แบบทดสอบทางอ้อม (Projective Test) การทดสอบเจตคติแบบนี้ใช้วิธีการสะท้อนความคิดต่อภาพที่กำหนดให้ จัดเป็นวิธีทางอ้อม เพราะผู้ทดสอบจะไม่ทราบว่าตนเองกำลังจะให้ข้อเท็จจริงในเรื่องใด พฤติกรรมที่แสดงออกในขณะที่ทดสอบ คือการบรรยายภาพ เช่น ภาพการ์ตูน ภาพวาดลายเส้น หรือรูปภาพ ข้อสำคัญของวิธีนี้คือผู้วิเคราะห์หรือผู้ตีความจะต้องมีความชำนาญในการวิเคราะห์ความหมายคำพูด จึงจะทำให้ข้อมูลน่าเชื่อถือ

การประเมินการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

การประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านเจตคติโดยทั่วไปจะประเมินเกี่ยวกับความรู้สึกในเรื่องความเชื่อ ความปรารถนา ความชอบไม่ชอบ การเปรียบเทียบความปรารถนากับความรู้สึกที่ปฏิบัติจริง วิธีการประเมินดังนี้

1. สังเกตพฤติกรรม ต้องสังเกตอย่างมีระบบ
2. ใช้ข้อสอบ หรือแบบสอบถาม

สรุปการวัดเจตคติวัดได้จากการสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ การใช้ความหมายแฝงของคำคุณศัพท์ การสังเกต การประมาณค่า ซึ่งในการประเมินเจตคติของครูต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบประเมินเจตคติ โดยวิธีการประเมินมาตราส่วนแต่ละประโยคมีมาตราส่วน 5 หน่วย ตามรูปแบบของลิเคิต (Likert)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

วีระชัย ไชยประคอง (2546) ได้ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิด และวิสัยทัศน์ของครูผู้สอนส่วนมากได้รับการพัฒนา โดยวิธีการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการสอน ปัญหาที่สำคัญคือครูขาดแหล่งความรู้ในโรงเรียน การสื่อสารจากหน่วยงานต้นสังกัดมีความล่าช้าไม่ทันเหตุการณ์ การส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าแก่ครูมีน้อยมาก ครูที่เข้ารับการอบรมต้องเสียค่าใช้จ่ายเองวิทยากร ที่มาให้ความรู้ยัง

ไม่มีคุณภาพและด้านตัวครูเองไม่มีความกระตือรือร้นไม่พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง แนวทางการดำเนินงานคือโรงเรียนควรจัดแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนได้ตระหนักถึงเรื่องส่งเสริมความก้าวหน้าแก่ครู จัดระบบสื่อสารให้รวดเร็วเป็นปัจจุบัน จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ และตัวครูเองต้องพร้อมที่จะพัฒนาอยู่เสมอ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอน พบว่า แนวทางการดำเนินงานคือ จัดประชุม อบรม สร้างขวัญกำลังใจ มีการนิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำอย่างจริงจังต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาตนเองด้านความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนมากจะใช้การประชุม อบรมสัมมนาและการติดตามข่าวสารความรู้จากสื่อต่าง ๆ ปัญหาที่สำคัญคือ การสื่อสารล่าช้า ข้อมูลไม่ชัดเจน วิทยากรขาดความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ แนวทางการดำเนินงานคือควรมีการประเมินผลการประชุม สัมมนาให้เป็นระบบ ปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วและหาวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ที่เก่งระดับมืออาชีพ ส่วนการใช้ทักษะในการบริหารจัดการของผู้บริหารส่วนใหญ่มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อย ในทักษะการเรียนรู้เกิดจากการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือการขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทาง

สิริณา เมธาธราธิป (2545) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ โดยภาพรวมต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่ทำการสอนอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการกิจกรรมในการศึกษาดูงาน ความรู้ด้านหลักสูตรและการสอน ความรู้ในการสร้างข้อสอบหาเครื่องมือในการวัดผลการเรียนของนักเรียน ความรู้เกี่ยวกับการเตรียมการสอนและการจัดทำแผนการสอน ต้องการวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ความรู้ในกระบวนการวัดผลและประเมินผล ความรู้ในด้านจิตวิทยาการศึกษาต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาด้านทักษะวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมต้องการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน มีความต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาด้านวิชาการ พบว่า โปรแกรมการอบรมมากเกินไปและในบางครั้งไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ได้เต็มที่ นโยบายการศึกษาไม่แน่นอน ปัญหาในด้านทักษะวิชาชีพ พบว่าครูเสียเวลากับเอกสารมากเกินไป งบประมาณค่อนข้างจำกัด กิจกรรมการอบรมมากเกินไป และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของวิชาชีพและไม่มีนโยบายในการจัดการ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ พบว่าด้านวิชาการผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านทักษะวิชาชีพ ต้องการลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน จัดอบรมเป็นครั้งคราว

