

**รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ
โรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร**

**TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY
ASSURANCE AT WAT KRAJABPINIT SCHOOL THONBURI
DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION**

วิทยานิพนธ์

ของ

นางนิตยา วิทยาภรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วันเดือนปี..... '27 ค.ย. 2548

เลขทะเบียน..... 00197578 ★

เลขเรียกหนังสือ.....
74
354.1
4649.9
3545

**เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา**

พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-344-2

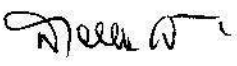
ลิขสิทธิ์เป็นของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

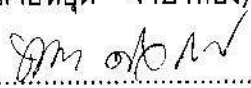
วิทยานิพนธ์ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ
 โดย นางนิตยา วิทยาภรณ์
 สาขา การบริหารการศึกษา
 ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์हररा ติวรักษ์
 กรรมการ ดร.จำรัส นองมาก
 กรรมการ ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต


 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

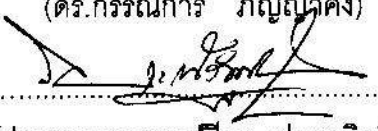
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


 ประธานกรรมการ
 (ดร.สายหยุด จำปาทอง)


 กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์हररा ติวรักษ์)


 กรรมการ
 (ดร.จำรัส นองมาก)


 กรรมการ
 (ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง)


 กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์)


 กรรมการและเลขานุการ
 (ดร.สมกุล ถาวรกิจ)

ลิขสิทธิ์ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

รายงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดีจาก คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน คือ รศ.हरखा ศิวรักษ์ ดร.จรัส นองมาก และดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง ตลอดจนกรรมการบริหารหลักสูตร 2 ท่าน คือ ผศ.วีระ ประเสริฐศิลป์ ดร.สมกุล ถาวรกิจ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตลอดจนคณาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ แนวความคิดและประสบการณ์อันมีค่าให้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ดร.จรัส คำยัง และรศ.ดร.สุนันทา เลานันทน์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และขอกราบขอบพระคุณนาง ศิริวรรณ จันทน์กะพ้อ นายธีระยุทธ เหล่าพาณิชย์ นักวิชาการศึกษาฝ่ายทดสอบและประเมินผล กองวิชาการ สำนักงานการศึกษานางช่อเพชร พิศุทรานันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล สำนักงานเขตหนองแขม ที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณนายพิรพงษ์ สุเสน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี ที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษา ตลอดจนเพื่อนข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือแก่ผู้ศึกษาค้นคว้า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจกวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บุพการี บุรพจารย์ ที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิทยาการต่างๆ จนสำเร็จการศึกษา

นิตยา วิทยาภรณ์

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ
โรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE
AT WAT KRAJABPINIT SCHOOL THONBURI DISTRICT
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

บทคัดย่อ
ของ
นางนิตยา วิทยาภรณ์

เสนอต่อสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ชื่อเรื่อง	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร	
ผู้วิจัย	นางนิตยา วิทยาภรณ์	
กรรมการควบคุม	รศ.นรรษา ศิวรักษ์	ประธานกรรมการ
	ดร.จำรัส นองมาก	กรรมการ
	ดร.กรรณิการ์ ภิญญาคง	กรรมการ
ปริญญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	
โปรแกรมวิชา	การบริหารการศึกษา	
สถานศึกษา	สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา	
ปีที่พิมพ์	2547	

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบพัฒนาบุคลากรครูและศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่สัมพันธ์กับมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู ได้แก่ มาตรฐานที่ 4, 5, 6, และ 7 รวม 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำรูปแบบตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพตรวจสอบความเหมาะสม 2) นำรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่าเหมาะสม กลับไปให้ยืนยันความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง 3) นำรูปแบบที่มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ ตามเกณฑ์ไปให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็นตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่างๆ ประชากรในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพและกลุ่มข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและประชากร คือข้าราชการครู โดยใช้แบบสอบถาม 2 ฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู โดยมาตรฐานที่ 4 มี 30 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 4 รูปแบบ

และเหมาะสมมาก 26 รูปแบบ มาตรฐานที่ 5 มี 19 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 3 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 16 รูปแบบ มาตรฐานที่ 6 มี 15 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 3 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 12 รูปแบบ และมาตรฐานที่ 7 มี 9 รูปแบบ เป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างยิ่ง 1 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 8 รูปแบบ

2. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่างๆ โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละตัวบ่งชี้ ได้แก่ มาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การหมุนเวียน หน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ได้แก่ การศึกษารายกรณี กับนักเรียนที่มีปัญหาลดลงปี ตัวบ่งชี้ที่ 4 ได้แก่ การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ และการจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครูให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ได้แก่ การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ และตัวบ่งชี้ที่ 6 ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน มาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3 ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตาม ความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 4 ได้แก่ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา มาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 3 ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล มาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ การมอบหมายงาน ตรงกับความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการ ครู มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ เหมาะสมอย่างยิ่ง / เหมาะสม มากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 4 ได้แก่ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา มาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร และมาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ

TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE
AT WAT KRAJABPINIT SCHOOL THONBURI DISTRICT
BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

AN ABSTRACT
BY
MRS.NITTAYA WIYAPORN

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

2004

TITLE	TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE AT WAT KRAJABPINIT SCHOOL THONBURI DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION	
AUTHOR	MRS.NITTAYA WIYAPORN	
ADVISORS	Assoc., Prof. Hansar Sivaraks,	Chairman
	Dr.Chamrat Nongmak, Ph.D.	Co - advisor
	Dr.Kannnikar Pinyakong, Ph.D.	Co - advisor
DEGREE	Master of Education	
PROGRAM	Educational Administration	
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya	
YEAR	2004	

ABSTRACT

The research attempted to study the model for teacher development as well as to survey the opinions of teachers towards the development model in attempt to assure the quality of Wat Krajabpinit school. Four standards relating to teachers, namely, the fourth, the fifth, the sixth and the seventh along with fifteen indicators were identified and verified by the experts in educational quality assurance. The tested standards and indicators were then given to collect the data. The population under study comprised the experts in quality assurance and the teachers. The data were analyzed using SPSS / PC⁺.

The findings were as follows :

1. The experts viewed that the model for teacher development was appropriate to be implemented. Out of 30 models of the fourth standard, four were labeled as the most appropriate while twenty six models were identified as appropriate. For the fifth standard which comprised 19 models, three were classified as the most appropriate while twelve strategies were grouped as appropriate. With regard to the seventh standard which composed of 9 models, one model was identified as the most appropriate while 8 models were labeled as appropriate.

TITLE	TEACHER DEVELOPMENT MODEL FOR EDUCATIONAL QUALITY ASSURANCE AT WAT KRAJABPINIT SCHOOL THONBURI DISTRICT BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION	
AUTHOR	MRS.NITTAYA WIYAPORN	
ADVISORS	Assoc., Prof. Hansar Sivaraks,	Chairman
	Dr.Chamrat Nongmak, Ph.D.	Co - advisor
	Dr.Kannnikar Pinyakong, Ph.D.	Co - advisor
DEGREE	Master of Education	
PROGRAM	Educational Administration	
SCHOOL	Rajabhat Institute Bansomdejchaopraya	
YEAR	2004	

ABSTRACT

The research attempted to study the model for teacher development as well as to survey the opinions of teachers towards the development model in attempt to assure the quality of Wat Krajabpinit school. Four standards relating to teachers, namely, the fourth, the fifth, the sixth and the seventh along with fifteen indicators were identified and verified by the experts in educational quality assurance. The tested standards and indicators were then given to collect the data. The population under study comprised the experts in quality assurance and the teachers. The data were analyzed using SPSS / PC⁺.

The findings were as follows :

1. The experts viewed that the model for teacher development was appropriate to be implemented. Out of 30 models of the fourth standard, four were labeled as the most appropriate while twenty six models were identified as appropriate. For the fifth standard which comprised 19 models, three were classified as the most appropriate while twelve strategies were grouped as appropriate. With regard to the seventh standard which composed of 9 models, one model was identified as the most appropriate while 8 models were labeled as appropriate.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ-ช
สารบัญ.....	ฅ-ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ-ฎ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบความคิดในการวิจัย.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การพัฒนาศูนย์กลาง.....	8
การประกันคุณภาพทางการศึกษา.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้าน การประกันคุณภาพ.....	49
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผล.....	82
อภิปรายผล.....	87
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

- 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำแนกตาม เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน..... 49
- 2 จำนวนร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ และคำมัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 6..... 50
- 3 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ และคำมัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 4..... 56
- 4 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ และคำมัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 3..... 60
- 5 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ และคำมัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบ และมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 2..... 64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจี๊บบึง สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุปัจจุบัน วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน.....	66
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 6.....	68
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 4.....	72
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 3.....	75
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 2.....	78
11 ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมข้าราชการครู เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู.....	79

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรแบบสมบูรณ.....	16
3 แสดงการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ตลอดช่วงชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 1 – 2)

การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก และมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องจัดให้ทั่วถึงเด็กทุกคน โดยต้องจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษาและยังต้องคำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้เรียนรู้จักคิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็นเพื่อพัฒนาคนไปสู่ความเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาจึงควรจัดให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์มากที่สุด เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ของประเทศจะได้รับการศึกษาในระดับนี้มาก โรงเรียนประถมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนากำลังคนของประเทศ

การบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา โดยทั่วไปประกอบด้วยงานหลัก 6 งาน คือ งานบุคลากร งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงิน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแต่ละงานต่างเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมาก ถ้าผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานทั้ง 6 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะทำให้การบริหารงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งจะทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า และทันกับความเปลี่ยนแปลงของประเทศ

การบริหารงานของสถานศึกษาทั้ง 6 งานนั้น งานบุคลากรเป็นงานหลักที่สำคัญในการบริหารการศึกษา ตามที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า "คน" นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะเหตุว่าถ้ามีคนจำนวนมากพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัด ย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก

การพัฒนาบุคลากรจึงนับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารบุคคล เพราะการบริหารบุคคล เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคคลในหน่วยงาน อันก่อให้เกิดเจตคติและพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สุปราณี ศรีฉัตรวิภา 2524 : 1) นอกจากนั้น การพัฒนาบุคลากรยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานบุคคล ที่จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหลัก ที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนของชาติ คุณภาพของเยาวชนย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูอาจารย์ด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาครูอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะบุคลากรถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้ให้ความรู้อบรมและสั่งสอนกุลบุตรและกุลธิดา ของพลเมืองซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพและรู้งาน เป็นการสร้างทรัพยากรบุคคลให้มีคุณค่าแก่ชาติบ้านเมือง อันจะมีผลกระทบโดยตรงต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ คงเที่ยง 2532 : 1)

แต่จากการประเมินการจัดการศึกษาของประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่อง จนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) พบว่า ครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความเป็นครูลดต่ำลง เนื่องจากครูขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 83 - 99) ดังนั้น ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูไว้ในแผนงานหลักที่ 3 ซึ่งมีสาระสำคัญว่า การพัฒนาครู การฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการอบรมสั่งสอนผู้เรียน ให้มีคุณภาพและสามารถดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเป็นสุข โดยกำหนดเป้าหมายไว้ว่า ให้มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยทุกคนในสังคมต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อยในทุกๆ 5 ปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 76)

ประกอบกับปัจจุบันรัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กฎหมายกำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 24) และให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย แล้วเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน นอกจากนั้น ยังได้มีการกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ประกาศใช้หลักสูตรขั้นพื้นฐานในวันที่ 2 พฤศจิกายน 2544 ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา โดยอาศัยมาตรฐานการศึกษาอันเป็นแนวทางพร้อมรับการประเมิน (กระทรวงศึกษาธิการ 2544 : 17 – 30)

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานย่อยที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 431 โรงเรียน กระจายอยู่ใน 50 สำนักงานเขตทั่วกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ตระหนักในความจำเป็นของสถานศึกษาที่จะต้องรับการประเมินคุณภาพ จึงได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีหน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ซึ่งสถานศึกษาได้นำมาตรฐานดังกล่าวนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542

โรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี เป็นโรงเรียนหนึ่งที่ได้มีการนำมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน แต่ผลจากการนำมาตรฐานมาใช้ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาพบว่า ร้อยละของนักเรียนที่ผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ปลายปีการศึกษา 2543 อยู่ในช่วง 44 – 76% และในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2544 อยู่ในช่วง 45.10 – 75.51% (โรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ 2544 : 2) แสดงให้เห็นว่าการจัดการศึกษาไม่มีการพัฒนาขึ้นจากเดิม ซึ่งอาจเป็นเพราะการนำมาตรฐานการศึกษามาใช้เป็นเรื่องใหม่ บุคลากรครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่คุณภาพการศึกษา แม้ทางโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุน ซึ่งกิจกรรมที่จัดจะอยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมและการประชุม ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรครูในการพัฒนาตนเอง และไม่ได้นำมาตรฐานการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู ตามที่

ทวน พันธรัตน์ (2528 : 82 – 83) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ว่าอาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฟังและการอภิปราย เป็นต้น ซึ่งการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์มีจุดมุ่งหมายให้นุเคราะห์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด ผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้กิจกรรมและแนวทางให้เหมาะสมแก่ความต้องการของ นุเคราะห์ และเป้าหมายของโรงเรียน อันจะทำให้การพัฒนานุเคราะห์ประสบผลสำเร็จ และส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาด้วย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของการพัฒนานุเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี ได้พิจารณาเห็นว่า การดำเนินการพัฒนานุเคราะห์มีผลต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า นุเคราะห์ครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี มีความคิดเห็นอย่างไร ต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสมกับมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู เพื่อผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาโดยรวมของ กรุงเทพมหานครมีคุณภาพตามมาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. ได้ทราบแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

3. ได้แนวทางในการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรมี 2 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย คีษานีเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (ฝ่ายวิชาการ) ข้าราชการครู และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวนทั้งสิ้น 621 คน และข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้จากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และใช้ประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

เนื้อหาของการวิจัย ได้แก่ มาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู คือ มาตรฐานด้านปัจจัย จำนวน 4 มาตรฐาน ได้แก่

1. มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิทยุณความเปนครู มีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้
2. มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จำนวน 4 ตัวบ่งชี้
3. มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 3 ตัวบ่งชี้
4. มาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้

ระยะเวลาการวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2546

ลักษณะกิจกรรม การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

นิยามศัพท์เฉพาะ

มาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ข้อกำหนดของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่จัดทำขึ้นให้สถานศึกษาในสังกัด ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษาโดยหน่วยงานภายนอก ซึ่งสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครได้กำหนดมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ไว้ทั้ง 3 ด้าน คือมาตรฐานด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านกระบวนการมี 6 มาตรฐาน 34 ตัวบ่งชี้ และมาตรฐานด้านปัจจัยมี 10 มาตรฐาน 36 ตัวบ่งชี้ ในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษามาตรฐานด้านปัจจัย 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ คือ มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนเจตคติ และเทคนิควิธีการที่เกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ ใช้ในการประกันคุณภาพ

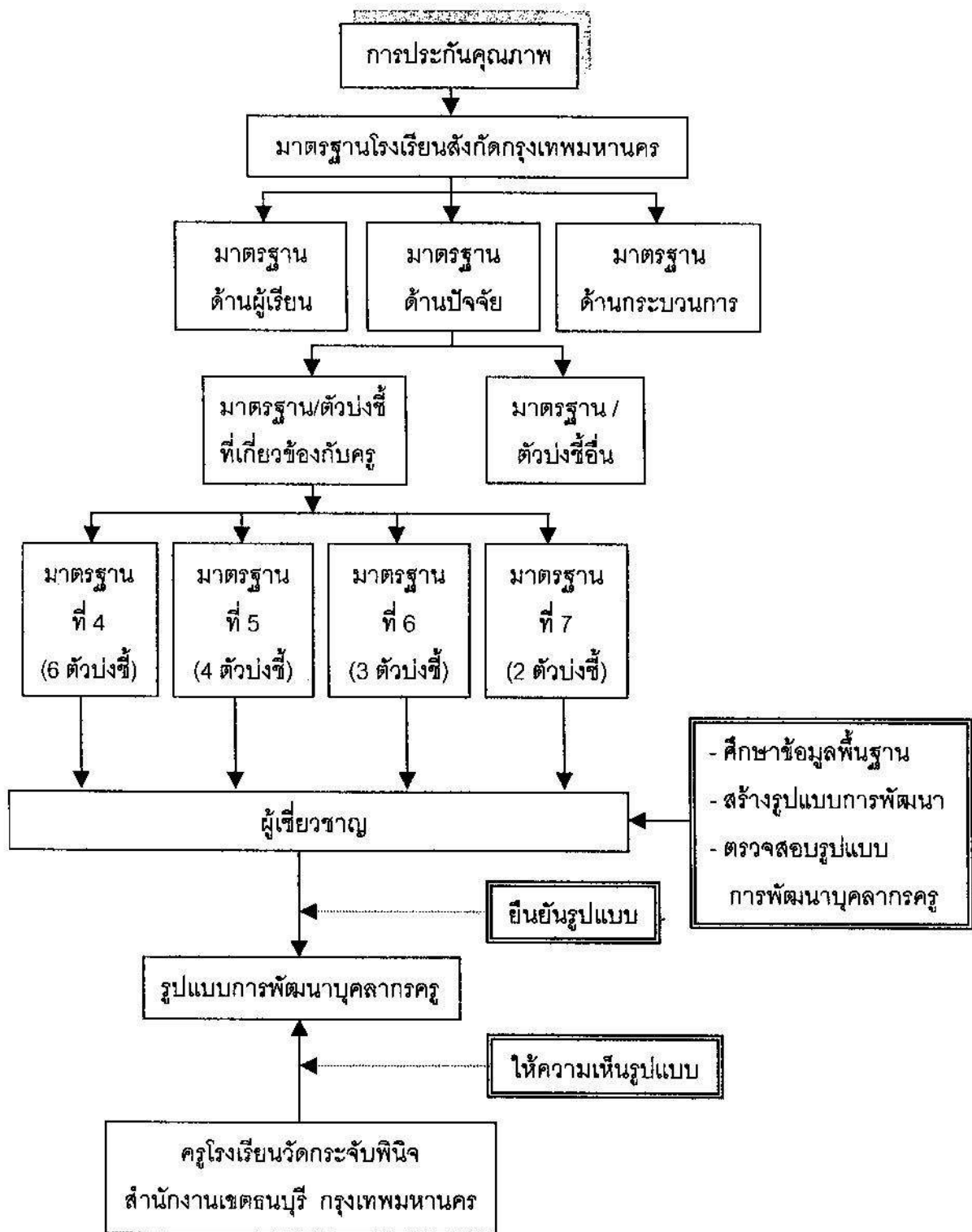
การประกันคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานในการส่งเสริม กำกับ ดูแล สนับสนุน ตลอดจน การใช้มาตรการในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เพื่อตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ศึกษาพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูสายการสอน และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน วัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีกรอบความคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

1. ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
2. ความมุ่งหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
3. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
4. กระบวนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
5. หลักการจัดกิจกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้
6. รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

การประกันคุณภาพการศึกษา

1. ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
3. กรุงเทพมหานครกับการประกันคุณภาพการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก ได้มีนักวิชาการศึกษา

ให้ความหมายของการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้หลายแนวคิด ดังต่อไปนี้ คือ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 179) กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่างๆ

นพพงษ์ บุญจิตราวุธ (2527 : 209) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ

เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขึ้น และส่งผลให้หน่วยงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น

โลว์รี แชนศิริพันธ์ (2527 : 215) ให้ความหมายของการพัฒนานุเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ
2. การดำเนินความพยายามใดๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ
3. การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ตื่น ตื่น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
4. กระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน
5. กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ และทักษะ หรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 23) กล่าวว่า การพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและมีวิธีการทำงานดีขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ทั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการพัฒนานุเคราะห์

การพัฒนานุเคราะห์มีความมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนหลักวิชาการ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความสามารถ เพื่อจะก่อให้เกิดพฤติกรรมถาวรในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institutional Objective) ความมุ่งหมายขององค์การเป็นความมุ่งหมายที่เน้นหนักไปในแง่ของส่วนรวม ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้างความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ
- 1.2 เพื่อสอนแนะวิธีการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 1.3 เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
- 1.4 เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน
- 1.5 เพื่อจัดวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 1.6 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานของบุคคล
- 1.7 เพื่อพัฒนาการบริหารโดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคล ให้มีความพอใจทุกฝ่าย
- 1.8 เพื่อฝึกฝนบุคคลไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ
- 1.9 เพื่อสนองบริการอันมีประสิทธิภาพแก่สาธารณะ และผู้มาติดต่อ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objectives) หมายถึง ความมุ่งหมายของบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ความมุ่งหมายส่วนบุคคลนี้ ได้แก่

- 2.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง
- 2.2 เพื่อพัฒนาท่าที บุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงานโดยทดลองปฏิบัติ
- 2.4 เพื่อฝึกฝนการใช้วินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 2.5 เพื่อเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน
- 2.6 เพื่อปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
- 2.7 เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.8 เพื่อเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น
- 2.9 เพื่อให้มีความพอใจในการปฏิบัติงาน

กรณีการ นิยมศิลป์, นภาพร ชันธนา และศิวพร มัณฐกานนท์ (2526 : 159) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนา หรือฝึกอบรมไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่มีต่อพนักงาน ได้แก่

- 1.1 เพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในการทำงาน

1.2 เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน อันอาจนำมาซึ่งรายได้ที่สูงขึ้น และลดความเสี่ยงภัยในการทำงานให้น้อยลง

1.3 เพื่อพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น มีความสุขในการปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมบรรยากาศและสร้างขวัญในการทำงาน

1.4 เพื่อให้เพิ่มพูนความสามารถในการทำงานให้ทำงานได้หลาย ๆ ด้าน

1.5 เพื่อให้พนักงานเข้าใจนโยบาย และความมุ่งหมายขององค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับองค์การและนายจ้าง ทำให้องค์การมีความมั่นคง อันนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อพนักงานทุกคนในองค์การ

2. ความมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่มีต่อองค์การและนายจ้าง ได้แก่

2.1 เมื่อมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องจะมีผล ดังนี้คือ

2.1.1 ช่วยลดต้นทุนในการผลิต โดยเฉพาะต้นทุนคงที่ (Fixed Cost) ลงได้ หากผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น

2.1.2 ช่วยลดค่าใช้จ่ายในด้านการทำนุบำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องจักร เครื่องมือ ต่างๆ ตลอดจนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงานจะลดลง ถ้าพนักงานได้รับการอบรม ให้รู้จักใช้เครื่องจักร เครื่องมือให้ถูกต้องรัดกุม

2.1.3 ช่วยให้หัวหน้างานและผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาในการควบคุมงานอย่างใกล้ชิด และสามารถใช้เวลาเหล่านั้นไปในทางที่ก่อประโยชน์ให้กับองค์การยิ่งขึ้น

2.2 เมื่อพนักงานทุกคนรู้หน้าที่ของตน เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ และพฤติกรรมของผู้อื่น จะทำให้เกิดความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการประสานงาน (Co - ordination) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวม

2.3 การฝึกอบรมพนักงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน การที่องค์การยอมเสียค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อประโยชน์ของพนักงานนี้ จะทำให้พนักงานมีทัศนคติ (Attitude) ที่ดีต่อองค์การ และส่งผลให้เกิดการสร้างเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation)

2.4 การฝึกอบรมทำให้พนักงานมีความคล่องตัว โดยเฉพาะการฝึกอบรมบางวิธีเน้นให้พนักงานมีความสามารถทำงานได้หลายๆ ด้าน และสามารถทำงานทดแทนสลับเปลี่ยนกันได้ ซึ่งจะช่วย

ให้บริการมีความยืดหยุ่น การเพิ่ม การยุบหน่วยงานทำได้คล่องตัวขึ้น เพราะสามารถเปลี่ยนแปลงโยกย้ายแรงงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานอื่นๆ ที่ต้องการแรงงานเพิ่มขึ้น

ไตรรงค์ แสนศิริพันธ์ (2527 : 5) ได้กำหนดความมุ่งหมายในการพัฒนานุคลากรไว้ 2 ประการ ดังนี้คือ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ (Institution Objective) จะเน้นหนักไปในเรื่องขององค์การ ได้แก่

- 1.1 เพื่อสร้าง แนะนำ พัฒนาการในการปฏิบัติงาน และมีมือของบุคลากร
- 1.2 พัฒนาการบริหาร เตรียมบุคลากร ลดความสับสนเปลี่ยนในอุบัติเหตุและปัญหาลงไป
- 1.3 สนองความต้องการขององค์การ บุคลากร ในอันที่จะไม่ขาดคน และให้มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 1.4 เพื่อความอยู่รอดขององค์การ
- 1.5 ส่งเสริมความยืดหยุ่นและมั่นคงขององค์การ
- 1.6 ผันตนเองตามนโยบายเศรษฐกิจขององค์การ
- 1.7 ปรับนโยบายตามความต้องการของผู้บริหารประเทศ

2. ความมุ่งหมายส่วนบุคคล (Employee Objective) เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้อยากพัฒนา ได้แก่

- 2.1 การศึกษางาน พัฒนานุคลิกภาพ ฝีมือ และทัศนคติ
- 2.2 เพื่อความก้าวหน้าในอันที่จะได้เต้าขึ้นไปเป็นผู้บริหารระดับสูง
- 2.3 ปรับปรุง เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ สภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

มาตรฐานการทำงานและการตัดสินใจ

บิชอป (Bishop อ้างถึงใน ชนิตดา เหมือนแก้ว 2527 : 20) กล่าวว่า ความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครูอาจารย์ ตัวครูอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการ และตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่างๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีครูอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง หรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเดิม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

จากแนวความคิดของนักวิชาการศึกษา สรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกำหนดความมุ่งหมาย โดยจะต้องคำนึงถึงความมุ่งหมายขององค์การของกลุ่ม และของบุคคลเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายนั้น เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 14 - 15) ได้ให้ข้อคิดว่าจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจะต้องเริ่มที่บุคคลก่อน

1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญ และให้การช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกอำนวยความสะดวกการพัฒนา

4. การสื่อสารข้อความและการประสาน ทั้งการจัดการที่ดีที่สุดจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่จะเสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนา

5. ปัจจัยอื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ ความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าในการพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายนั้นจะต้องมีความพร้อมในด้านต่างๆ เช่น ด้านบุคคล งบประมาณ บรรยากาศ สภาพแวดล้อมและการประสานงานที่ดี

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 135 - 152) ได้กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา เป้าหมายในการพัฒนาตัวบุคคลจะต้อง

ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียน หรือสถาบันแห่งนั้น ๆ

2. การวางแผนโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เมื่อได้กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการที่จะดำเนินงานในด้านพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการวางแผนโครงการที่จะเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนา อันได้มาจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลที่มีอยู่

3. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นจะต้องมุ่งหวังที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกัน

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นการพยายามที่จะตอบคำถามสองคำถาม คือ คำถามแรก เป็นความต้องการทราบว่าแผนการพัฒนาตัวบุคคลได้กระทำไปด้วยความละเอียดรอบคอบเพียงไร ประการที่สอง เป็นการประเมินผลความได้ผลของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่จะให้ประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ทั้งเฉพาะโรงเรียน หรือระบบโรงเรียน

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 109 - 119) แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
2. จัดบุคคล หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ
3. การกำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา
4. การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร
5. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
6. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532 : 35) แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การระบุความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การคัดเลือกออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ฟิลลิป (Phillip 1983 : 50) แบ่งกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 18 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. กำหนดเป้าหมายความต้องการ
3. จัดหาข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการ

4. กำหนดยุทธวิธีการประเมินความต้องการ
5. พัฒนาเป้าหมายขององค์การในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ประเมินผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
7. เตรียมเสนอโครงการพัฒนา
8. กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
9. พัฒนาเนื้อหาของโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
10. กำหนดเครื่องมือที่จะใช้ในการพัฒนา
11. เลือกวิธีพัฒนาที่เหมาะสม
12. ทดลองโครงการพัฒนา
13. ปฏิบัติตามโครงการพัฒนา
14. รวบรวมข้อมูลการปฏิบัติตามโครงการอย่างเป็นระบบ
15. วิเคราะห์ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโครงการ
16. ปรับปรุงโครงการหลังจากประเมินแล้ว
17. ประเมินการลงทุนในโครงการที่ดำเนินไปแล้ว
18. ประเมินผลของการพัฒนา

บิชอป (Bishop 1979 : 4 – 8) ได้เสนอแนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากร

ไว้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ความต้องการ (Need)
2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis)
3. การพัฒนา (Development)
4. ความตรงหรือความชัดเจน (Validation)
5. การนำไปใช้ (Implementation)
6. การประเมินผล (Evaluation)

หลักการการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

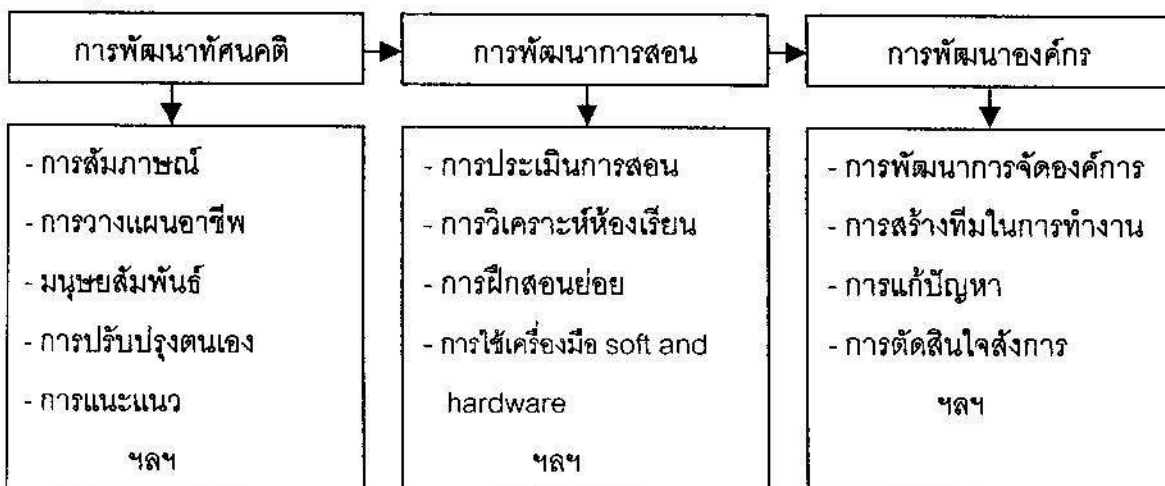
ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้เชี่ยวชาญศึกษาถึงหลักการและวิธีการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2520 : 13 – 14) กล่าวว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่างๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ สัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสามารถจัดได้ 3 แบบ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1 – 2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริงๆ และไม่เน้นเรื่องอุปกรณ์การสอน หรือเครื่องมือเครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่นๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรมในทุกรูปแบบ คือ เมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำ ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 – 2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1 – 2 เดือน แล้วแต่ว่าเป็นกิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่างๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วย ซึ่งแนวจัดแบบนี้กำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากรแบบสมบูรณ์

ที่มา : ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2520 ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา.

ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม) : 14.

การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์สามารถเลือกจัดได้ทั้ง 3 แบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้น และวัตถุประสงค์ของการพัฒนานุเคราะห์ ตลอดจนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2535 : 13 - 18) แบ่งการพัฒนานุเคราะห์เป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา และการพัฒนาตนเอง

1. การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาให้บังเกิดผลตามความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา ที่นิยมใช้กัน มีดังนี้

- 1.1 การปฐมนิเทศ
- 1.2 การสอนงาน
- 1.3 การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน
- 1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่
- 1.5 การจัดพี่เลี้ยง
- 1.6 การให้ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย
- 1.7 การรักษาการแทน
- 1.8 การพาไปสังเกตการณ์ในบางกรณี
- 1.9 การส่งไปศึกษาและดูงาน
- 1.10 การจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม
- 1.11 การใช้การประชุมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน
- 1.12 การส่งเสริมให้มีบทบาททางวิชาการในหน่วยงาน
- 1.13 การส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- 1.14 การจัดหาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานไว้ให้มีใช้เพียงพอ
- 1.15 การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้มีพอใช้ทั่วถึง
- 1.16 การสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์อย่างจริงจัง

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากไม่พัฒนาตนเองเสียก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาก็จะไม่ได้ผล วิธีพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมี ดังนี้

- 2.1 มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์

2.2 แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง

2.3 ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ

2.4 ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

โดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

2.5 ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัย

หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ

2.6 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

2.7 เป็นผู้อภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

2.8 เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ

2.9 หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว

2.10 ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา

2.11 คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 138 – 150) ได้แบ่งกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ออกเป็น

2 ประเภท คือ

1. กิจกรรมที่ทำตามลำพัง (Individual Activities) มีดังนี้ คือ

- 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้วิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถาและการอภิปราย
- 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ
- 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นๆ บ้าง
- 1.4 การทดลองและการวิจัย
- 1.5 การไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่น
- 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน
- 1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน
- 1.8 การลาหยุด เพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
- 1.9 การติดตามความเจริญของตัวเอง

2. กิจกรรมส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ (Group Activities) มีดังนี้ คือ

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร คือ

2.1.1 การบรรยาย

2.2.2 การบรรยายเป็นชุด

2.2.3 การอภิปราย

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาทางแก้ปัญหา คือ

2.2.1 การสัมมนา

2.2.2 การประชุมปรึกษาหารือ

2.2.3 การอภิปรายกลุ่ม

2.2.4 การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.5 การจัดครูในรูปแบบการต่าง ๆ

2.2.6 การสาธิต

2.2.7 การนิเทศ

2.2.8 การสั่งสอนหรือเสนอแนะ

2.2.9 การแสดงบทบาทสมมติ

2.2.10 การศึกษาเฉพาะกรณี

หวน พันธรัตน์ (2528 : 82 - 83) กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ว่าอาจทำได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฟังและอภิปราย เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คณาจารย์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เป็นการสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติให้ได้ผลสูงสุด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถเลือกใช้กิจกรรม และแนวทางให้เหมาะสมกับความต้องการของคณาจารย์ และเป้าหมายของโรงเรียน

รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์

ความหมายของรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์

รูปแบบการพัฒนา หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติของบุคคลอื่นจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ แบ่งเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ 2 ลักษณะ คือ

1. รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มวุฒิ ได้แก่ การส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อรูปแบบการส่งเสริม ในลักษณะนี้ปฏิบัติกันมากในวงราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาคณาจารย์

ส่วนในทางธุรกิจจะมีเฉพาะในการดำเนินธุรกิจขนาดใหญ่ เพราะเป็นรูปแบบการส่งเสริมที่ต้องใช้งบประมาณมาก

2. รูปแบบการพัฒนาด้วยการเพิ่มสมรรถภาพ ได้แก่ การฝึกอบรมด้วยเทคนิคต่างๆ ศึกษา ดูงานการส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น รูปแบบการส่งเสริมในลักษณะนี้ใช้เวลา น้อย แต่สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถภาพเฉพาะกิจได้ตามที่ต้องการ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดี เสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น รูปแบบ การส่งเสริมสมรรถภาพนิยมมากทั้งในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และในวงธุรกิจ เพราะสามารถสร้าง บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ทันที สิ้นเปลืองเวลาน้อย และค่อนข้างมีผลคุ้มค่าในการลงทุน ส่งเสริมให้ คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการทางการศึกษาอีกหลายท่านที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ รูปแบบกิจกรรม หลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 9 กิจกรรม ซึ่งกิจกรรมแต่ละด้านมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการเริ่มแรกในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 161 - 162) กล่าวว่า การปฐมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ให้มีความรู้ในเรื่อง ทั่วๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่บุคลากรนั้นๆ สังกัดอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะโครงสร้างขององค์การ ความสัมพันธ์ ภายในองค์การ บทบาทขององค์การที่มีต่อภายนอกในหน้าที่ที่พนักงานจะทำระเบียบข้อบังคับของ องค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ตัวบุคคลและสถานที่ที่สำคัญๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อ ที่จะให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่างๆ ภายในองค์การในเวลาอันสั้นที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว

บุญญ์ สาร (2523 : 182) กล่าวว่า วิธีปฐมนิเทศถ้าจะทำอย่างสั้นและอย่างง่ายตาย เช่น หัวหน้างานประชุมงานคนใหม่ อธิบายนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ทราบ อาจใช้วิธีปาฐกถา ฉายภาพยนตร์ หรือฉายภาพนิ่งให้ดูประกอบนำไปดูการปฏิบัติงานของแผนกต่างๆ เป็นการแนะนำ หน่วยงานไปในตัว การปฐมนิเทศแบบนี้เปิดโอกาสให้คนงานใหม่ซักถามข้อข้องใจ ในการบรรยาย หัวหน้างานควรบำรุงขวัญและจงใจให้คนงานใหม่มีความรัก และเห็นความสำคัญของหน่วยงาน ให้ทราบเกียรติประวัติของหน่วยงานในอดีต หรือแนะนำวิธีปฏิบัติในกรณีที่ต้องการสวัสดิการหรือในกรณี ที่มีปัญหา การปฐมนิเทศแบบนี้ จะช่วยให้คนงานใหม่ คำนึงกับหน่วยงานเร็วขึ้น การจัดให้มีการเลี้ยง

อาหารและเครื่องดื่มเพื่อแนะนำคนงานใหม่ รู้จักกับคนงานเก่าอย่างเป็นกันเอง ก็จัดเป็นวิธีปฐมนิเทศได้เหมือนกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 113) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่ควรจะต้องให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ เพื่อให้ครูใหม่มีความรู้ เข้าใจเกี่ยวกับระบบการบริหารและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาเพื่อจัดความสงสัยและป้องกันการเข้าใจผิด เพื่อว่าครูใหม่จะสามารถปรับตัวได้ถูกต้อง ทั้งให้ครูใหม่ได้รู้จักคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง

2. การฝึกอบรม มีนักวิชาการต่างๆ ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมฝึกอบรมไว้ ดังนี้

ณัฐนิภา คูปรัตน์ (2529 : 1) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาของหน่วยงานและองค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การทางธุรกิจ เอกชน หน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษา ก็มิได้มีข้อยกเว้น สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กรม กอช ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะกำหนดแผนงานในการพัฒนาบุคลากรฝ่ายต่างๆ ทั้งในระดับ กรม กอช และระดับโรงเรียน โดยกำหนดโครงการฝึกอบรมไว้ในแผนงานการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 273) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งสูงขึ้น หรืองานที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต และเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกันให้เกิดการประสานงาน และร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกิจกรรมของฝ่ายบริหารที่จะต้องจัดดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การ และของบุคลากร การที่จะบรรลุถึงจุดหมายทั้งขององค์การและบุคลากรนั้น แฮร์ริส (Harris อ้างถึงใน ณัฐนิภา คูปรัตน์ 2529 : 2) เสนอกระบวนการของการฝึกอบรม ซึ่งเริ่มต้นด้วยการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดโครงการเนื้อหาและเรื่องที่จะฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม การดำเนินโครงการการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม การให้รางวัลและข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 215) โดยเพิ่มระยะเวลาของการฝึกอบรม สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวก งบประมาณ และติดตามผลการฝึกอบรม จะทำให้การฝึกอบรมมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แต่อย่างไรก็ตาม สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 193 - 194) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมมิใช่เรื่องที่จะจัดกันได้โดยง่าย โครงการฝึกอบรมจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้อง

คำนึงถึงกลวิธีในการฝึกอบรม ดังนี้

2.1 พิจารณาถึงความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้ ต้องเหมาะสมกับหัวข้อที่จะนำมาอภิปราย เช่น การบรรยาย กรณีตัวอย่าง เป็นต้น

2.2 พิจารณาถึงขนาดของกลุ่มที่จะเข้ารับการพัฒนา

2.3 พิจารณาถึงลักษณะของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ แตกต่างกันมากน้อยเพียงไร

2.4 พิจารณาแก้ไขเวลาและอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้

2.5 พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่

2.6 พิจารณาและประเมินค่า เกี่ยวกับทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร

บุญญ์ สาร (2523 : 184) เสนอกลวิธีในการฝึกอบรมที่ใช้กันแพร่หลายในปัจจุบัน ได้แก่ การบรรยาย (Lecture) วิธีประชุมทางวิชาการ (Conference) วิธีศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) วิธีแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) วิธีให้เรียนจากหนังสือบทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Texts & Programmed Instruction) วิธีให้ผู้ชำนาญแสดงให้ดู หรือวิธีสาธิต (Demonstration) วิธีสร้างบรรยากาศหรือสภาพเทียมของจริง ให้ผู้เข้าฝึกอบรมอยู่ในสภาพเทียมแต่ให้วางตนราวกับอยู่ในสภาพจริง (Simulation)

โดยสรุป การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงาน และเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น วิธีที่ใช้ในการฝึกอบรมมีหลายวิธี ดังกล่าวข้างต้น

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมาย ความมุ่งหมาย วิธีการ และประโยชน์ของการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526 : 70) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพบปะการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน เช่น ถ้าจะจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการทางการสอน วิทยาศาสตร์ในชั้นประถม รายการส่วนใหญ่จะประกอบด้วยวิธีการสอน การจัดหาเครื่องมือ และการเตรียมการทดลองหรือการจัดอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์ที่จะนำไปสอนได้

ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการก็คือ ผลของงานจะเอาไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นจากการที่ได้สังสรรค์กับครูอื่น และกับผู้นำการประชุม

เชิงปฏิบัติการนั้น และเมื่อครูสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

ภิญโญ สาร (2516 : 187) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟังการบรรยายในภาคเช้า และเข้าห้องปฏิบัติตามเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้า ในภาคบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติการตามทฤษฎีที่ได้เรียนรู้อีก เท่ากับได้ประยุกต์ทฤษฎีอย่างเต็มที่ทันที ที่ได้เรียนรู้อีกใหม่ โอกาสที่จะเข้าใจและจำได้จึงมีมาก

กล่าวโดยลักษณะแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติโดยผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้น วิธีการดำเนินการจึงมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย กล่าวคือ การวางแผน และการดำเนินงาน เป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและจัดโดยส่วนรวม เป็นการนำเอากระบวนการหมู่พวกแบบประชาธิปไตยมาใช้องค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณา เพื่อเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ สถานที่ประชุมวิทยากรที่จะมาดำเนินการ สถานที่พักของวิทยากรและผู้ร่วมประชุม และการจัดบริการต่างๆ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการประชุม (วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528 : 115)

จึงสรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการมีความมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ แก่นุเคราะห์ ให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตลอดจนเจตคติไปในทางที่พึงต้องการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การ

4. การประชุม นักวิชาการได้กล่าวถึงการประชุม ดังนี้

แฮริส (Harris อ้างถึงใน วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528 : 59) ว่า การประชุมต้องมีกฎเกณฑ์ระเบียบเพื่อควบคุมผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งเป็นลักษณะที่หายากในการประชุมแบบอื่นๆ

การประชุมแบบนี้มักจะต้องใช้กระบวนการที่เกี่ยวกับการอภิปรายเป็นคณะ ในการอภิปรายเป็นคณะจะทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ความรู้ที่ต้องการ มีสาระและประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจ และกิจกรรมในการประชุมจะเป็นสิ่งที่รับรองมติที่ได้ช่วยตัดสินใจลงไป บางครั้งการพบปะกันอย่างไม่เป็นทางการจะจัดให้มีการจัดขึ้นในการประชุมปรึกษา (Conference) หรือการประชุมคณะครูในสถาบัน (Institutes) แต่เป็นเพียงช่วงระยะหนึ่งที่สิ้นสุดลงในเวลา 2 - 3 ชั่วโมง

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2530 : 59) ได้กล่าวถึงการประชุม เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อเท็จจริงว่า การประชุม (Meeting) เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถบอกความต้องการที่จำเป็นได้อย่างพอสังเขป โดยปกติมักเป็นการประชุมผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพิจารณาปัญหาทางด้านบริหารและหาวิธีแก้ไข บางปัญหาอาจจะต้องแก้ไขโดยการฝึกอบรม การประชุมคนทำงานหรือตัวแทน

คนทำงานก็อาจทำให้ได้ข้อเท็จจริงที่ต้องการได้ วิธีการประชุมนี้หากเป็นวิธีการถาวรมักทำเป็นรูป
คณะกรรมการ

สรุปได้ว่า การประชุมเป็นการพบปะกันอย่างมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ระหว่างผู้บริหารกับครู
อาจารย์ เพื่อปรึกษาหารือหรือชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติไปแล้วหรือกำลังปฏิบัติอยู่และที่จะ
ปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ บังเกิดผลดีที่สุุดนั่นเอง

5. การสัมมนาทางวิชาการ นักวิชาการได้กล่าวแสดงความเห็นของการสัมมนาทางวิชาการ
ดังนี้

เอกชัย กิสุขพันธ์ (2529 : 1) แสดงความคิดเห็นว่า คำสัมมนามาจากภาษาอังกฤษ
ว่า Seminar หรือบางครั้งอาจใช้คำว่า Group Tutorial ซึ่งมักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่ง
มีโครงสร้าง (Semi Structured Discussion) ไม่ว่าจะเป็นคำถามเรื่องวิกฤต หรือข้อถกเถียงในเรื่องใด
เรื่องหนึ่ง ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายของกลุ่มสัมมนาในเรื่องใดๆ นี้
อาจจะเกิดขึ้นภายหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร การมอบหมายงานรับผิดชอบให้
สมาชิกไปค้นคว้าหาข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ หรือสไลด์ เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 3) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา เพื่อการแก้ไข
ปัญหาร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน เมื่อการสัมมนามีจุดมุ่งหมาย
อยู่ที่การแก้ปัญหามีความสนใจร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง
"ผู้รับ" และ "ผู้ให้" กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้
ความคิดเห็นและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงจะต้องใช้วิธีการ
แก้ปัญหามุ่งเน้นการตั้งคำถามและพยายามสร้างบรรยากาศทางวิชาการและความเป็นกันเองมากที่สุด เป้าหมาย
อันสำคัญของการสัมมนาน่าจะมีได้อยู่ที่การสรุปข้อเสนอนั้นสำหรับการแก้ปัญหาย่อยๆ หากอยู่ที่
กระบวนการของการสัมมนาด้วยว่า สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหามีการแสดงความคิดเห็น
อันจะเป็นประโยชน์แก่การแก้ปัญหามีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้สมาชิก

ดังนั้น การสัมมนาทางวิชาการของบุคลากร จึงเป็นการจัดให้ครูได้มาประชุมกันเพื่อ
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ มีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ นักวิชาการได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้
มีการศึกษาต่อ ดังนี้

ภิญโญ สาร (2523 : 183) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติการซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อมี 2 วิธี คือ

6.1 วิธีให้ไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงานหรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติมหรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม โดยที่ทำงานติดต่อกับพิเศษกับสถาบันการศึกษาหรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่างอื่น

6.2 วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 91) กล่าวว่า การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษาคือ ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกันสร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

แนวคิดของทั้งสองท่านมีความสอดคล้องกัน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้มากขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อ ซึ่งอาจจะศึกษาต่อทั้งใช้เวลาบางส่วน หรือการลาเพื่อศึกษาต่อเต็มเวลา ทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ หรือแม้แต่การดูงาน

7. การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาและดูงานนอกสถานที่ มีดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 91) เสนอแนวคิดว่าการไปศึกษาและดูงานนอกสถานที่ เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมในโรงเรียนอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดเห็นตนเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง

แฮร์ริส (Harris 1968 : 79) กล่าวว่า การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ นอกชุมชน หรืออาจจะเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยากร ตลอดจนสถานประกอบการต่างๆ จะเป็นการเพิ่ม

ประสบการณ์ตรงให้กับครูมากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง

แนวคิดของนักศึกษาทั้งสองท่าน มีความสอดคล้องกันที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู วิธีการหนึ่งที่จะทำให้ครูได้มีโอกาสพบเห็นสิ่งต่างๆ ที่มีความหลากหลายและนำสิ่งเหล่านั้นมาทำให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ช่วยกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังเพิ่มพูนความรู้และก่อให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นอย่างดี

การศึกษาและดูงานนอกสถานที่จึงเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ที่อำนวยความสะดวกให้กับครูอาจารย์กิจกรรมหนึ่ง ซึ่งโรงเรียนควรจัดกิจกรรมนี้เป็นอย่างยิ่ง

8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีนักวิชาการได้กล่าวว่า กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีสาระสำคัญ ดังนี้

ชนิดดา เหมือนแก้ว (2527 : 35) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรครูได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้นซึ่งสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร วารสาร การสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้ หลักการทางการศึกษา มากกว่าเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ การส่งเสริมให้บุคลากรครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่างๆ และรวมไปถึงเอกสารความรู้ใหม่ๆ ที่เผยแพร่แก่ครู - อาจารย์ของตำแหน่งต่างๆ

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 68) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเลี้ยงวันสนทนา (คุยกันทางวิชาการในขณะที่รับประทานอาหารกลางวัน โดยมีครูคนหนึ่งนำในการสนทนา และคนอื่นซักถามหรือเสริมการสนทนา) จะเป็นการช่วยให้บุคลากรครูได้เพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งโรงเรียนอาจจะแนะนำให้ครูเป็นสมาชิก สมาคมทางวิชาการต่างๆ เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมคณิตศาสตร์ สมาคมการศึกษา หรือแนะนำครูให้เป็นสมาชิกวารสารทางการศึกษาต่างๆ เช่น วิทยาสาร มิตรครู ครูปริทัศน์ และจุลสารนักบริหาร เป็นต้น นอกจากนี้ อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยอาจจะให้ครูหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมาบรรยาย ในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือความสนใจ

สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 255) กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจะทำในรูปแบบของการบริการห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษา ค้นคว้า นับว่าเป็นการให้ความรู้แก่บุคลากรทางอ้อม มีประโยชน์ช่วยให้บุคลากรได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แล้วยังช่วยให้

บุคลากรได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์การ

สรุปได้ว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกทางความคิด และประสบการณ์ทางวิชาการอันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เกิดผลดีแก่องค์การมากยิ่งขึ้น

9. การสับเปลี่ยนหน้าที่ นักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหน้าที่ ดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2523 : 172) กล่าวว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ ความสามารถหรือการใช้คนให้ถูกกับงานโดยมีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และมีปริมาณและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 90) เสนอว่าการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่อาจให้บุคลากรได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นๆ บ้าง เพราะจะทำให้คนได้ทราบความตื้นลึกหนาของตำแหน่งต่างๆ เข้าใจความยากลำบากของฝ่ายต่างๆ ได้ดี เพราะตัวเองเคยประสบมาแล้ว ลองให้ฝ่ายสอนไปทำงานในหน้าที่ของฝ่ายบริการ ธุรการ หรือฝ่ายกิจการนักเรียนดูบ้าง จากการปฏิบัติจริงจะทำให้ทราบถึงงานของแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี จึงทำให้การประสานงานทำได้ดีขึ้น นอกเหนือไปจากการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้ ประมวล รุจนเสรี (2523 : 6) มีความเห็นที่สอดคล้องกับทั้งสองท่านที่ได้กล่าวไว้แล้ว คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นการช่วยบุคลากรให้มีความรอบรู้งานต่างๆ หลายด้าน เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ และเป็นผลดีต่อการบริหารราชการโดยส่วนรวม เพราะหากให้ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งติดต่อกันเป็นเวลานาน ผลที่เกิดขึ้นก็คือ จะทำให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นกิจวัตรประจำวัน (Routine) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มเติม และไม่มีโอกาสริเริ่มงานใหม่

สรุปได้ว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งมีวัตถุประสงค์เป็นไปเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการ และเป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน ในกรณีของการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน อาจเป็นการให้ข้าราชการมีประสบการณ์หรือรอบรู้กว้างขวางขึ้นด้วย อย่างไรก็ตามก็ตีฟังตระหนักว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ควรกระทำอย่างมีแผนและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ทั้งนี้ เพราะการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานจะเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสำคัญด้วย

จากรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู ตัวบ่งชี้ละ 5 รูปแบบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพิ่มเติมรูปแบบที่เหมาะสมและยืนยันในรูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมตามระดับความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะนำไปให้

ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็นว่า เป็นรูปแบบในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครูได้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

การประกันคุณภาพการศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน และผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวมว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด การประกันคุณภาพมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของการ "ป้องกัน" ไม่ให้เกิดการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและผลผลิตไม่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2543 : 7)

การประกันคุณภาพเป็นกระบวนการที่จะยกมาตรฐานของโรงเรียนต่างๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐานผลักดันให้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการใช้ข้อมูลคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนป้อนกลับมา เพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่าถ้ากระบวนการประกันคุณภาพมีการวางระบบอย่างถูกต้อง แล้วคุณภาพที่ดีก็จะตามมา (กรมวิชาการ 2540 : 3)

แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้มีการพัฒนากันอยู่ในขณะนี้ มีแนวคิดเพื่อส่งเสริมและเสนอแนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยมีการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพ เป็นการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ และการพัฒนาสถานศึกษาให้เข้าสู่มาตรฐาน
2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
3. การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลในเขตพื้นที่ และหน่วยงานต้นสังกัดในส่วนกลาง ซึ่งถึงแม้จะเป็นบุคคลภายนอก แต่ก็ยังถือว่าเป็นการประเมินภายใน เพราะดำเนินการโดยหน่วยงานที่อยู่ในสายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะ

ดำเนินการตรวจเยี่ยมและประเมินสถานศึกษาเป็นระยะๆ ตามที่กำหนดโดยหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ตามช่วยเหลือ และส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพ อันเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนรับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การมหาชน

แนวคิดตามหลักการบริหาร

ตามหลักการบริหารนั้น การประกันคุณภาพภายใน เป็นกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ หลักการและกระบวนการบริหารดังกล่าว เป็นสิ่งที่ใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานได้ผลและมีคุณภาพดี ในภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และบริการ ก็มีการใช้กระบวนการนี้ในการบริหาร เพื่อพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการตลอดเวลา ทำให้เป็นที่พอใจของลูกค้า สามารถขายสินค้าได้ และมีกำไร สำหรับการศึกษา นั้นไม่เหมือนธุรกิจ เพราะการศึกษาไม่ได้หวังผลกำไรเป็นตัวเงิน แต่ผลที่ได้เป็นคุณภาพในด้านต่างๆ ของคน อย่างไรก็ตาม กระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาก็สามารถนำแนวคิดและกระบวนการข้างต้นมาใช้ได้ โดยปรับให้เหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคน การที่สถานศึกษาจะจัดการศึกษาให้ดีมีคุณภาพ เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพนั้น ก็เปรียบเหมือนกับการสร้างบ้าน โดยคนในบ้านจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการสร้างบ้านนั้นเพื่อประโยชน์อะไร แล้วจึงออกแบบแปลนให้เหมาะสม ต่อจากนั้นจึงลงมือวางรากฐานและดำเนินการก่อสร้างตามแบบแปลน ในระหว่างการก่อสร้างก็ต้องตรวจสอบว่าตรงกับแบบแปลนหรือไม่ วัสดุที่ใช้เป็นไปตาม ข้อกำหนดหรือไม่ มีความมั่นคงเพียงใด ระบบน้ำไฟเป็นอย่างไร ถ้าพบสิ่งใดที่เป็นข้อบกพร่องก็ปรับปรุงแก้ไขได้ในทุกขั้นตอน ซึ่งจะทำให้บ้านที่ก่อสร้างขึ้นมา มีความแข็งแรง สวยงาม มั่นคง ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาคนในสถานศึกษาก็เหมือนกับการสร้างบ้าน เพียงแต่การสร้างบ้านนั้นต้องใช้สถาปนิก ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกมาดำเนินการ และเมื่อสร้างเสร็จแล้วก็เสร็จเลย ไม่ต้องทำต่อ แต่กระบวนการสร้างคนนั้น ผู้ที่เป็นสถาปนิก คือ ครู และผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคลากรภายในจะต้องร่วมกันพัฒนาเด็กให้มีคุณภาพดี และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุด ผู้บริหารและครูในสถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ว่าต้องการพัฒนาเด็กให้มีคุณสมบัติเป็นอย่างไร และถ้าจะให้เด็กมีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ก็ต้องช่วยกันคิด และช่วยกันวางแผน (Plan) ว่าจะต้องทำอย่างไร

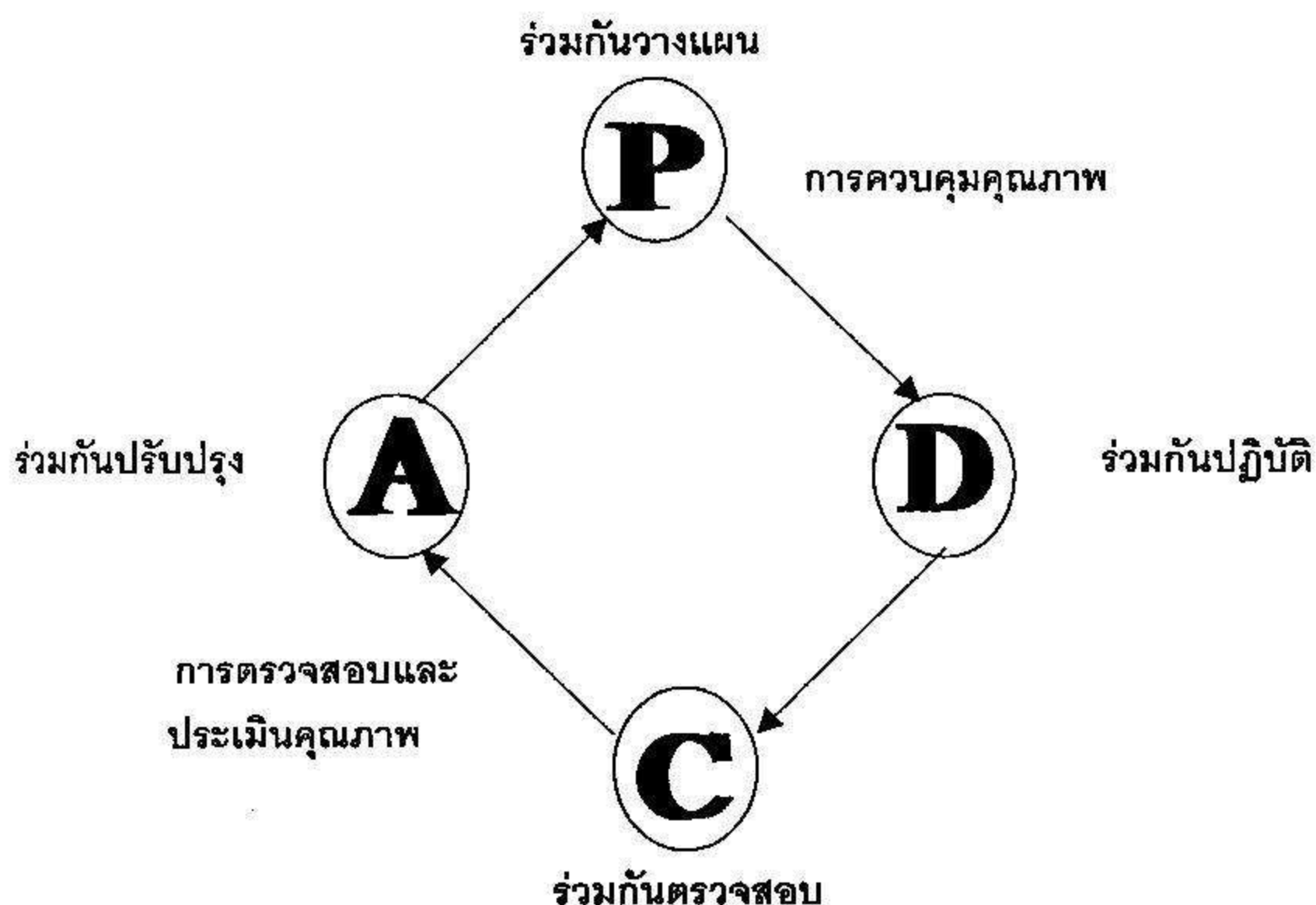
แล้วช่วยกันทำ (Do) ช่วยกันตรวจสอบ (Check) และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง (Action) ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จึงเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูลเพื่อร่วมกันตรวจสอบผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุงแผนงานนั้นๆ โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดในการทำงานที่เป็นระบบเช่นนี้จะช่วยสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในสถานศึกษา เกิดความรู้สึกว่าเป็นงานปกติ เป็นการมองตนเองและประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือเป็นจริง พร้อมเสนอต่อการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

ความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดของระบบการประกันคุณภาพ และแนวคิดตามหลักการบริหาร

ถ้าพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วยการควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพ กับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วยการร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติตามแผน (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 แสดงการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน

จากแผนภูมิข้างต้น การควบคุมคุณภาพและการตรวจสอบคุณภาพ ก็คือกระบวนการบริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพตามหลักการบริหารนั่นเอง โดยการควบคุมคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือ การที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบเพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้ว หน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตามและประเมินคุณภาพ เพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความมั่นใจ และเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอยู่เสมอ

หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายใน

หลักการสำคัญของการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ได้แก่

1. จุดมุ่งหมายของการประกันคุณภาพภายใน คือ การที่สถานศึกษาร่วมกันพัฒนาปรับปรุง

คุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ไม่ใช่การจับผิดหรือทำให้บุคลากรเสียหน้า โดยเป้าหมายที่สำคัญอยู่ที่การพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามข้อ 1 ได้ก็คือ ต้องทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ใช่เป็นกระบวนการที่แยกส่วนมาจากการดำเนินงานตามปกติของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาจะต้องวางแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการที่มีเป้าหมายชัดเจน ทำตามแผน ตรวจสอบประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีความโปร่งใส และมีจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพการทำงาน

3. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษา โดยในการดำเนินงานจะต้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่ หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ

กรุงเทพมหานครกับการประกันคุณภาพการศึกษา

กรุงเทพมหานคร ได้มีการดำเนินงานในหลายๆ เรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2543 : 5 – 7) ได้แก่

1. การกำหนดมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในปี 2539

2. การดำเนินโครงการส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2540

3. การจัดทำเอกสารประกอบการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พร้อมการจัดประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่

3.1 มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.2 คู่มือการประเมินมาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.3 คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน

3.4 แนวทางการส่งเสริมให้โรงเรียนมีมาตรฐานประกันคุณภาพได้

3.5 แนวทางปฏิบัติการประเมินมาตรฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

3.6 สาระน่ารู้เกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาและการประเมินผล

3.7 การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารโรงเรียน และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

4. การกำหนดวิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานคร “การศึกษากรุงเทพมหานคร มีมาตรฐานทันสมัย ดำรงความเป็นไทยในความเป็นสากล” ในปี 2540 และกำหนดให้ปี 2542 เป็นปีแห่งมาตรฐานการศึกษา ซึ่งมีพันธสัญญาสู่ความเป็นเลิศ ได้แก่ บริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ ปฏิบัติมุ่งสู่มาตรฐาน พัฒนาตนจากผลนิเทศงาน และให้เด็กเป็นศูนย์กลางในการเรียน ส่วนปี 2543 - 2545 ได้กำหนดวิสัยทัศน์การศึกษากรุงเทพมหานครใหม่ คือ โรงเรียนแห่งความพึงพอใจ ศูนย์การเรียนรู้เพื่ออนาคตของเมือง

5. การอบรมตามโครงการเสริมสร้างยุทธศาสตร์ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

6. การอบรมครูทุกคนเพื่อเตรียมรองรับการปฏิรูปการศึกษา

7. การทดลองประเมินมาตรฐานโรงเรียนในปีการศึกษา 2541 จำนวน 100 โรงเรียน และในปีการศึกษา 2542 ได้ดำเนินการประเมินมาตรฐานของโรงเรียนส่วนที่เหลืออีก 330 โรงเรียน พร้อมติดตามความก้าวหน้าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ 100 โรงเรียนแรก

8. การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนทุกปีการศึกษา โดยในปีการศึกษา 2541 ใช้แบบวัดคุณภาพผู้เรียนระดับประเทศจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนปีการศึกษาอื่นๆ ใช้แบบวัดระดับกรุงเทพมหานคร จากสำนักงานการศึกษา

9. สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยจัดสรรงบประมาณให้ตามรายหัวของนักเรียน ซึ่งในปีงบประมาณ 2541 และ 2542 จัดให้ตามอัตรา หัวละ 200 บาท แต่ถ้ามีนักเรียนต่ำกว่า 250 คน จัดสรรให้ขั้นต่ำโรงเรียนละ 50,000 บาท และในปีงบประมาณ 2543 จัดให้ตามอัตราหัวละ 400 บาท แต่ถ้ามีนักเรียนต่ำกว่า 250 คน จัดสรรให้ขั้นต่ำโรงเรียนละ 100,000 บาท ฯลฯ

จากการดำเนินการข้างต้น จึงนำมาสู่การจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ครั้งนี้ อันเป็นจุดเริ่มต้นของการประกันคุณภาพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

วัตถุประสงค์ในการประกันคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา

2. เพื่อให้ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สามารถ

จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

3. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

สมบัติ จันทภูมิ (2523 : 174 - 175) ได้ทำการวิเคราะห์งานบริหารบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร ครูใหญ่ให้การสนับสนุนครูเพื่อไปอบรมหรือศึกษาต่ออย่างเต็มที่ แต่มีปัญหาครูไม่พอ ครูไม่สนใจเข้ารับการอบรมหรือไปศึกษาต่อ

มยุรี พลากร (2523 : 82) ได้ศึกษาโครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า พบว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบดำเนินการด้านพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร เป็นอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาท และความรับผิดชอบ

อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 113 - 117) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย และมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาแต่ละด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ มีการปฏิบัติจริงน้อยมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ บุคลากรทยอยบรรจุ การปฐมนิเทศพร้อมกันจึงทำได้ยากและขาดการวางแผนที่ดี

2. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดกำลังคนและงบประมาณ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

3. การสัมมนาทางวิชาการ บุคลากรบางกลุ่มไม่ยอมรับแนวคิดใหม่ๆ สัมมนาไปแล้วยังปฏิบัติงานเหมือนเดิม

4. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ มีการปฏิบัติจริงมากกว่าด้านอื่นๆ แต่มีการศึกษาต่อไม่ตรงสายงาน ส่วนมากโยกย้ายเพราะสาเหตุอื่น เช่น การปกครองหรือความชอบพอเป็นการส่วนตัว เป็นต้น

5. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ไม่ได้โยกย้ายเพื่อประสิทธิภาพของงาน ส่วนมากโยกย้ายเพราะสาเหตุอื่น เช่น การปกครองหรือความชอบพอเป็นการส่วนตัว เป็นต้น

6. การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน บุคลากรขาดความสนใจอย่างแท้จริง ขาดการวางแผนเกี่ยวกับตัวบุคคลในการที่จะทำการศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่มีเวลา เพราะหาเวลาพร้อมกันได้ยาก

นพมาศ วงศ์โสภ (2524 : 91) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่เป็นปัญหาคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และบุคลิกภาพ ผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน มีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นปัญหาต่อครูในระดับน้อยทุกด้าน ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และบุคลิกภาพ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารและบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากโรงเรียนไม่มีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาครูอาจารย์ ไม่ได้สำรวจปัญหาของครูอาจารย์เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสม และห้องสมุดโรงเรียนขาดแคลนหนังสือวารสาร ตลอดจนคู่มือทางการศึกษา

มาลี วิญญกุล (2525 : 78) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีทำงาน ส่วนที่พบว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย คือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับน้อย กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การขาดแคลนด้านงบประมาณ วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ กำลังคน อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์ พบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ กำลังคน วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ หนังสือคู่มือด้านวิชาชีพไม่เพียงพอ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ต่อการพัฒนาครูอาจารย์ไม่ชัดเจน และไม่ต่อเนื่อง งบประมาณสำหรับการพัฒนาไม่เพียงพอ

นพมาศ วงศ์โสภ (2524 : 114 - 117) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารและครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย
2. ระดับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับน้อย ครูมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน
3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารและครู อาจารย์ มีความเห็นว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่

วีระ สุเมธาพันธ์ (2526 : 115 - 120) ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร พบว่า การพัฒนาบุคลากรไม่มีการจัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ทำไม่สม่ำเสมอ การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ การลาศึกษาต่อ พิจารณาจากอายุราชการมากกว่าความต้องการของโรงเรียน การสังเกตการสอนมีน้อย ขาดการหมุนเวียนหน้าที่ในหมู่บุคลากร และขาดการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : 83) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการการบริหารทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างไปจากอาจารย์ที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการ กิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการ ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหาร เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่า ระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์

ค่อนข้างมาก ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะนโยบายของวิทยาลัย

แพรวพราย รัตนติลลภาณิษฐ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า นโยบายในการพัฒนาคณาจารย์มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในทุกระดับ โดยมุ่งพัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสอน และการวิจัย ตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านสภาพการพัฒนา คณาจารย์ทั้ง 5 ภารกิจ คือ ด้านวิชาการ ด้านการทำวิจัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการ วิชาการแก่สังคม ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์เห็นว่าได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในเกณฑ์ ปานกลาง ส่วนด้านส่งเสริมวิทยฐานะอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนในด้านความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ในภารกิจหลัก 5 ด้าน ครูอาจารย์มีความต้องการด้านการศึกษาวิชาการ การส่งเสริม วิทยฐานะ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามลำดับ ส่วนปัญหาและอุปสรรคเกิดจากการขาดงบประมาณ อาจารย์ที่ศึกษาต่อไม่ตรงตามความต้องการของ วิทยาลัย อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองและมีผลงานวิจัยน้อย

ชนิดดา เหมือนแก้ว (2527 : 79) ได้ศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า วชิยาเขตพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ทราบนโยบาย ในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรมตลอดจนการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาคณาจารย์ด้านต่างๆ ได้ปฏิบัติน้อยและไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติน้อย ได้แก่ การประชุมพิเศษ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การวิจัย การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการปรับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกิจกรรม ที่ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ในบรรดากิจกรรมเหล่านี้ คณาจารย์ต้องการให้จัด การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนปัญหาและอุปสรรค ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าระดับของปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับมาก สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องมาจาก การขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาที่คณาจารย์ มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การพัฒนาคณาจารย์ไม่ทั่วถึง

สุริย์พร สุนทรศารทูล (2529 : 84) ศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่เขตการศึกษา 1 ผลการศึกษาพบว่า จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นลายลักษณ์อักษรจากทุกฝ่าย โดยการระดมความคิด มีการประชุมและแจกเอกสาร ในเรื่องการทำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาโรงเรียน มอบให้ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวดวิชา หัวหน้างานรับผิดชอบโดยไม่มีการแต่งตั้งเป็นทางการ แต่ให้การจัดทำคำพรรณนางาน การส่งไปเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ให้คำปรึกษาแนะนำ มอบเอกสารให้ศึกษา ใช้อำนาจการตัดสินใจร่วมกัน การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ใช้การประชุมวิเคราะห์ความจำเป็น ดูการปฏิบัติงานของอาจารย์ ด้านการวางแผน และการดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียน กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยเน้นความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรม โดยจัดรวมทั้งโรงเรียนและประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ จากการสำรวจเอกสารพบว่า โรงเรียนส่วนมากมีโครงการพัฒนาครู - อาจารย์ มีคำสั่งแต่งตั้ง มีการทำตารางกำหนดกิจกรรม การพัฒนาใช้กิจกรรมหลายประเภท และจากการสอบถามครู - อาจารย์ พบว่า โรงเรียนได้มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็น การดำเนินงานและการประเมินผล ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ การขาดแคลนวิทยากรงบประมาณ การประสานงาน และผู้รับการพัฒนาไม่เห็นความสำคัญ

สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 96) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาศักยภาพ มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครู - อาจารย์ ต้องการให้จัดมากที่สุด มีการประเมินผลการจัดกิจกรรม แต่ผู้บริหารและครู - อาจารย์มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน ในด้านการนำผลการประเมินไปใช้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า สาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจาก การขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณให้เป็นสัดส่วน ตลอดจนขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

จักรพงษ์ ทัพขวา (2531 : 115 - 116) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู อาจารย์ ผลการศึกษา

พบว่า ผู้บริหาร และครู อาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน บทบาทสำคัญที่ปฏิบัติจริงในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การประชุมและการมอบหมายงานพิเศษ ส่วนการฝึกอบรมในระยะสั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษางานไปพร้อมๆ กับการปฏิบัติงาน การระดมความคิด การจัดทัศนศึกษาดูงาน การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ และการหมุนเวียนตำแหน่งปฏิบัติจริงในระดับน้อย สำหรับในด้านการปฏิบัติทั้งสองกลุ่ม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร พบว่า การขาดงบประมาณ มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนให้ครู อาจารย์ เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง และครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532 : 186 – 187) ศึกษาเรื่องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรพบว่า ปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาประกอบด้วย ขาดงบประมาณการส่งเสริมสนับสนุนทั้งในระดับโรงเรียนและระดับกรม ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่เหมาะสมสอดคล้องสนองตอบความต้องการของบุคลากร บุคลากรไม่สนใจเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ขาดวิธีการจัดการวิทยากร ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ระเบียบปฏิบัติต่างๆ ล้าสมัย ไม่เอื้ออำนวยในการดำเนินการ

ชูชาติ ลิ้มปิสุวรรณ์โชติ (2533 : 132) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ของมูลนิธิภราดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการดูงานนอกสถานที่ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการ ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะพัฒนาอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน เห็นสอดคล้องกันว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ได้แก่ งบประมาณ บุคลากรมีหน้าที่การงานมาก ไม่มีเวลาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่ออาจทำให้ขาดกำลังคน มีผลกระทบต่อการเรียนการสอน บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาได้ไม่ทั่วถึง เป็นต้น ส่วนปัญหาที่ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้บุคลากรบางพวกพอใจบางพวกไม่พอใจและการสับเปลี่ยนหน้าที่บ่อยๆ ทำให้เสียเวลาในการศึกษางาน โดยครูผู้สอนเห็นว่าปัญหามาก แต่ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาน้อย

งามจิตร อ่อนมิ่ง (2536 : 118 - 121) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ผู้บริหาร และครู อาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ พบว่า ผู้บริหาร และครู - อาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่ากิจกรรมที่มีปัญหา ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สมจิต คงรักษา (2537 : 3) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดสุโขทัย ประชากร คือ ครูผู้สอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนานุเคราะห์ฝ่ายการสอนนั้น มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่นำมาใช้ ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลฝ่ายการสอน และความต้องการของหน่วยงาน อย่างแท้จริง จึงทำให้การพัฒนานุเคราะห์ไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้เสียเวลา สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น แต่ถ้านักเรียนทราบความต้องการของบุคลากรแล้ว จะทำให้สามารถนำวิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนามาใช้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรฝ่ายการสอน และยังประหยัดทรัพยากรอีกด้วย

โดยสรุปแล้วในการศึกษาผลงานวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูโดยทั่วไปมุ่งเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ แม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนานุเคราะห์อยู่ในระดับมากก็ตาม ก็ควรได้มีการสนับสนุนให้มีการพิจารณารูปแบบให้เหมาะสมตามความต้องการของบุคลากรครูให้มากที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานของกรุงเทพมหานคร โดยการสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เพื่อประมวล ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการประกันคุณภาพ และรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ และกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 กลุ่ม คือ

1. ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิญ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 656 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย
 - 2.1 คีษานิเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 62 คน
 - 2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 245 คน
 - 2.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ฝ่ายวิชาการ) จำนวน 245 คน

2.4 ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสายการสอน ที่ได้รับมอบหมายจากกรุงเทพมหานคร ให้ทำหน้าที่ครูต้นแบบการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 9 คน

2.5 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 60 คน

รวมประชากรผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพทั้งสิ้น จำนวน 621 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้มาจากการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1. คีตชนานีเทศก์ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 2 คน
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (ฝ่ายวิชาการ) จำนวน 2 คน
4. ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสายการสอน ที่ได้รับมอบหมายจากกรุงเทพมหานคร ให้ทำหน้าที่ครูแกนนำการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 คน
5. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม สถาบันพัฒนาผู้บริหาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 2 คน

รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจาพิทักษ์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยยึดมาตรฐานการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู คือ มาตรฐานด้านปัจจัย มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 จำนวน 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้

แบบสอบถามฉบับที่ 1 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อ

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการประกันคุณภาพ

ฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับที่ 2 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิต่างการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน แบบสอบถามตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) ตอนที่ 2 เป็น การสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบบลิเคิร์ต (Likert) มีมาตรวัด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

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

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ฉบับ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพครู และมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูกับมาตรฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู คือ มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 ซึ่งในแต่ละมาตรฐานประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ จำนวน 6, 4, 3 และ 2 ตามลำดับ ต่อจากนั้นนำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูที่มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจน 5 อันดับแรกมากำหนดเป็นรายการรูปแบบ เพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยหาความเที่ยงตรงต่อไป

3. นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 (ฉบับร่าง) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คน ตรวจสอบเนื้อหา สำนวน ภาษา ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสม สมบูรณ์ ของแบบสอบถาม ทั้งนี้ โดยอาศัยดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจ ดังนี้

+1 หมายถึง แนใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แนใจว่ารายการสำรวจนั้นสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง แนใจว่ารายการสำรวจนั้นไม่สามารถสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

หลังจากได้ผลรวมของดุลยพินิจจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยทั้ง 3 คน ในแต่ละข้อคำถามแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการสำรวจกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยค่า I.O.C. (Index – Os Consistency) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2540 : 117) แล้วเลือกรายการสำรวจที่มีค่า I.O.C. ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นรายการสำรวจที่ถือว่ามีความตรงที่ยอมรับได้ หากรายการสำรวจรายการใด มีค่า I.O.C. ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบด้วยค่า I.O.C. อีกครั้ง ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามฉบับที่ 1 ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำอีกครั้งหนึ่ง แล้วปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 1

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถาม

5. รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์รายการคำตอบ โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 2 ต่อไป

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีวิธีดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. สร้างข้อกระทงคำถาม โดยผู้วิจัยคัดเลือกรายการคำตอบที่ผู้เชี่ยวชาญส่วนมาก (80% ขึ้นไป) เห็นว่าเป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสม

2. จัดทำแบบสอบถามฉบับที่ 2 (ฉบับร่าง) มีโครงสร้างเช่นเดียวกับแบบสอบถามฉบับที่ 1 แต่ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบบลิเคิร์ต (Likert) มีมาตรวัด 5 ระดับคะแนน โดยแบ่งออกเป็น 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 4 จำนวน 6 ดังบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 30 ข้อ

มาตรฐานที่ 5 จำนวน 4 ดังบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 20 ข้อ

มาตรฐานที่ 6 จำนวน 3 ดังบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 15 ข้อ

มาตรฐานที่ 7 จำนวน 2 ดังบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 5 ข้อ รวม 10 ข้อ

รวม 4 มาตรฐาน 15 ตัวบ่งชี้ จำนวน 75 ข้อ

3. นำแบบสอบถาม ฉบับที่ 2 (ฉบับร่าง) ที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือ

วิจัยตรวจแก้เนื้อหา จำนวน ภาษา ตลอดจนความเหมาะสม สมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วปรับปรุง

แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ

อีกครั้งหนึ่ง แล้วปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2

4. นำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพกลุ่มเดิม (10 คน) ตอบ

แบบสอบถาม

5. เก็บรวบรวมแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่ามัธยฐาน

(Median) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range)

6. คัดเลือกข้อคำถามโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (สุชาติ สังข์รุ่ง 2539 : 125)

ค่ามัธยฐาน ต่ำกว่า - 1.50 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความไม่เหมาะสม

ค่ามัธยฐาน 1.51 - 2.50 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมน้อย

ค่ามัธยฐาน 2.51 - 3.50 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 3.51 - 4.50 หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมมาก

ค่ามัธยฐาน 4.51 - ขึ้นไป หมายถึง ข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง

การวิจัยครั้งนี้พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่ามัธยฐาน 3.51 ขึ้นไป เป็นค่าแสดงความเหมาะสมมากและเหมาะสมอย่างยิ่ง และค่าพิสัยควอไทล์น้อยกว่า 1.50 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกันเมื่อเลือกข้อคำถามได้ตามเกณฑ์ แล้วนำข้อคำถามนั้นไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแบบสอบถามฉบับที่ 2 เพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ต่อไป

อนึ่ง เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 4 ได้ค่าสถิติตามเกณฑ์ในขั้นตอนที่ 6 ดังนั้นจึงใช้แบบสอบถามฉบับที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบพินิจต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบพิณ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และนำหนังสือไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านด้วยตนเอง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียด พร้อมขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามฉบับที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบ แล้วนำมาวิเคราะห์จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับที่ 2 และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม (10 คน) ตอบอีกครั้ง แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงให้แบบสอบถามฉบับที่ 2 สมบูรณ์

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่ 2 ไปสอบถามกับข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบพิณ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน ด้วยตนเอง เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียด พร้อมขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามฉบับที่ 1 ได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญครบทุกคน (10 คน) และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามฉบับที่ 2 ได้ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญครบทุกคน (10 คน) และได้ข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบพิณ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ครบทุกคน (35 คน)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ฉบับที่ 1 และ 2 ได้กล่าวมาแล้วในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับที่ 2 ที่เก็บรวบรวมจากข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบพิณ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้ดำเนินการวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบพิณ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการแจกแจง

ตามที ค่าจนวนค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (John W. Best 1981 : 147)

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เหมาะสมน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เหมาะสมน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เหมาะสมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เหมาะสมมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Population Mean : μ)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Population Standard Deviation : σ)
4. ค่ามัธยฐาน (Median : Mdn.)
5. ค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Ranged : I.R.)
6. ค่าความสอดคล้อง (Index – Os Consistency : I.O.C.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียงเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ

1.2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา

บุคลากรครู

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพภาพของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ

สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

2.2 ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี

กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

2.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ สำนักงานเขต

ธนบุรี กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำแนกตาม เพศ อายุปัจจุบัน วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

ตัวแปร (N = 10)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	2	20.00
หญิง	8	80.00
อายุปัจจุบัน		
41 – 50 ปี	3	30.00
51 ปีขึ้นไป	7	70.00
วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	1	10.00
ปริญญาโท	8	80.00
ปริญญาเอก	1	10.00
หน้าที่ปัจจุบัน		
ศึกษานิเทศก์	2	20.00
ครู	2	20.00
ผู้อำนวยการโรงเรียน	2	20.00
ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน	2	20.00
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	2	20.00
ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน		
6 – 10 ปี	2	20.00
มากกว่า 10 ปี	8	80.00

จากตารางที่ 1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นเพศชาย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และเพศหญิง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุปัจจุบัน 41 – 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ปริญญาโท 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 ปริญญาเอก 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 มีหน้าที่ปัจจุบันเป็นศึกษานิเทศก์ ครู ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 2 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบันระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00

2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ที่มีต่อรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครู

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญูณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 6

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบ รูปแบบ		การยืนยัน รูปแบบ		การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม					
1. การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน	9	90.00	4	1	มาก
2. การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู	8	80.00	4	0	มาก
3. การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร	8	80.00	4	1	มาก
4. การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร	9	90.00	4	1	มาก
5. การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา	10	100.00	5	1	อย่างยิ่ง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบ รูปแบบ		การยืนยัน รูปแบบ		การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ	10	100.00	5	1	อย่างยิ่ง
2. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ	9	90.00	4	0.75	มาก
3. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	9	90.00	4	1	มาก
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติงานที่ ในโรงเรียน	8	80.00	4	1	มาก
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม	10	100.00	4	0	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ตรงต่อ เวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนานักเรียน					
1. การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี	10	100.00	4	1	มาก
2. การเขียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับ ความสามารถและความต้องการ	9	90.00	4	1	มาก
3. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่ม ตัดสินใจอย่างอิสระ	9	90.00	4	0	มาก
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	8	80.00	4	0.75	มาก
5. การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน	10	100.00	4	1	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางแผนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ					
1. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และ พัฒนาจิต	9	90.00	4	1	มาก
2. การจัดสื่อต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ	9	90.00	4.5	1	มาก
3. การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน	8	80.00	4	0	มาก
4. การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้าน ความประพฤติและบุคลิกภาพ	10	100.00	4	1	มาก

๖๓
๖๓.๓
๓๕๓๕
๖๓๔

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00197578

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู	การตรวจสอบ รูปแบบ		การยืนยัน รูปแบบ		การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
5. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมี เป้าหมาย	9	90.00	4	1	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครู					
1. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครู	8	80.00	4	1	มาก
2. การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม และการ ระดมความคิด	10	100.00	4	1	มาก
3. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมา เผยแพร่เพื่อนครู	10	100.00	5	1	อย่างยิ่ง
4. การทดลองปฏิบัติ และจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง	9	90.00	4	0	มาก
5. การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและ วิชาการ	9	90.00	4	0	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู					
1. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ	10	100.00	5	1	อย่างยิ่ง
2. การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากร เพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ	8	80.00	4	1	มาก
3. การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณี นักเรียนที่สอน	9	90.00	4	0	มาก
4. การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี	9	90.00	4	0	มาก
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน พัฒนาโรงเรียน	10	100.00	4.5	1	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบ
ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญาณความเป็นครูมี
คุณธรรม จริยธรรม รวม 6 ตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80

ขึ้นไป) เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่นำเสนอในแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ และเมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งพบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพมีความเห็นอยู่ใน 2 ระดับคือ เหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเชี่ยวชาญ และเอาใจใส่ให้นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับนักเรียนที่มีปัญหา ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน และ การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู และการนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับนักเรียนที่มีปัญหา (Mdn. = 5, I.R. = 1) และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน (Mdn. = 4, I.R. = 1) การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้เรียนให้กับครู (Mdn. = 4, I.R. = 0) การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร (Mdn. = 4, I.R. = 1) และการจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ และการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ และการนิเทศติดตามสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญ

ด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ได้รับความรับผิดชอบตามความสามารถ (Mdn. = 5, I.R. = 1) และรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) การนิเทศติดตามสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การนิเทศติดตามสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน (Mdn. = 4, I.R. = 1) และการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม (Mdn. = 4, I.R. = 0)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ชื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนานักเรียน เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี และการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ และการมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี (Mdn. = 4, I.R. = 1) การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ (Mdn. = 4, I.R. = 0) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) และการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ครู และพัฒนาจิต การจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ และการจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย ร้อยละ 80.00

ได้แก่ การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิต (Mdn. = 4, I.R. = 1) การจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ (Mdn. = 4.5, I.R. = 1) การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน (Mdn. = 4, I.R. = 0) การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ (Mdn. = 4, I.R. = 1) และการจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม และการระดมความคิด และการศึกษาดูงานด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่เพื่อนครู ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การทดลองปฏิบัติ และจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง และการค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และวิชาการ ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การศึกษาดูงานด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่เพื่อนครู (Mdn. = 5, I.R. = 1) และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม และการระดมความคิด (Mdn. = 4, I.R. = 1) การทดลองปฏิบัติ และจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง (Mdn. = 4, I.R. = 0) การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ (Mdn. = 4, I.R. = 0)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ และการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ร้อยละ 90.00 และการกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียน ที่สอน และการกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การบรรยาย

เกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ (Mdn. = 5, I.R. = 1) และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน (Mdn. = 4, I.R. = 0) การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี (Mdn. = 4, I.R. = 0) และการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน (Mdn. = 4.5, I.R. = 1)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 4

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบรูปแบบ		การยืนยันรูปแบบ		การแปลค่าระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา					
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	8	80.00	4	0.75	มาก
2. การแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนให้การศึกษา	9	90.00	4	1	มาก
3. การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น	9	90.00	4	1	มาก
4. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	10	100.00	4	0	มาก
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนและพัฒนาโรงเรียน	10	100.00	5	1	อย่างยิ่ง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบ รูปแบบ		การின்อัน รูปแบบ		การแปล ค่าระดับ
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน					
1. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย	9	90.00	4	1	มาก
3. การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน	8	80.00	4	0	มาก
4. การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	8	80.00	4	1	มาก
5. การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้					
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ	9	90.00	4	0.75	มาก
	8	80.00	4	1	มาก
2. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ	8	80.00	4	0	มาก
3. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	9	90.00	4	1	มาก
	9	90.00	4	1	มาก
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนา นักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ					
1. การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน	10	100.00	4	0	มาก
2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ	8	80.00	4	0.75	มาก
	9	90.00	4.5	1	มาก
3. การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
4. การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนมีปัญหา	8	80.00	4	1	มาก
5. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน					

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู ตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รวม 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่นำเสนอในแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูได้ และเมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพมีความเห็นอยู่ใน 2 ระดับคือ เหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การแจกเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา และการจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการสอนดีเด่น ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน (Mdn. = 5, I.R. = 1) และรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) การแจกเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา (Mdn. = 4, I.R. = 1) การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการสอนดีเด่น (Mdn. = 4, I.R. = 1) และการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 0)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การจัดอบรม

เชิงปฏิบัติการการวิจัย และการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย (Mdn. = 5, I.R. = 0) และการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา (Mdn. = 5, I.R. = 0) ส่วนรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย (Mdn. = 4, I.R. = 1) การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน (Mdn. = 4, I.R. = 0) และการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมเป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ และการกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ และการนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 0) การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน (Mdn. = 4, I.R. = 1) และการประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การจัดสัมมนาอบรม ศึกษาดูงาน และการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การทำวิจัย

เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ และการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนมีปัญหา (Mdn. = 5, I.R. = 0) และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน (Mdn. = 4, I.R. = 0) การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน (Mdn. = 4.5, I.R. = 1) และการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และค่ามัธยฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 3

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบรูปแบบ		การยืนยันรูปแบบ		การแปลค่าระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน					
1. การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
2. การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้	10	100.00	4	0.75	มาก
3. การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน	9	90.00	4	1	มาก
4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	9	90.00	4	0	มาก
5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ	8	80.00	4	1	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบ รูปแบบ		การยืนยัน รูปแบบ		การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
1. การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผน การจัดการเรียนรู้	9	90.00	4	0.75	มาก
2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร	8	80.00	4	0	มาก
3. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบ ความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
4. การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระ การเรียนรู้	10	100.00	4.5	1	มาก
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้	9	90.00	4	1	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการ ประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้					
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษา ของสถานศึกษา	9	90.00	4	1	มาก
2. การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่ม สาระการเรียนรู้	9	90.00	4	1	มาก
3. การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็น กลุ่มย่อยๆ	8	80.00	4	0	มาก
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและ ประเมินผลการศึกษา	10	100.00	5	0.75	อย่างยิ่ง
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล	10	100.00	4	0.75	มาก

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน รวม 3 ตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่น่าเสนอในแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ และเมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพมีความเห็นอยู่ใน 2 ระดับคือ เหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู และการมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้ ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน และการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู ($Mdn. = 5, I.R. = 0$) และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้ ($Mdn. = 4, I.R. = 0.75$) การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน ($Mdn. = 4, I.R. = 1$) การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ($Mdn. = 4, I.R. = 0$) และการสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ ($Mdn. = 4, I.R. = 1$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ

100.00 ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การสาธิตการสอน ทดลอง ปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร (Mdn. = 5, I.R. = 0) และรูปแบบการพัฒนานุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 0.75) การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร (Mdn. = 4, I.R. = 0) การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Mdn. = 4.5, I.R. = 1) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 1)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา และการแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร้อยละ 80.00 ได้แก่ การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา (Mdn. = 5, I.R. = 0.75) และรูปแบบการพัฒนานุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา (Mdn. = 4, I.R. = 1) การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ (Mdn. = 4, I.R. = 1) การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ (Mdn. = 4, I.R. = 0) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล (Mdn. = 4, I.R. = 0.75)

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และค่านิยมฐาน (Mdn.) และค่าพิสัยควอไทล์ (I.R.) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 2

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	การตรวจสอบรูปแบบ		การยืนยันรูปแบบ		การแปลค่าระดับความเหมาะสม
	จำนวน	ร้อยละ	Mdn.	I.R.	
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ					
1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	10	100.00	5	0	อย่างยิ่ง
2. การฝึกหัดแก้ปัญหา	10	100.00	4.5	1	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	9	90.00	4	0.75	มาก
4. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	8	80.00	4	1	มาก
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง	9	90.00	4	1	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์					
1. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน	8	80.00	4	1	มาก
2. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	9	90.00	4	0.75	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	8	80.00	4	0	มาก
4. การใช้ครูผู้ช่วย	8	80.00	4	0	มาก
5. การรักษาการแทน	8	80.00	4	1	มาก

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย และมีครูเพียงพอ รวม 2 ตัวบ่งชี้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่นำเสนอในแต่ละตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูได้ และเมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าวอีกครั้งหนึ่งพบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพมีความเห็นอยู่ใน 2 ระดับ คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก โดยมี

รายละเอียดดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ภูมิความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 100.00 ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และการฝึกหัดแก้ปัญหา ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการหมุนเวียนตำแหน่ง และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุคลากรที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ($Mdn. = 5, I.R. = 0$) และรูปแบบการพัฒนานุบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การฝึกหัดแก้ปัญหา ($Mdn. = 4.5, I.R. = 1$) การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ($Mdn. = 4, I.R. = 0.75$) การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($Mdn. = 4, I.R. = 1$) และการหมุนเวียนตำแหน่ง ($Mdn. = 4, I.R. = 1$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู จากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า รูปแบบการพัฒนานุบุคลากรครูที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ เห็นว่าเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนานุบุคลากรครูได้ เรียงลำดับตามความถี่ ดังนี้ ร้อยละ 90.00 ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และร้อยละ 80.00 ได้แก่ การสำรวจความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การใช้ครูผู้ช่วย และการรักษาการแทน เมื่อพิจารณาการยืนยันรูปแบบการพัฒนานุบุคลากรครูจากผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุบุคลากรที่เหมาะสมมาก ได้แก่ การสำรวจความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ($Mdn. = 4, I.R. = 1$) การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ($Mdn. = 4, I.R. = 0.75$) การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ($Mdn. = 4, I.R. = 0$) การใช้ครูผู้ช่วย ($Mdn. = 4, I.R. = 0$) และการรักษาการแทน ($Mdn. = 4, I.R. = 1$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากร ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจี๊ยบพินิจ
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

1. ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจี๊ยบพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจี๊ยบพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุปัจจุบัน วุฒิทางการศึกษา หน้าที่ปัจจุบัน
และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

ตัวแปร (N = 35)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	8	22.86
หญิง	27	77.14
อายุปัจจุบัน		
20 - 25 ปี	2	5.72
26 - 30 ปี	3	8.57
31 - 35 ปี	6	17.14
36 - 40 ปี	6	17.14
41 - 45 ปี	11	31.34
45 ปีขึ้นไป	7	20.00
วุฒิทางการศึกษา		
ปริญญาตรี	34	97.14
ปริญญาโท	1	2.86
หน้าที่ปัจจุบัน		
ข้าราชการครูสายการสอน	35	100.00
ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน		
น้อยกว่า 1 ปี	1	2.86
1 - 5 ปี	4	11.43
6 - 10 ปี	12	34.28
มากกว่า 10 ปี	18	51.43

จากตารางที่ 6 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน (ร้อยละ 100.00) มีหน้าที่เป็นข้าราชการครู มีจำนวน 35 คน เป็นเพศชายจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 และเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.72 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 อายุระหว่าง 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี จำนวน 6 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.14 อายุระหว่าง 41 – 45 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 และอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 97.14 และระดับปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 และมีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 1 – 5 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43, 6 – 10 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.28 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระจำพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ครูมี วิทยุณญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 6

รูปแบบพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม			
1. การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน	3.86	0.77	มาก
2. การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู	4.00	0.77	มาก
3. การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร	3.77	0.69	มาก
4. การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหาร แบบกัลยาณมิตร	3.91	0.51	มาก
5. การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา	4.23	0.73	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น			
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่ง ความรับผิดชอบตามความสามารถ	4.31	0.58	มาก
2. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ	4.51	0.61	มากที่สุด
3. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.06	0.59	มาก
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	3.83	0.71	มาก
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม	3.97	0.75	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาการเรียน			
1. การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี	4.37	0.55	มาก
2. การเขียนหน้าที่ในการรับผิดชอบต่องานสอนองกับความสามารถ และความต้องการ	4.00	0.59	มาก
3. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจ อย่างอิสระ	4.09	0.61	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	3.86	0.69	มาก
5. การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน	4.11	0.63	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางแผนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่อง ความประพฤติและบุคลิกภาพ			
1. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิต	3.26	0.70	ปานกลาง
2. การจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ	4.09	0.70	มาก
3. การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน	3.74	0.74	มาก
4. การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้าน ความประพฤติและบุคลิกภาพ	4.09	0.51	มาก
5. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย	4.03	0.51	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู			
1. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครู	3.98	0.66	มาก
2. การมีทัศนคติตามผลการใช้นวัตกรรม และการระดมความคิด	4.11	0.68	มาก
3. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่ เพื่อนครู	3.97	0.62	มาก
4. การทดลองปฏิบัติ และจดบันทึกผลแล้วปรับปรุง	3.91	0.70	มาก
5. การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ	4.23	0.65	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู			
1. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ	4.09	0.82	มาก
2. การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ	3.97	0.71	มาก
3. การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน	4.17	0.62	มาก
4. การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี	4.03	0.62	มาก
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน	4.43	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระจับพิณิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 4 ทุกรูปแบบของแต่ละตัวบ่งชี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทรและเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม ครูมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูทุกแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนานุเคราะห์ครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 1 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา ($\mu = 4.23, \sigma = 0.73$) การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู ($\mu = 4.00, \sigma = 0.77$) การจัดทำโครงการพิเศษภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร ($\mu = 3.91, \sigma = 0.51$) การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ($\mu = 3.86, \sigma = 0.77$) และการนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร ($\mu = 3.77, \sigma = 0.69$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51, \sigma = 0.61$) ในการนำมาใช้พัฒนานุเคราะห์ครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ ($\mu = 4.31, \sigma = 0.58$) การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.06, \sigma = 0.59$) การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ($\mu = 3.97, \sigma = 0.75$) และการกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ($\mu = 3.83, \sigma = 0.71$)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับพัฒนานักเรียน ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ครูทุกแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนานุเคราะห์ครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 3 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู ในแต่ละรูปแบบดังนี้ การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี ($\mu = 4.37, \sigma = 0.55$) การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน ($\mu = 4.11, \sigma = 0.63$) การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ ($\mu = 4.09, \sigma = 0.61$) การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.59$) และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ($\mu = 3.86, \sigma = 0.69$)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิต เป็นรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.70$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วีดิทัศน์ ฯลฯ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.70$) การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.51$) การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.51$) และการเลียนแบบครู ตัวอย่างในด้านการวางแผน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.74$)

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูทุกรูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 5 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.63$) การนิเทศติดตามผลการขึ้นวัดกรรม และการระดมความคิด ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.68$) การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.66$) การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่เพื่อนครู ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.62$) และการทดลองปฏิบัติ และจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.70$)

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูทุกรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครูตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 6 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.65$) การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.62$) การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.82$) การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.62$) และการบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยให้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.71$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 4

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา			
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.46	0.92	ปานกลาง
2. การแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา	3.91	0.78	มาก
3. การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น	4.09	0.78	มาก
4. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.14	0.55	มาก
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน	4.17	0.66	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน			
1. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย	4.54	0.66	มากที่สุด
2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย	3.54	0.92	มาก
3. การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน	4.00	0.54	มาก
4. การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.09	0.61	มาก
5. การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา	4.11	0.53	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้			
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ	4.29	0.71	มาก
2. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ	3.91	0.66	มาก
3. การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	3.92	0.61	มาก
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	4.11	0.63	มาก
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม	4.14	0.73	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตาม ธรรมชาติและเต็มศักยภาพ			
1. การจัดสัมมนาอบรม ศึกษาดูงาน	4.40	0.60	มาก
2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ	3.86	0.77	มาก
3. การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน	4.26	0.61	มาก
4. การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา	4.57	0.65	มากที่สุด
5. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน	4.09	0.78	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระจับพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ทุกรูปแบบของแต่ละตัวบ่งชี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตร และเป้าหมาย การจัดการศึกษา ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เป็นรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.92$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 1 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.66$) การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.55$) การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.78$) และการแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.78$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.66$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.53$) การทำวิจัย

ในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.61$) การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.54$) และการสนับสนุนให้ทุนวิจัย ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.92$)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้สถานการณ์ได้ ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูทุกรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 4 ตัวบ่งชี้ที่ 6 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบดังนี้ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.71$) การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.73$) การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.63$) การนิเทศติดตามสังเกต การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.61$) และการหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.66$)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียน ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ครูมีความคิดเห็นว่างรูปแบบการศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนมีปัญหา เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.65$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 5 ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การจัดสัมมนาอบรม ศึกษาดูงาน ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.60$) การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.61$) การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.78$) และการมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.77$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 – 3

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสาร ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน			
1. การจัดห้องสมุดคั่นคว้าสำหรับครู	4.26	0.61	มาก
2. การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหา ความรู้	3.97	0.82	มาก
3. การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน	3.87	0.77	มาก
4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ	3.86	0.85	มาก
5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มี ห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ	3.54	1.48	มาก
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผน และกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง			
1. การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัด การเรียนรู้	4.14	0.81	มาก
2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร	3.89	0.72	มาก
3. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาหลักสูตร	4.63	0.65	มากที่สุด
4. การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.03	0.66	มาก
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และ จัดทำแผนการเรียนรู้	4.20	0.68	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้			
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของ สถานศึกษา	4.06	0.80	มาก
2. การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายการกลุ่มสาระ การเรียนรู้	4.09	0.61	มาก
3. การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ	3.80	0.53	มาก
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษา	3.92	0.76	มาก
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และ การประเมินผล	4.26	0.61	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระจำพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 5 ทุกรูปแบบของแต่ละตัวบ่งชี้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสาร ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครูทุกแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนานุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 1 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู ($\mu = 4.26, \sigma = 0.61$) การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้ ($\mu = 3.97, \sigma = 0.82$) การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน ($\mu = 3.87, \sigma = 0.77$) การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.86, \sigma = 0.85$) และการสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ ($\mu = 3.54, \sigma = 1.48$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการจัดสัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร เป็นรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.65$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ส่วนรูปแบบอื่นที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู ในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.68$) การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.81$) การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.66$) และการนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.77$)

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล และนำผลการประเมินผลมาใช้ ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูทุกรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 6 ตัวบ่งชี้ที่ 3 โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครู ในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.61$) การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.61$) การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.80$) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.76$) และการมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.53$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการครู ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 - 2

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู	ค่าเฉลี่ย (μ)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	การแปล ค่าระดับ ความเหมาะสม
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ			
1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	4.52	0.55	มากที่สุด
2. การฝึกหัดแก้ปัญหา	4.14	0.60	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.97	0.62	มาก
4. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	3.83	0.75	มาก
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง	3.37	1.03	ปานกลาง
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์			
1. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน	4.40	0.60	มาก
2. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ	4.09	0.61	มาก
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	3.89	0.68	มาก
4. การใช้ครูผู้ช่วย	3.80	0.87	มาก
5. การรักษาการแทน	3.80	0.76	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่าข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 7 ทุกรูปแบบของแต่ละตัวบ่งชี้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ พบว่าตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ ครูมีความคิดเห็นว่า การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.55$) ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 1 และการหมุนเวียนตำแหน่ง เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.37$, $\sigma = 1.03$) ส่วนรูปแบบอื่นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของครูในแต่ละรูปแบบ ดังนี้ การฝึกหัดแก้ปัญหา

($\mu = 4.14, \sigma = 0.60$) การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ($\mu = 3.97, \sigma = 0.62$) และการสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\mu = 3.83, \sigma = 0.75$)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์ ครูมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูทุกรูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ในการนำมาใช้พัฒนาบุคลากรครู ตามมาตรฐานที่ 7 ตัวบ่งชี้ที่ 2 ดังนี้ การสำรวจความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ($\mu = 4.40, \sigma = 0.60$) การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ($\mu = 4.09, \sigma = 0.61$) การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ($\mu = 3.89, \sigma = 0.68$) การใช้ครูผู้ช่วย และการรักษาการแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\mu = 3.80, \sigma = 0.53$ และ 0.46 ตามลำดับ)

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิคม สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ตารางที่ 11 ความถี่และร้อยละของข้อเสนอแนะเพิ่มเติมข้าราชการครูเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครู	ความถี่	ร้อยละ
1. ควรมีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรไปศึกษา ดูงาน	18	51.42
2. ควรจัดทัศนศึกษาโรงเรียนที่มีจุดเด่นในด้านการสอนวิชาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ของครู	15	42.86
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมและความรู้ ทั้งของตนเอง และนักเรียนช่วยสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณ	12	34.29
4. ควรมีการประเมินการทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรครู	10	28.57
5. ในการทำกิจกรรมระดับโรงเรียน ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ	8	22.86
6. ควรจัดอบรมวิธีการศึกษารายกรณี (Case Study)	6	17.14
7. ควรจัดการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์ มีคำชมมากกว่าติ จะทำให้ครูมีกำลังใจมากขึ้น	5	14.29

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครู	ความถี่	ร้อยละ
8. ควรจัดหาเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ไว้ในห้องสมุด	4	11.43
9. ควรวางแผนเยี่ยมครอบครัวนักเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อจะได้พบปะกับผู้ปกครองและเห็นสภาพจริงของนักเรียน	3	8.57
10. ควรจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรม	2	5.71
11. ควรจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน	1	2.86
12. ควรจัดหาวิดิทัศน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของครู	1	2.86
13. ควรจัดอบรมให้ครูทุกคนใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการแสวงหาความรู้ได้เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดี	1	2.86

จากตารางที่ 11 แสดงว่าข้าราชการครูมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ควรมีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรไปศึกษา ดูงาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 ควรจัดทัศนศึกษาโรงเรียนที่มีจุดเด่นในด้านการสอนวิชาต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ของครู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ควรเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษา ค้นคว้า ข้อมูลจากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และความรู้ ทั้งของตนเอง และนักเรียนช่วยสนับสนุนด้านเวลาและงบประมาณ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 ควรมีการประเมินการทำงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยบุคคล ภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ในการทำกิจกรรมระดับโรงเรียน ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 ควรจัดอบรมวิธีการศึกษารายกรณี (Case Study) จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 ควรจัดการนิเทศในเชิงสร้างสรรค์ มีคำชมมากกว่าติ จะทำให้ครูมีกำลังใจมากขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ควรจัดหาเอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ไว้ในห้องสมุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ควรวางแผนเยี่ยมครอบครัวนักเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้พบปะกับผู้ปกครองและเห็นสภาพจริงของนักเรียน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 ควรจัดหาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนา

บุคลิกภาพ คุณธรรม และจริยธรรม จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.71 ควรจัดทำสารสนเทศ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ควรจัดหาวิทยุทัศน์ในการพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของครู และควรจัดอบรมให้ครูทุกคนใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการแสวงหาความรู้ได้ เพื่อนำไปวัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดี จำนวน 1 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.86

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิจ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพโรงเรียนวัดกระเจบัพนิจ สำนักงานเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูที่สัมพันธ์กับมาตรฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านปัจจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับครู ได้แก่ มาตรฐานที่ 4, 5, 6 และ 7 จำนวน 4 มาตรฐาน รวม 15 ตัวบ่งชี้ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำรูปแบบตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่กำหนดขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ตรวจสอบความเหมาะสม
2. นำรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่าเหมาะสม กลับไปให้ยืนยันความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง
3. นำรูปแบบที่มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ตามเกณฑ์ ไปให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็นตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่างๆ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน (ฝ่ายวิชาการ) ข้าราชการครูต้นแบบ และเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม จำนวน 621 คน
 2. ข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจบัพนิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 35 คน
- กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ จำนวน 10 คน ได้มาจากการสุ่มแบบ

เฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คน แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพตอบ เพื่อตรวจสอบ

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพตอบ เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู และให้ข้าราชการครูตอบ เพื่อแสดงความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และประชากร คือข้าราชการครู ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนทุกฉบับ (ร้อยละ 100.00) และได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 51 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน 21 ปี ขึ้นไป สถานภาพของประชากรครูโรงเรียนวัดกระจำพินิจ ข้าราชการครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน มากกว่า 10 ปี

2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพได้ตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ 4 จำนวน 30 รูปแบบ มาตรฐานที่ 5 จำนวน 19 รูปแบบ มาตรฐานที่ 6 จำนวน 15 รูปแบบ และมาตรฐานที่ 7 จำนวน 9 รูปแบบ พบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) เห็นว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพได้ และเมื่อให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบดังกล่าวอีกครั้ง พบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ใน 2 ระดับ คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก โดย

มาตรฐานที่ 4 : ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน 30 รูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง 4 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 26 รูปแบบ รูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่เพื่อนครู และการเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ ส่วนรูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมมาก ได้แก่ การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู การนิเทศการเรียน

การสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน การมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ ในชุมชน การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาจิต การจัดสื่อต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่าง ในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การนิเทศติดตามผลการใช้วัตกรรมการ และการระดมความคิด การทดลองปฏิบัติ และจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง การค้นคว้าหรือการศึกษา ทางด้านวิชาชีพและวิชาการ การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน การกำหนดให้ครูทุกคน เยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี และการให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน

มาตราฐานที่ 5 : ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง จำนวน 19 รูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่าเหมาะสม อย่างยิ่ง 3 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 16 รูปแบบ รูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย และการศึกษา รายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา ส่วนรูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมมาก ได้แก่ การประชุมชี้แจงนโยบาย การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน การแจกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ การศึกษา การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ทุนวิจัย การจัดแสดงผลงานทางการศึกษา ภายในโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ การนิเทศ ติดตาม สังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียน การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วม กิจกรรมต่างๆ การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และการใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน 15 รูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง 3 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 12 รูปแบบ รูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การจัดห้องสมุดคันคว้าสำหรับครู การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา ส่วน รูปแบบที่เห็นว่า เหมาะสมมาก ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้ การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้ การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ การประชุมชี้แจงนโยบาย การประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล

มาตรฐานที่ 7 : ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีครูเพียงพอ จำนวน 9 รูปแบบ ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพเห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง 1 รูปแบบ และเหมาะสมมาก 8 รูปแบบ รูปแบบที่เห็นว่าเหมาะสมอย่างยิ่ง ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ ส่วนรูปแบบที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเหมาะสมมาก ได้แก่ การฝึกหัดแก้ปัญหา การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การหมุนเวียนตำแหน่ง การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การใช้ครูผู้ช่วย และการรักษาการแทน

3. ความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนวัดกระเจี๊บบึง จังหวัด กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์เพื่อการประกันคุณภาพ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ โดยรูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละตัวบ่งชี้มีดังนี้

มาตรฐานที่ 4 : ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียมรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และ

รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบ งานพิเศษ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาการเรียน รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางแผนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี เรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ และการจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ และตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน

มาตรฐานที่ 5 : ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษารูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา

มาตรฐานที่ 6 : ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การจัดห้องสมุด ค้นคว้าสำหรับครู ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผลและนำผลการประเมินมาใช้ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล

มาตรฐานที่ 7 : ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครู

เพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครุมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ และตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน

4. รูปแบบการพัฒนานุคลากรที่ทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครู มีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับความคิดเห็นสูงสุด คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง / เหมาะสมมากที่สุด ได้แก่

มาตรฐานที่ 5 : ครุมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครุมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครุมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา

มาตรฐานที่ 6 : ครุมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครุมีความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรจัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร

มาตรฐานที่ 7 : ครุมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครุมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ รูปแบบการพัฒนานุคลากรครู ได้แก่ การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพส่วนใหญ่ เห็นว่ารูปแบบการพัฒนานุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ต่างๆ เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และเหมาะสมมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นนั้น เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงานอย่างแท้จริง เนื่องจากรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่กำหนดขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ก่อน แล้วจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นรูปแบบ เป็นผลทำให้ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่ง และมีความเหมาะสมมาก ซึ่งจะทำให้การพัฒนานุคลากรครูไม่ต้องประสบกับ

ปัญหาเกี่ยวกับรูปแบบที่ไม่เหมาะสม ซึ่งทำให้ได้ผลไม่เท่าที่ควร ทำให้เสียเวลา สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับ สมจิต คงรักษา (2537 : 3) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอนนั้น มักประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่นำมาใช้ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรฝ่ายการสอน และความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริง จึงทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้เสียเวลา สิ้นเปลืองทรัพยากรโดยไม่จำเป็น แต่ถ้าหน่วยงานทราบความต้องการของบุคลากรแล้วจะทำให้สามารถนำวิธีการหรือกิจกรรมการพัฒนามาใช้อย่างเหมาะสม ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรฝ่ายการสอน และยังประหยัดทรัพยากรอีกด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูที่ทั้งผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอยู่ในระดับสูงสุด คือ เหมาะสมอย่างยิ่ง / เหมาะสมมากที่สุดมี 5 ตัวบ่งชี้ ใน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย การที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ แก่บุคลากรให้มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพได้ ตลอดจนมีเจตคติไปในทางด้านที่พึงต้องการ ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 : 70) กล่าวว่า ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการก็คือ ผลของงานจะเอาไปใช้ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถยิ่งขึ้นจากการที่ได้สังสรรค์กับครูอื่น และกับผู้นำการประชุมปฏิบัติการนั้น และเมื่อครูสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิดดา เหมือนแก้ว (2527 : 79) ที่พบว่าในบรรดากิจกรรม คณะอาจารย์ต้องให้การจัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุดและสอดคล้องกับ สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 36) ที่พบว่ากิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและครู อาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด และตัวบ่งชี้ที่ 4 การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา การที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหานั้น เป็นการศึกษาเกี่ยวกับตัวบุคคลอย่างลึกซึ้ง และวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเช่นนั้น หรือมีพฤติกรรมแปลกไปว่ามีสาเหตุมาจากอะไร

รวมทั้งแปลความหมายของพฤติกรรมนั้นๆ ว่ามีความสัมพันธ์กับปัญหาและการปรับตัวบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสมให้กับนักเรียนได้ ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ พนม ลัมอารีย์ (2533 : 27) ที่กล่าวว่า การศึกษารายกรณี เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูทราบรายละเอียดเกี่ยวกับตัวนักเรียน รู้จักและเข้าใจธรรมชาติ ความแตกต่างระหว่างบุคคลดีขึ้น ทำให้รู้ถึงสาเหตุและเงื่อนไขต่างๆ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา ทำให้มองเห็นช่องทางที่จะให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ทันเวลา และทันเหตุการณ์

มาตรฐานที่ 6 : ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มี 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร การที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ การศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรนั้น จะเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำเท่านั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุด เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจกรรมโรงเรียนอื่น ย่อมจะทำให้มีโอกาสดูได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง (พนัส หันนาคินทร์ 2524 : 91) ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพงษ์ ทัพพา (2531 : 116) ที่ทำการวิจัย พบว่า บทบาทสำคัญที่ปฏิบัติจริงในระดับมาก ได้แก่ การจัดทัศนศึกษาดูงาน

มาตรฐานที่ 7 : ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ มี 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ การที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ และข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงสุด อาจเป็นเพราะ การมอบหมายให้งานตรงกับความสามารถ เป็นการยึดถือความรู้ ความสามารถเป็นหลักในการเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยพยายามหาทางเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานจริงๆ (Put the right man in the right job) (สุโขทัยธรรมมาธิราช 2525 : 16)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. กรุงเทพมหานคร ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับให้โรงเรียนใช้พัฒนาบุคลากรครู เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. สำนักงานเขต ควรให้การสนับสนุนและประสานโรงเรียนต่างๆ ในสำนักงานเขต เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในเขตบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. โรงเรียนควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายหลังจากใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

1. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยโดยเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เช่น สำนักงานเขต กลุ่มเขตต่างๆ และกรุงเทพมหานคร เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรดำเนินการศึกษาวิจัย โดยเพิ่มมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมครบทุกมาตรฐาน
3. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้บริบทของรูปแบบต่างๆ มากยิ่งขึ้น
4. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
5. ควรดำเนินการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมข้าราชการครูสังกัดต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่กว้างขวางขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือสำหรับช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาสุขภาพจิต.

พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2530.

กรรณิการ์ นิยมศิลป์, นภาพร ชันธนาภา และศิวาพร มั่นชุกานนท์. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2526.

การศึกษา, สำนัก. การประเมินคุณภาพการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2543.

_____. มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปี 2543. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2544.

_____. รายงานสถิติการศึกษาปี 2543 ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2544.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด, 2543.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์

คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

_____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา

ลาดพร้าว, 2542.

_____. มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบดล็อก, 2543.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. กฎหมายว่าด้วยการบริหารบุคลากรสำหรับ

ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยสารพัดช่างพระนคร, 2535.

งามจิตร อ่อนมิ่ง. การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

จักรพงษ์ ทัพทวา. บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่

เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู - อาจารย์. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.

ชนิดดา เหมือนแก้ว. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520.

ชูชาติ ลิ้มปิสุวรรณโชติ. สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนของมูลนิธิธรรมาดา คณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

ณัฐนิภา คุปรัตน์. การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม. เอกสารประกอบคำอธิบายวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

นพมาศ วงศ์โสภะ. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2527.

ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง," วารสารข้าราชการครู, 8 (2523) : 6.

พนม ลิ้มอารีย์. การแนะแนวเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอ เอส.พรินติ้ง เฮาส์, 2533.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2524.

_____. การบริหารบุคลากรโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, 2526.

_____. การบริหารบุคลากรโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นิติกุลการพิมพ์, 2529.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

แพรวพราว รัตนดิลกพานิชย์. สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา," ข่าวสาร
หน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน. 1 (2520) : 13 - 14.

ปิฎก ธาร. หลักการบริหารโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.

_____. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.

มยุรี พลงกูร. โครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

มาลี วิทยกุล. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2525.

เมธี ปิณฑนานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
โอเดียนสโตร์, 2529.

วัดกระจับพิณิจ,โรงเรียน. รายงานผลการประเมินปลายภาคเรียน ปีการศึกษา 2544. กรุงเทพฯ :
เอกสารยึดสำเนา, 2544.

วิชากร, กรม. การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

วีระ สุนธพันธ์. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์
สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

ศึกษานิเทศกร, กระทรวง. หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2544.

สกล รุ่งโรจน์. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัด
สมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2530.

สามัญศึกษา, กรม. ประมวลความรู้และเทคนิคการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษา
นิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, 2530.

สมจิต คงรักษา. ความต้องการการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคคลฝ่ายการสอนของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537.

สมบัติ จันทภูมิ. การวิเคราะห์งานบุคลากรของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2526.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.

สุปราณี ศรีจักราภิมุข. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2524.

สุรีย์พร สุนทรสารทูล. การดำเนินการพัฒนาครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2529.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคลากรในโรงเรียน.
กรุงเทพฯ : วิศดอธี เพาเวอร์พอยท์ จำกัด, 2525.

โสรัจ แสงศิริพันธ์. การบริหารบุคคลร่วมสมัย. แพร์ : ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลแพร์, 2527.

ทวน พันธุ์รัตน์. การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2528.

อรพินทร์ กุลประภา. การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขต
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์,
2529.

Best, John W. Research in Education 2nd. Ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice -
Hall, 1983.

Bishop, Leslie J. Staff Development and Instructional Improvement Plans and Procedures.
Boston : Allyn and Bacon, 1979.

Harris, Ben M. Supervision Behavior in Education. New York : Prentice Hall, Inc.,
Englewood Cliffs, 1968.

Phillip, J.J. Handbook of Training Evaluation and Measurement. London : Gult, 1983.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.จรัส คำยัง | นักวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ |
| 2. นางช่อเพชร พิศุทรานันท์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวลธรรมวิมล
สำนักงานเขตหนองแขม |
| 3. นายธีระยุทธ เหล่าพาณิชย์ | นักวิชาการศึกษา
สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |



ศธ 1546.03/พิเศษ 143

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 มีนาคม 2546

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

น.ดร.จรัส คำยัง หัวหน้าสำนักงานทดสอบ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายนิธยา จาปแก้ว อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโตนด ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนานาฏครุฑเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนวัดกระเจบัพินิจ" ตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|-----------------------|----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์हररा | ศิวรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จรัส | นงมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณ
ทางสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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



สท 1546.03/พิเศษ 144

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 มีนาคม 2546

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นางช่อเพชร พิศุทธนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีนวล เขตหนองแขม กรุงเทพฯ

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

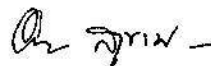
ด้วยนายนิตยา จาปแก้ว อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโตนด ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูเพื่อประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนวัดกระจำปีนิจ" ตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

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

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์อรสา สุขเปรม)
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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



ศธ 1546.03/พิเศษ 145

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิรยุรจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

24 มีนาคม 2546

ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นายธีระยุทธ เหล่าพานิชย์ นักวิชาการฯ ฝ่ายทดสอบและประเมินผล กองวิชาการ สำนักงานการศึกษา กทม.

ที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยนายนิติยา จาปแก้ว อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโตนด ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "รูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนานาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนวัดกระเจ็บพินิจ" ตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | | |
|------------------------|-----------|---------------|
| 1. รองศาสตราจารย์หรรษา | ศิวัรักษ์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร.จรัส | นงมาก | กรรมการ |
| 3. ดร.กรรณิการ์ | ภิญญาคง | กรรมการ |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถที่จะคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณ
นางสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ออร์สา สุขเปรม)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

สำนักงานบัณฑิตยศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

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

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านการประกันคุณภาพ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. นายวิชาญ เจริญวิไลรัตน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี
สำนักงานเขตบางกอกใหญ่ |
| 2. นางสาววิไลวรรณ เพชรอาวุธ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดมัชฌันติการาม
สำนักงานเขตบางซื่อ |
| 3. นางสมใจ เดชบำรุง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วง
สำนักงานเขตบางแค |
| 4. นางยศพร เสนวีนิล | ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทร์
ประดิษฐาราม สำนักงานเขตภาษีเจริญ |
| 5. นางสาวจิตต์อารมณี สวัสดิ์ชิตัง | อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนสามเสนนอก
สำนักงานเขตดินแดง |
| 6. นางลัดดาวัลย์ แสงสำลี | อาจารย์ 3 ระดับ 8 โรงเรียนวัดจักรแก้วจกกลณี
สำนักงานเขตบางพลัด |
| 7. นายทศพร ดำรงรัตน์ | ศึกษานิเทศก์ 9 หน่วยศึกษานิเทศ
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 8. นางศิวพร บุญยปรัตยุต | ศึกษานิเทศก์ 8 หน่วยศึกษานิเทศ
สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร |
| 9. นางณัฐพร เล็กเลิศศิริวงศ์ | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |
| 10. นายกิตติเดช จันทร์ศรีวงศ์ | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม 8 สถาบันพัฒนาผู้บริหาร
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |

ผลการตรวจสอบคุณภาพตรง (VALIDITY)
แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาคณาครุ
โรงเรียนวัดกระจำพินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

มาตรฐาน / ตัวบ่งชี้	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	I.O.C
		1	2	3		
4/1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	0	1	2	0.67
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
4/2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
4/3	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	0	2	0.67
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
4/4	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
4/5	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	0	2	0.67
	5	1	1	1	3	1.00

ผลการตรวจสอบคุณภาพ (ต่อ)

มาตรฐาน / ตัวบ่งชี้	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	I.O.C
		1	2	3		
4/6	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	0	2	0.67
	5	1	1	1	3	1.00
5/1	1	1	0	1	2	0.67
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
5/2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
5/3	1	0	1	1	2	0.67
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
5/4	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	0	1	2	0.67
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00

ผลการตรวจสอบคุณภาพ (ต่อ)

มาตรฐาน / ตัวบ่งชี้	ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ	I.O.C
		1	2	3		
6/1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
6/2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
6/3	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
7/1	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	1	3	1.00
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00
7/2	1	1	1	1	3	1.00
	2	1	1	1	3	1.00
	3	1	1	0	2	0.67
	4	1	1	1	3	1.00
	5	1	1	1	3	1.00

(แบบสอบถามฉบับที่ 1)

แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
เพื่อการประกันคุณภาพ โรงเรียนวัดกระเจี๊บบึง
สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการ
ประกันคุณภาพ

หมายเหตุ การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวมไม่มีผลใด ๆ
กับการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุปัจจุบัน

() 20 - 25 ปี

() 26 - 30 ปี

() 31 - 35 ปี

() 36 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. หน้าที่ปัจจุบัน

() ศึกษานิเทศก์

() ข้าราชการครู

() ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

() ผู้อำนวยการโรงเรียน (ฝ่ายวิชาการ)

() เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อการประกันคุณภาพ

คำชี้แจง กรุณากรณณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง ในแต่ละข้อท่านสามารถตอบได้มากกว่า 1 รายการ

มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความเอื้ออาทร เข้าใจเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกันควรใช้รูปแบบใด

- () การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน
- () การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู
- () การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร
- () การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร
- () การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา
- () อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นควรใช้รูปแบบใด

- () การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม ให้รับผิดชอบโดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ
- () การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ
- () การนิเทศติดตามสังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- () การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
- () การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรับผิดชอบ ที่ อดิษฐ์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับพัฒนานักเรียนควรใช้รูปแบบใด

- () การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี
- () การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ
- () การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มโดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ
- () การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

() การมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในชุมชน

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติ

และบุคลิกภาพควรใช้รูปแบบใด

() การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนานุคลิกภาพ และพัฒนาจิต

() การจัดสื่อต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ
วีดิทัศน์ ฯลฯ

() การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน

() การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติและบุคลิกภาพ

() การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้เป็นผู้แสวงหาความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ควรใช้รูปแบบใด

() การเข้าอบรมสัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

() การนิเทศติดตามการใช้นวัตกรรม และการระดมความคิด

() การศึกษาเอกสารด้วยตนเองจากเอกสาร และการนำมาเผยแพร่เพื่อนครู

() การทดลองปฏิบัติและการจัดบันทึกผลแล้วปรับปรุง

() การค้นคว้าศึกษาด้านวิชาชีพและวิชาการ

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

6. ท่านคิดว่าการพัฒนานุคลากรครูให้มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ควรใช้รูปแบบใด

() การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ

() การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ

() การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน

() การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี

() การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

และเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้รู้เป้าหมายของหลักสูตร และรู้เป้าหมายการจัดการศึกษาควรใช้รูปแบบใด

- () การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน
- () การแจกเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนให้การศึกษา
- () การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น
- () การจัดกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- () การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรและแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถในการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ควรใช้รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัย
- () การสนับสนุนให้ทุนวิจัย
- () การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน
- () การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา
- () การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหา
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ ควรใช้รูปแบบใด

- () การมอบหมายงานพิเศษความสามารถ
- () การนิเทศการสอนภายในของแต่ละหมวด
- () การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยมอบหมายงานเป็นกลุ่ม
- () การระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน
- () การฝึกหัดแก้ปัญหา
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านคิดว่าการพัฒนานุเคราะห์ครูให้มีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ควรใช้รูปแบบใด

- () การจัดสัมมนา อบรม ศึกษาดูงาน
- () การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ
- () การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน
- () การศึกษารายกรณีสำหรับนักเรียนมีปัญหา
- () การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1. ท่านคิดว่าการพัฒนานุเคราะห์ครูให้มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ และข่าวสารข้อมูล ต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ควรใช้รูปแบบใด

- () การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู
- () การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้
- () การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน
- () การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ
- () การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าการพัฒนานุเคราะห์ครูให้มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ควรใช้รูปแบบใด

- () การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้
- () การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร
- () การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร
- () การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้
- () การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความรู้ ความสามารถ ในการประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ ควรใช้รูปแบบใด

- () การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา
- () การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้
- () การมอบหมายให้รับผิดชอบประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามสาระการเรียนรู้
- () การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา
- () การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

มาตรฐานที่ 7 ครูมีวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความถนัด ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ ควรใช้รูปแบบใด

- () การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ
- () การฝึกหัดแก้ปัญหา
- () การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- () การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง
- () การหมุนเวียนตำแหน่ง
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ท่านคิดว่าการจะพัฒนาโรงเรียนให้มีครูตามเกณฑ์ ควรใช้รูปแบบใด

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

(แบบสอบถามฉบับที่ 2)
แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
เพื่อการประกันคุณภาพ โรงเรียนวัดกระเจี๊บบึง
สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบทดสอบชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรครู
เพื่อการประกันคุณภาพ ตามมาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การตอบแบบสอบถามนี้เป็นการศึกษาข้อมูลในภาพรวม ไม่มีผลใดๆ กับการปฏิบัติงานของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุปัจจุบัน

() 21 - 30 ปี

() 26 - 30 ปี

() 31 - 46 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 ปีขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. หน้าที่ปัจจุบัน

() ศึกษานิเทศก์

() ข้าราชการครู (สายการสอน)

() ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

() ผู้อำนวยการโรงเรียน (ฝ่ายวิชาการ)

() เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. ประสบการณ์การทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน

() น้อยกว่า 1 ปี

() 1 - 5 ปี

() 6 - 10 ปี

() มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่เหมาะสม เพื่อการประกันคุณภาพ

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนานุคลากรครูที่เหมาะสมตาม
มาตรฐานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และตัวบ่งชี้ที่กำหนดไว้ โดยเขียนเครื่องหมาย
✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนานุคลากรครูมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนานุคลากรครูมาก
- 3 หมายถึง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนานุคลากรครูปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนานุคลากรครูน้อย
- 1 หมายถึง เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในการนำไปใช้พัฒนานุคลากรครูน้อยที่สุด

มาตรฐานที่ 4 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร และเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอ และเท่าเทียม

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การประชุมมอบนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของผู้เรียน					
2. การแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ผู้เรียนให้กับครู					
3. การนิเทศการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยผู้บริหาร					
4. การจัดทำโครงการนิเทศภายในของคณะผู้บริหารแบบกัลยาณมิตร					
5. การศึกษาเฉพาะกรณีของครูกับผู้เรียนที่มีปัญหา					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่มให้รับผิดชอบ โดยแบ่งความรับผิดชอบตามความสามารถ					
2. การหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบงานพิเศษ					
3. การนิเทศติดตาม สังเกตการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
4. การกำหนดระบบพฤติกรรมครูขณะปฏิบัติงานหน้าที่ในโรงเรียน					
5. การประเมินตนเองของครูเกี่ยวกับพฤติกรรม					

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับพัฒนานักเรียน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การศึกษารายกรณีกับนักเรียนที่มีปัญหาตลอดปี					
2. การเวียนหน้าที่ในการรับผิดชอบตอบสนองกับความสามารถและความต้องการ					
3. การมอบหมายงานพิเศษเป็นกลุ่ม โดยให้กลุ่มตัดสินใจอย่างอิสระ					
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน					
5. การมีส่วนร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน					

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางแผนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีเรื่องความประพฤติและบุคลิกภาพ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจิต					
2. การจัดสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณครู ให้ศึกษา เช่น แผ่นพับ วิดีทัศน์ ฯลฯ					
3. การเลียนแบบครูตัวอย่างในด้านการวางแผน					
4. การบรรยายโดยครูพิเศษที่เป็นครูตัวอย่างในด้านความประพฤติ และบุคลิกภาพ					
5. การจัดกลุ่มครูเพื่อพัฒนาพฤติกรรมต่างๆ อย่างมีเป้าหมาย					

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูเป็นผู้แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การเข้าร่วมอบรม สัมมนา ดูงาน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู					
2. การนิเทศติดตามผลการใช้นวัตกรรม และการระดมความคิด					
3. การศึกษาด้วยตนเองจากเอกสาร และนำมาเผยแพร่เพื่อนครู					
4. การทดลองปฏิบัติ และจดบันทึกผลแล้วปรับปรุง					
5. การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ					

ตัวบ่งชี้ที่ 6 ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพ					
2. การบรรยายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยใช้วิทยากรเพิ่มเติม เช่น นักพูด พระภิกษุ ฯลฯ					
3. การกำหนดแผนให้ครูทุกคนศึกษารายกรณีนักเรียนที่สอน					
4. การกำหนดให้ครูทุกคนเยี่ยมบ้านนักเรียนตลอดปี					
5. การให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาโรงเรียน					

มาตรฐานที่ 5 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2. การแจกเอกสารที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการสอนให้ศึกษา					
3. การจัดสัมมนาศึกษาดูงาน เยี่ยมชมกิจการของโรงเรียนจัดกิจกรรมการสอนดีเด่น					
4. การจัดทำกลุ่มเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
5. การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร และแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การจัดอบรม เชิงปฏิบัติการการวิจัย					
2. การสนับสนุนให้ทุนวิจัย					
3. การจัดแสดงผลงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน					
4. การทำวิจัยในชั้นเรียน อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
5. การศึกษารายกรณี สำหรับนักเรียนที่มีปัญหา					

ตัวบ่งชี้ 3 ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขสถานการณ์ได้

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การมอบหมายงานพิเศษตามความสามารถ					
2. การนิเทศการสอนภายในของแต่ละหมวด					
3. การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยมอบหมายงานเป็นกลุ่ม					
4. การระดมความคิด เพื่อแก้ปัญหาของนักเรียน					
5. การฝึกหัดแก้ปัญหา					

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูมีความสามารถมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การจัดสัมมนาอบรม ศึกษาดูงาน					
2. การมีส่วนร่วมกับบุคคลในชุมชนเพื่อร่วมกิจกรรมต่างๆ					
3. การทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน					
4. การศึกษารายกรณี					
5. การใช้แหล่งการเรียนรู้ในชุมชน					

มาตรฐานที่ 6 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสาร ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การจัดห้องสมุดค้นคว้าสำหรับครู					
2. การมอบหมายงานพิเศษในการดูแลและจัดกิจกรรมแสวงหาความรู้					
3. การจัดเวทีให้ครูได้เผยแพร่ความรู้ให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียน					
4. การสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ					
5. การสนับสนุนการสืบค้นด้วยระบบอินเทอร์เน็ต โดยให้มีห้องคอมพิวเตอร์สำหรับครูโดยเฉพาะ					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การสาธิตการสอน ทดลองปฏิบัติจริงตามแผนการจัดการเรียนรู้					
2. การนิเทศภายในแบบกัลยาณมิตรโดยคณะผู้บริหาร					
3. การจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร					
4. การจัดประชุมกลุ่มย่อย แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้					
5. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้					

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ ความสามารถในการประเมินผล และนำผลการประเมินมาใช้

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การประชุมชี้แจงนโยบายการประเมินผลการศึกษาของสถานศึกษา					
2. การแจกเอกสารให้ศึกษา และนำเสนอเป็นรายกลุ่มสาระการเรียนรู้					
3. การมอบหมายให้รับผิดชอบ และประเมินผลเป็นกลุ่มย่อยๆ					
4. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา					
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา และการประเมินผล					

มาตรฐานที่ 7 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ					
2. การฝึกหัดแก้ปัญหา					
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
4. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
5. การหมุนเวียนตำแหน่ง					

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีครูตามเกณฑ์

รูปแบบการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การสำรวจความสามารถ ประวัติการทำงาน					
2. การมอบหมายงานตรงกับความสามารถ					
3. การจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน					
4. การใช้ครูผู้ช่วย					
5. การรักษาการแทน					

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง กรุณาเขียนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรครู ลงในช่องว่างต่อไปนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ	นางนิตยา วิทยาภรณ์
วันเกิด	วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2489
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 50 หมู่ 10 แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 44/19 หมู่ 10 แขวงหนองแขม เขตหนองแขม กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโตนด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2510 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.ต้น) วิทยาลัยครู บ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2514 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครู บ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2525 ปริญญาตรี (ค.บ.) วิชาเอกคหกรรมศาสตร์ วิชาโท การประถมศึกษา วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2513 อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนวัดทองเพลง สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2527 อาจารย์ 2 ระดับ 5 โรงเรียนวัดทองเพลง สำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2533 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดบางน้ำขน สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2536 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนบ้านขุนประเทศ สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2538 ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประชานิกร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2543 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนวัดกระบี่พินิจ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2545 อาจารย์ใหญ่โรงเรียนวัดโตนด สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร