

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในครั้งนี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. การบริหารงานสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 2.2 การพัฒนาหลักสูตร
  - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน
  - 2.4 ระดับการพัฒนาหลักสูตร
3. สาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 3.1 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544
  - 3.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551
4. การพัฒนาครู
  - 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
  - 4.2 ความจำเป็นในการพัฒนาครู
  - 4.3 การพัฒนาประสิทธิภาพครู
  - 4.4 กลยุทธ์การพัฒนา
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

รายละเอียดแต่ละหัวข้อ มีดังต่อไปนี้

#### 1. การบริหารงานสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ซึ่ง

ภารกิจการบริหารสถานศึกษาตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (สำนักงานปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการ. 2544 : 129 - 136) มีดังนี้

- 1.1 การบริหารงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย
  - 1.1.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
  - 1.1.2 การจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
  - 1.1.3 การวัดผล ประเมินผล เทียบ โอนผลการเรียน
  - 1.1.4 การใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา
  - 1.1.5 การจัดและใช้แหล่งเรียนรู้
  - 1.1.6 การวิจัยในชั้นเรียน
  - 1.1.7 การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้ชุมชน
- 1.2 การบริหารงบประมาณ
  - 1.2.1 การจัดทำแผนกลยุทธ์และกรอบงบประมาณระยะปานกลาง
  - 1.2.2 การใช้จ่าย
  - 1.2.3 การจัดทำบัญชีและรายงาน
  - 1.2.4 การจัดซื้อจัดจ้าง
  - 1.2.5 การหาประโยชน์จากสินทรัพย์
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
  - 1.3.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง
  - 1.3.2 การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
  - 1.3.3 การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน
  - 1.3.4 การพัฒนาบุคลากร
  - 1.3.5 การย้ายโอน
  - 1.3.6 การประเมินบุคลากร
  - 1.3.7 การดำเนินการทางวินัย
- 1.4 การบริหารทั่วไป
  - 1.4.1 การจัดทำสารสนเทศเพื่อการบริหาร
  - 1.4.2 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ
  - 1.4.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาโรงเรียน
  - 1.4.4 การพัฒนาองค์กร
  - 1.4.5 งานสารบรรณและธุรการ

1.4.6 งานความสัมพันธ์กับชุมชน

1.4.7 การบริหารอาคารสถานที่

1.4.8 การประชาสัมพันธ์

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้จะขอกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะการบริหารงานด้านวิชาการ ด้านหลักสูตรสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 27 กำหนดให้มีการจัดทำหรือ ปรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีลักษณะที่หลากหลายเหมาะสมกับบุคคลทุก กลุ่มเป้าหมาย โดยจัดให้มีหลักสูตรแกนกลางที่มีลักษณะของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ และต้องส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิ ปัญหาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่ง จะมีหลักสูตรของตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ (ส ก ศ. 2546 ข : 12 - 21)

หลักสูตรแกนกลาง กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้รับผิดชอบในการ จัดทำหลักสูตรแกนกลางของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น และกำหนดจุดมุ่งหมาย สาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้แต่ละกลุ่ม 8 กลุ่มวิชา มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นๆ ละ 3 ปี รวมทั้งเป็นผู้ดำเนินการให้สถานศึกษาได้นำหลักสูตรแกนกลางไปใช้ต่อไป โดยเริ่มนำร่องในปี การศึกษา 2545 ในชั้น ป.4 ม.1 และม. 4

หลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องจัดทำสาระหลักสูตรที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง และในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน สังคมภูมิ ปัญหาท้องถิ่น คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ เพื่อสนองตอบตัวคนของผู้เรียนและเอกลักษณ์ศักดิ์ศรีของท้องถิ่น

ทั้งนี้ลักษณะหลักสูตรของสถานศึกษา ควรพยายามมีความยืดหยุ่นโดยกำหนดเป็น สาระการเรียนรู้ใน 8 กลุ่มวิชา ตามช่วงชั้นต่างๆ ในเชิงที่เป็น “ผลลัพธ์การเรียนรู้” ที่คาดหวัง ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาแต่ละแห่งไปปรับคิดพัฒนาเทคนิคกระบวนการเรียนการ สอนเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์เหล่านั้นได้ด้วยตนเองโดยอิสระในรูปหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อให้เกิด ความหลากหลายและการตอบสนองความต้องการความถนัด และความสนใจของผู้เรียนในแต่ละ ที่ ที่อาจจะมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป

จากบทบาทของผู้บริหารด้านงานวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ทราบว่างานวิชาการเป็น ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การดำเนินการในการจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจาก

การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 1) พบว่าการกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น และพบว่าปัญหาในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น คือ ขาดบุคลากรดำเนินการ ขาดความร่วมมือและสนับสนุน ขาดวิทยากร ขาดความรู้ ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ครูไม่ปรับหลักสูตรสอนตามหลักสูตรแกนกลาง ไม่ปรับปรุงสื่อเอกสารการปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ครูไม่มีความรู้ และขาดทักษะในการดำเนินการ

ซึ่งสถานศึกษาเป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้ สถานศึกษาจึงต้องมีหลักสูตรของตนเอง คือหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งวางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชาที่ต้องการเรียนเพิ่มเติมเป็นรายปีหรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนและกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการจัดหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น วัด หน่วยงาน และสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสองประการ ซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้ให้แนวทางที่สำคัญซึ่งสถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายในบริบทและแนวทางนั้นๆ

ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในส่วนของการพัฒนาครูผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการพัฒนาการคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของหลักสูตร

หลักสูตร (Curriculum) มีความหมายต่างๆ กัน เช่น คอลลินส์ (Collins. 1987 : 348) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า คือรายวิชาที่สอนในสถานศึกษา ส่วน กู๊ด (Good. 1973 : 157) ให้ความหมายว่าหลักสูตรคือกลุ่มรายวิชาที่จัดไว้เพื่อสำหรับการจบการศึกษา หรือเพื่อรับใบประกาศความรู้ในวิชานั้นๆ

ทาบ (Taba. 1962 : 10-11) กล่าวว่า หลักสูตรคือแผนจัดการเรียนรู้ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เนื้อหา การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล

ธำรง บัวศรี (2531 : 6) หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำแผนขึ้นเพื่อแสดงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์ในแต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

เซเลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander. 1974 : 6) หลักสูตร คือ แผนที่จัดการเรียนรู้ให้แก่กลุ่มบุคคลโดยเฉพาะ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยมีโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบ

นักลีย์และอีแวนส์ (Neagley and Evans. 1974 : 6) หลักสูตรคือ ประสบการณ์ที่โรงเรียนกำหนดขึ้นเพื่อช่วยให้นักเรียนได้บรรลุเป้าหมายตามความสามารถของนักเรียน

กล่าวได้ว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน ซึ่งประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

## 2.2 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum development)

การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างหลักสูตรใหม่ขึ้นมา เป็นกระบวนการที่เรียกว่า “การพัฒนาหลักสูตร” ซึ่งสามารถนำไปใช้กับการพัฒนาหลักสูตรได้ทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อุดมศึกษา ตลอดจนหลักสูตรฝึกอบรมทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว เนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรนั้นมีขอบข่าย หรือองค์ประกอบพื้นฐานที่ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตามแต่ละแนวคิดก็จะมี ความแตกต่างกันไปบ้างในบางส่วนที่เป็นรายละเอียดขึ้นอยู่กับผู้เสนอแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรแต่ละรูปแบบนั้นมีความเชื่อหรือยึดถือใดเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตร

ไทเลอร์ (Tyler. 1949 : 3) กล่าวได้ว่าเป็นบุคคลแรกที่นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน ต่อมา นักพัฒนาหลักสูตร อาทิ ทาบ (Taba. 1962 : 456) โบแชมพ์ (Beauchamp. 1968 : 146) เคอร์ (Kerr. 1968 : 13) เซย์เลอร์ และอเล็กซานเดอร์ (Saylor and Alexander. 1974 : 130) ฯลฯ ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของตนเองขึ้นมา แต่เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ต่างก็มีลักษณะที่นำเอารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้น ในที่นี้จึงได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่สำคัญและได้รับความนิยมนักไว้ ดังนี้

## รูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

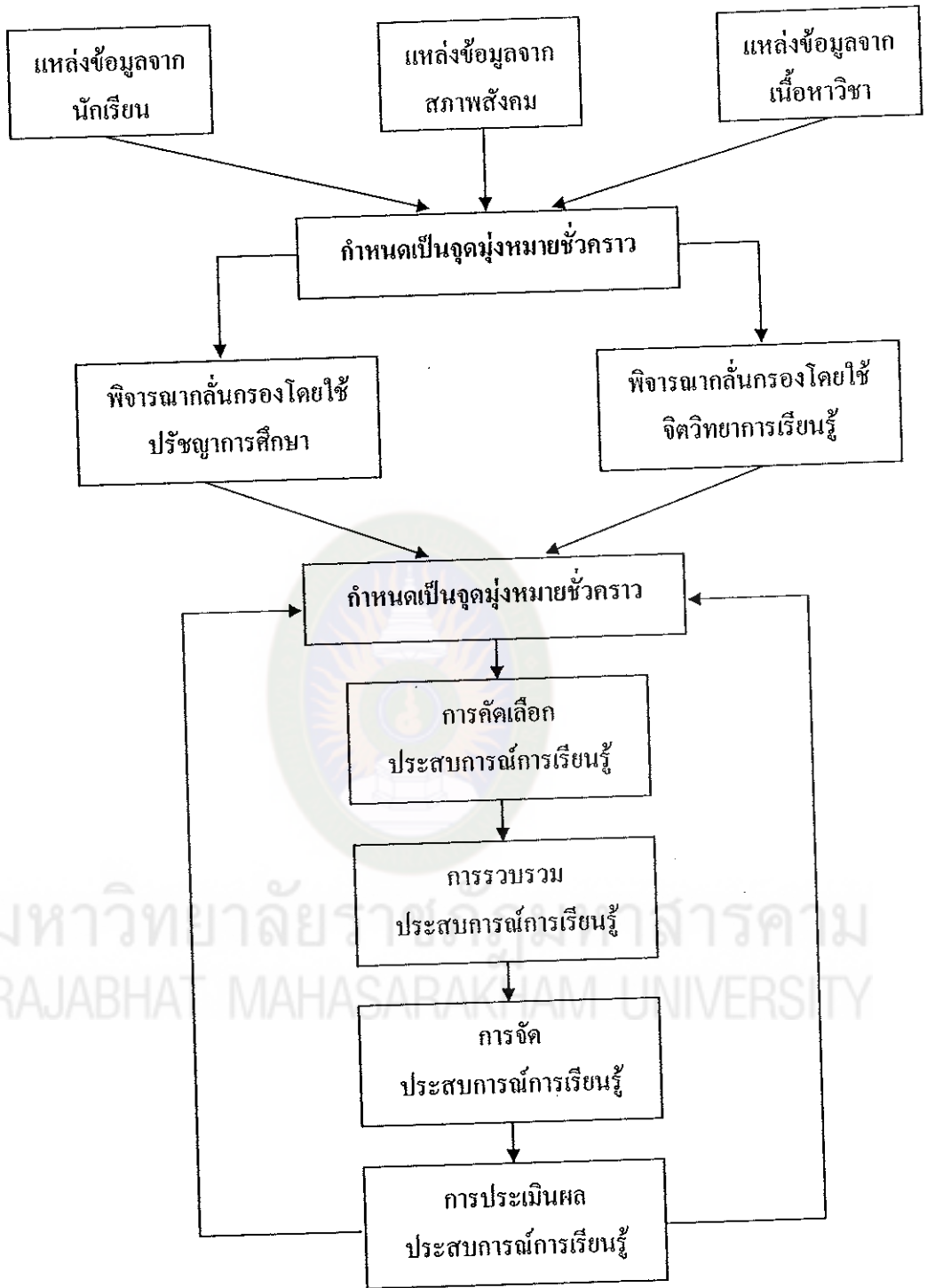
### 1. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่รู้จักกันแพร่หลาย คือ จากหนังสือ Basic Principles of Curriculum and Instruction ของ ราล์ฟ คับเบิลยู ไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) ซึ่งได้อธิบาย หลักการพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร จากการตอบปัญหาพื้นฐาน 4 ประการ คือ (Tyler. 1949 : 3)

- 1.1 จุดประสงค์ทางการศึกษาที่สถาบันศึกษาต้องการแสวงหา มีอะไรบ้าง
- 1.2 จะต้องจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
- 1.3 จะจัดประสบการณ์ทางการศึกษาเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพได้อย่างไร
- 1.4 เราจะทราบได้อย่างไรว่า การจัดประสบการณ์นั้น ได้บรรลุจุดประสงค์ทางการศึกษาที่กำหนดไว้

ไทเลอร์ (Tyler. 1949 : 129) ได้กล่าวว่า นักวางแผนหลักสูตรได้ทำการจำแนกจุดประสงค์ทั่วไป โดยการรวบรวมข้อมูลจาก 3 แหล่ง คือ จากผู้เรียน สภาพชีวิตประจำวันภายนอก โรงเรียนและเนื้อหาวิชา หลังจากที่จำแนกจุดประสงค์ทั่วไปแล้ว นักวางแผนหลักสูตรได้ทำการกลั่นกรองจุดประสงค์เหล่านั้น โดยใช้ปรัชญาทางการศึกษา ปรัชญาสังคม และจิตวิทยาการเรียนรู้

โอลิวา (Oliva. 1992 : 168) ได้นำความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์ มาปรับและเขียนเป็นแผนภูมิ โดยเพิ่มเติมกระบวนการวางแผนหลังจากการกำหนดจุดประสงค์ของการเรียนการสอน ดังภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทยเลอร์ (Oliva, 1992 : 169)



## 2. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา

ทาบา (Taba) ใช้วิธีการพัฒนาหลักสูตรแบบรากหญ้า (Grass-roots) โดยมีความเชื่อว่าหลักสูตรควรได้รับการออกแบบโดยครูผู้สอนมากกว่าที่จะถูกพัฒนาโดยองค์กรที่อยู่ระดับสูงขึ้นไป รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบานั้นมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ (Taba, 1962 : 456-459)

1. การสร้างหน่วยการเรียนรู้การสอนนำร่อง เพื่อเป็นตัวแทนของระดับหรือขอบเขตของเนื้อหา (Production by teachers of pilot teacher-learning units representative of the grade level or subject area) ทาบา พิจารณาว่าขั้นตอนนี้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งในการสร้างหน่วยนำร่องนี้ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1.1 จำแนกความต้องการ (Diagnosis of needs) นักพัฒนาหลักสูตรต้องจำแนกความต้องการของผู้เรียนในด้านช่องว่าง ข้อบกพร่องและความแตกต่างด้านภูมิหลัง

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมาย (Formulation of objectives) โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการจำแนกความต้องการของผู้เรียน ทาบา ได้ใช้คำว่า เป้าหมาย (Goals) และ จุดมุ่งหมาย (Objectives)

1.3 การคัดเลือกเนื้อหาวิชา (Selection of content) เนื้อหาวิชาที่กำหนดให้เรียนนั้นต้องพิจารณาจากจุดมุ่งหมาย ไม่เพียงแต่จะพิจารณาให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาวิชา และจุดมุ่งหมายแล้ว ยังต้องคำนึงถึงความเที่ยงตรงและความเป็นไปได้ของเนื้อหาเหล่านั้นด้วย

1.4 การจัดรวบรวมเนื้อหาวิชา (Organization of content) เป็นการจัดลำดับของเนื้อหาวิชาที่จะใช้สอนผู้เรียน โดยพิจารณาจาก วุฒิภาวะ ความพร้อมของผู้เรียน ความยากง่ายของเนื้อหาวิชา

1.5 การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ (Selection of learning experiences) นักพัฒนาหลักสูตรจะเป็นผู้กำหนดวิธีการหรือกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน

1.6 การจัดรวบรวมกิจกรรมการเรียนรู้ (Organization of learning activities) ครูผู้สอนพิจารณาว่า จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตลอดจนความเชื่อมโยงและจัดลำดับกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกัน

1.7 การพิจารณาถึงวิธีการและแนวทางในการประเมินผล (Determination of what to evaluate and of the ways and means of doing it) การประเมินผล



การพัฒนาหลักสูตรจะพิจารณาที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนว่าเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ นักพัฒนาหลักสูตรจะเลือกเทคนิควิธีการประเมินผลที่เหมาะสมมาใช้ในการประเมินผลหลักสูตร

1.8 การตรวจสอบความสมดุลและลำดับขั้นตอน (Checking for balance and sequence) ทาบา ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าต้องมีการพิจารณาความคงที่ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ของหน่วยการเรียนการสอน การจัดลำดับขั้นตอนประสบการณ์การเรียนรู้และความสมดุลในกิจกรรมการเรียนรู้และรูปแบบของการนำเสนอ

2. การตรวจสอบหน่วยการเรียนการสอน (Testing experimental units) หลังจากที่มีการสร้างหน่วยการเรียนการสอนนำร่องแล้วจะต้องมีการนำไปทดลองเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงและประสิทธิภาพ ตลอดจนกำหนดระดับความสามารถที่ต้องการของผู้เรียน

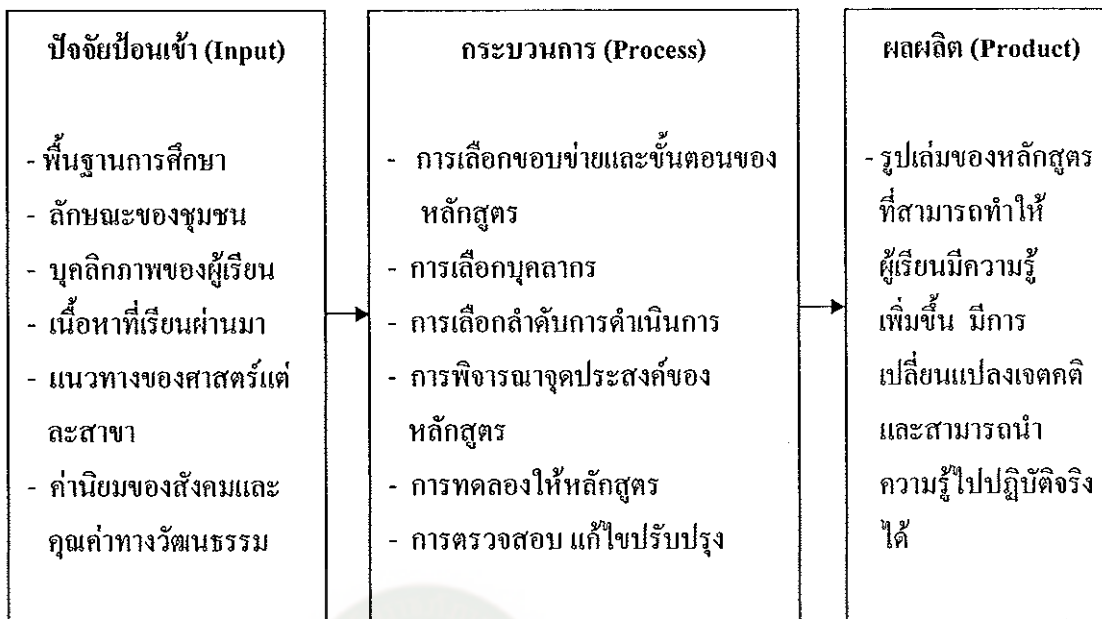
3. การปรับปรุงและแก้ไข (Revising and consolidating) เนื่องจากหน่วยการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันในด้านความต้องการและความสามารถ อุปกรณ์การเรียนการสอน ความแตกต่างในรูปแบบการสอน ดังนั้น หลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมกับชั้นเรียนทุกรูปแบบ ทาบา ได้แนะนำศึกษานิเทศก์ ผู้ร่วมพัฒนาหลักสูตรและนักพัฒนาหลักสูตรว่า ต้องมีการพิจารณาถึงหลักการและทฤษฎีในการกำหนดโครงสร้าง การเลือกเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ นั้น โดยจะต้องอยู่บนพื้นฐานและข้อจำกัดต่างๆ ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมกับชั้นเรียน นอกจากนี้แล้วยังได้ให้ข้อสังเกตว่าควรจะมีคู่มือการใช้หน่วยการเรียนการสอน

4. การพัฒนากรอบโครงสร้าง (Developing a frame work) หลังจากที่ได้พัฒนาหน่วยการเรียนการสอนต่างๆ แล้ว ผู้วางแผนหลักสูตรจะต้องตรวจสอบหน่วยการเรียนการสอนเหล่านั้น เพื่อดูความสมบูรณ์ของขอบข่าย และความเหมาะสมของลำดับเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรจะเป็นผู้ตรวจสอบความเหมาะสมของหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นมา

5. การนำไปใช้และการเผยแพร่ (Installing and dissemination new units) เป็นการนำหน่วยการเรียนการสอน ที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ในชั้นเรียน ทาบา กล่าวว่าก่อนที่จะนำไปใช้และเผยแพร่นั้น ต้องมีการฝึกอบรมก่อน

### 3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ โบแชมพ์

โบแชมพ์ (Beauchamp, 1981 : 146) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่เป็นแนวคิดเชิงระบบ โดยนำเอารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของทาบา มาพัฒนา ซึ่งแสดงเป็นขั้นตอนได้ ดังภาพ 2



ภาพ 2 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของโบแฮมพ์

#### 4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของเซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส (Saylor Alexander and Lewis. 1981 : 30) นั้น ปรากฏดังภาพ 3



ภาพ 3 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เซย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ และเลวิส

จากแนวคิดของนักพัฒนาหลักสูตรทั้งหลาย ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหลักสูตรนั้น กระทำเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียน รวมทั้งสภาพการณ์ของสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การที่จะพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จึงจำเป็นที่จะต้องทำการศึกษา สำรวจ สภาพความต้องการของผู้เรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบกว้าง ๆ สำหรับการพัฒนาหลักสูตร สภาพความต้องการ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนการวิเคราะห์หลักปรัชญาการศึกษา จากนั้นจึงเป็นขั้นตอนของการดำเนินการกำหนดหลักการ

เป้าหมาย จุดประสงค์ เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผล ในส่วนของการประเมินผลนั้น อาจพิจารณาได้ใน 2 กรณี คือ จะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรต่อไป ทั้งในระดับเนื้อหาวิชาและระดับสูงขึ้นไป ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องมีความต่อเนื่องกัน อยู่ตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปหลักการพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาหลักสูตรได้ (สุธี วรประดิษฐ์, 2551 : ไม่มีเลขหน้า) ดังนี้

1. การศึกษาความต้องการของผู้เรียน การวิเคราะห์สภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม ปรัชญาการศึกษา นโยบายทางการเมือง เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มากำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหลักสูตร ซึ่งขั้นตอนนี้ก็กล่าวได้ว่าเป็นการศึกษาสภาพทั่วไปก่อนการพัฒนาหลักสูตร
2. กำหนดหลักการ เป้าหมาย จุดประสงค์ของหลักสูตรการจัดทำเนื้อหาวิชา กิจกรรม การเรียนการสอนจะเป็นกิจกรรมของการพัฒนาหลักสูตร
3. การนำหลักสูตรไปใช้
4. การประเมินผล ติดตามผล

สำหรับขั้นตอนที่ 2 ถึง 4 จะต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้อัตวิทยาพัฒนาการมาประกอบการพิจารณาคำเนิการ นอกจากนี้แล้วในการพัฒนาหลักสูตรนั้น ผู้พัฒนาสามารถนำเอากระบวนการหรือขั้นตอนเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการพัฒนาหลักสูตรทุกระดับตั้งแต่ระดับห้องเรียนไปจนถึงระดับชาติ นอกจากนี้ ยังสามารถเริ่มต้นพัฒนาหลักสูตรจากระดับบนมาสู่ระดับล่าง (Top-down) หรือ จากระดับล่างไปสู่ระดับบน (Bottom-up) ได้ ดังจะเห็นได้จากแนวคิด เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา ที่เป็นการพัฒนาระดับห้องเรียนหรือรากหญ้า ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของโอลิวา (Oliva, 1992 : 159) ที่กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ เชย์เลอร์ อเล็กซานเดอร์ เลวิส และ ไทเลอร์ ว่ามีลักษณะเป็นแบบอุปนัย (Deductive) โดยกระบวนการพัฒนาหลักสูตร จะเริ่มจากการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ทั่วไป เช่น การสำรวจความต้องการของสังคม ฯลฯ แล้วนำข้อสรุปเหล่านี้ไปกำหนดเป็นจุดประสงค์การเรียนการสอนลักษณะการพัฒนาหลักสูตรของ ทาบา มีลักษณะเป็นแบบนิรนัย (Inductive) ซึ่งเริ่มต้นด้วยการลงมือพัฒนาปรับปรุงวัสดุหลักสูตร และนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ

กระบวนการพัฒนาหลักสูตรกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องเป็นวัฏจักร (Cycle) และต้องมีการพัฒนากันอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา เพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของสังคม

### องค์ประกอบของหลักสูตร

จากแนวคิดของ ไทเลอร์ (Tyler. 1949 : 1) ในการวางแผนโครงสร้างของหลักสูตรโดยยึดวิธีการแบบแนวทางและเป้าหมาย (Means – ends approach) ซึ่งได้ตั้งคำถาม 4 ประการ ที่เป็นหลักการและเหตุผลสำหรับการสร้างหลักสูตรที่เรียกว่า “เหตุผลของไทเลอร์” (Tyler’s rationale) สามารถกำหนดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตรได้ 4 ประการ คือ

1. จุดประสงค์ (Objectives)
2. เนื้อหาวิชา (Content)
3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ (Organizing learning experiences)
4. การประเมินผล (Evaluation)

ทาบ (Taba. 1962 : 422) ได้เสนอว่า องค์ประกอบของหลักสูตรนั้นประกอบด้วยจุดหมาย และจุดประสงค์ เนื้อหาและประสบการณ์การเรียนรู้ และการประเมินผล ส่วน โบแชมพ์ (Becauchamp. 1981 : 144 - 116)

1. ขอบข่ายเนื้อหาวิชาที่จะสอน
2. การกำหนดเป้าหมายและ / หรือจุดประสงค์เฉพาะ
3. การวางแผนการใช้หลักสูตร
4. การพิจารณาตัดสิน

นอกจากนี้ เคอร์ (Kerr. 1968 : 16-17) ยังได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ 4 องค์ประกอบ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวคิดของทาบ โดย เคอร์ ได้กำหนดองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
2. ความรู้
3. ประสบการณ์การเรียนรู้
4. การประเมินผลหลังเรียน

ส่วน สังก อุทรานันท์ (2532 : 244) ได้แบ่งหลักสูตรออกเป็น 7 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
3. เนื้อหา / สารและประสบการณ์
4. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิชาในชุมชน
6. การประเมินผล
7. การเสนอแนะเกี่ยวกับการช่วยเหลือและส่งเสริมผู้เรียน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตรดังกล่าว สรุปได้ว่า แต่ละหลักสูตร ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. หลักการ เป็นส่วนที่กล่าวถึงเหตุผลและความจำเป็นของการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร
2. เป้าหมาย เป็นส่วนที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญในภาพรวมของผลผลิตหลักสูตรหรือผู้เรียน ได้มีพฤติกรรมตามที่หลักสูตรต้องการ
3. จุดประสงค์ เป็นส่วนที่กล่าวถึงพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลผลิตหลักสูตรหรือผู้เรียน ซึ่งมีความชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากกว่าเป้าหมาย โดยจะกำหนดไว้ในแต่ละเนื้อหาวิชา
4. เนื้อหาวิชา เป็นส่