พันธุ์นิภา แย้มชุติ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครูภาคเหนือ พบว่า ปัญหาที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ การได้รับการฝึกอบรม สัมมนา เฉพาะสาขาวิชา การใช้ระบบสารสนเทศ อินเตอร์เน็ตและการใช้ภาษาต่างประเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรเน้นเนื้อหาสาระและประสบการณ์ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะ ด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีความต้องการการประชุมปฏิบัติการ การศึกษาต่อการสัมมนา และการทัศนศึกษาดูงาน

สายวสันต์ จันทร์ตา (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอน โดยมีการปฏิบัติปานกลาง ปัญหาที่พบมากที่สุดคือการสำรวจความต้องการ การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ไม่มีนโยบาย ไม่มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ไม่มีงบประมาณ ไม่มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ ปัญหารองลงมาคือ ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เวลาที่ใช้ไม่เหมาะสม สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากร พบว่า โรงเรียนควรมีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือรับทราบทุกขั้นตอน ควรใช้การสำรวจอย่างมีรูปแบบที่ชัดเจนและต้องนำข้อมูลไปปฏิบัติ เน้นรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมด้านงบประมาณ เวลาที่ดำเนินการควรเป็นระยะปิดภาคเรียน ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง วิทยากรเน้นมืออาชีพและให้ชุมชนมีส่วนร่วม ควรมีการวางแผนประเมินผลและติดตามผลที่ชัดเจนต่อเนื่อง

คะนึงนิตย์ กองผาพา (2543) ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนโดยรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือการดำเนินการตามแผน การกำหนดความจำเป็น การวางแผน การติดตาม และการประเมินผล สำหรับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและการศึกษาต่อ ความไม่เสมอภาคในการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมหรือพัฒนาและบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ

จิตร ราชบุตร (2543) ได้ศึกษาค้นคว้าระดับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ใน 8 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ การหมุนเวียนตำแหน่ง การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และการสัมมนาทางวิชาการ พบว่าปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ครู อาจารย์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีปัญหาการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรที่สำคัญคือควรจัดหาที่พักและเงินทดลองจ่ายแก่ครูบรรจุใหม่ มีการวางแผนและสั่งการให้บุคลากรศึกษาต่อ มีการสอนงานในหน้าที่เพื่อให้แต่ละฝ่ายเข้าใจร่วมกันและทำการแทนได้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์แก่บุคลากรและควรส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการแล้วนำความรู้มาสรุปและเผยแพร่ในหน่วยงาน

นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารโดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการจัดประชุมในโรงเรียนด้านส่งบุคลากรไปอบรม ประชุม สัมมนา ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น

ปิยะมาศ ปันทนา (2542) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ผ่านการอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8 เกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นของเนื้อหารายวิชาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง พบว่าความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรในประเด็นต่าง ๆ คือ ควรเพิ่มวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร กิจกรรมนันทนาการ วิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารวิชาเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ความรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ วิชาพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิชาการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับผู้บริหาร การทำวิจัยสำหรับกิจกรรมควรเพิ่มการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในแต่ละด้าน วิชาที่มีภาคปฏิบัติเพราะได้รับประสบการณ์ตรง การทำภาคนิพนธ์ ความรู้เรื่องกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ความรู้เกี่ยวกับวินัย ความรู้เกี่ยวกับระบบข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การบริหารงานพัสดุ การบริหารงานการเงินและบัญชี

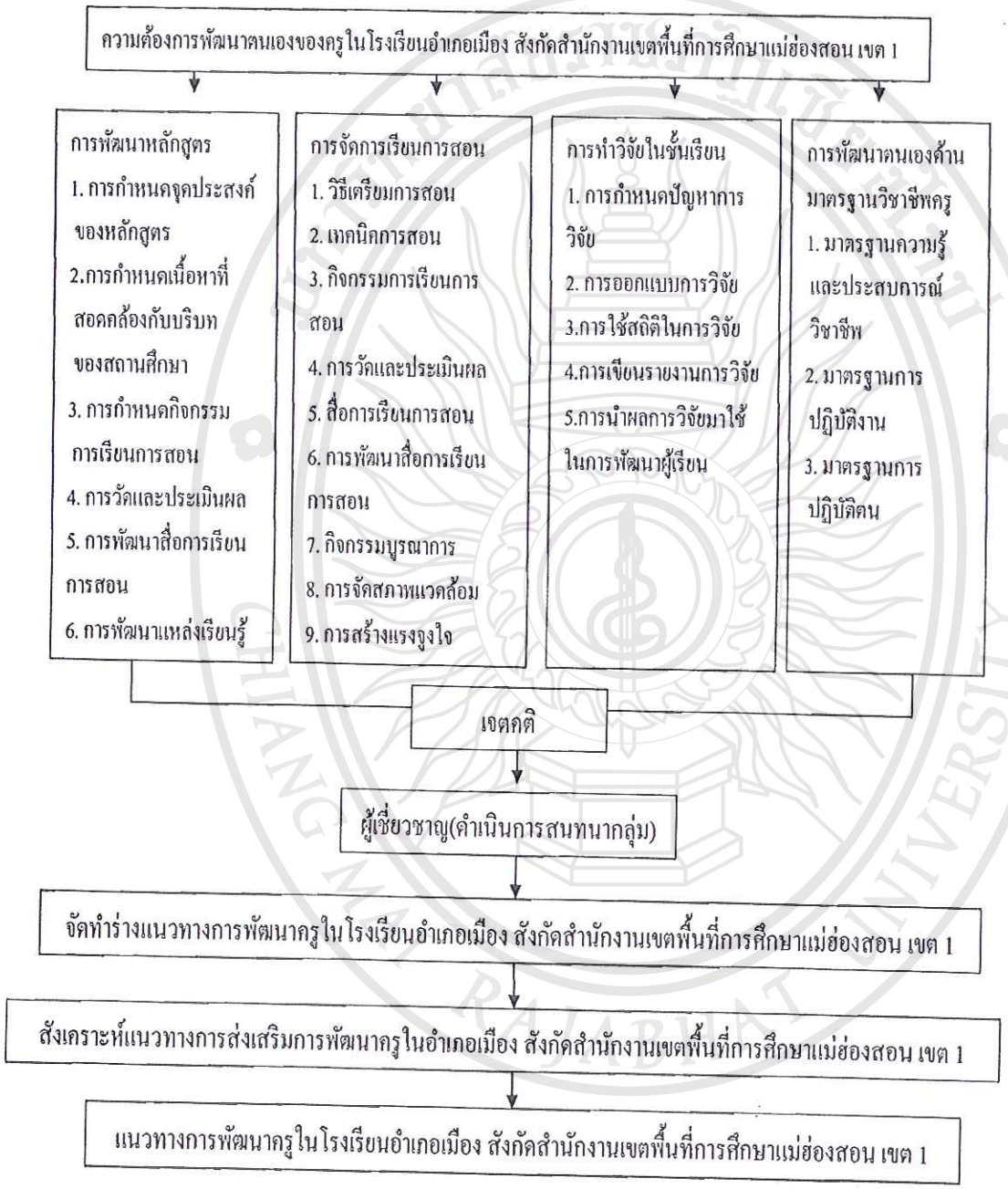
เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ พบว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือการสัมมนา บุคลากรอยากให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม

เพิ่มขึ้นในเรื่องการส่งเสริมการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม การสัมมนาและศึกษาดูงาน โดยภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยมาก เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมสัมมนาที่จัดขึ้นโดยมหาวิทยาลัย และการจัดฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจในภาระงานส่งเสริมเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่รับผิดชอบ มีวิธีการเสริมแรงจูงใจ การสำรวจความต้องการผู้เข้าฝึกอบรมสัมมนา พิจารณาดูความสามารถของวิทยากร เนื้อหาและความทันสมัยของเนื้อหาการฝึกอบรมสัมมนาสนองความต้องการของบุคลากรด้านการศึกษาต่อภาพรวมบุคลากรเห็นด้วยปานกลางเกี่ยวกับการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในเรื่องการชี้แนะแนวทางในการศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นพร้อมกับเปิดโอกาสศึกษาต่อตามสาขาที่มีความสนใจ มีทุนสนับสนุนโอกาสรับการคัดเลือกเท่าเทียมกันพร้อมทั้งสนับสนุนการศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ และบุคลากรเห็นด้วยอย่างมากเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของคณาจารย์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอยู่หลายด้าน เช่น ต้องการพัฒนาตนเองด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลประเมินผลและงานทะเบียนนักเรียน การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม การศึกษาดูงาน การอบรม สัมมนา การศึกษาต่อภายในประเทศและการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่ามีประโยชน์ต่อการบริหารงานในด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง และสามารถนำไปประกอบเพื่อศึกษาและแสวงหาแนวทางในการพัฒนาต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย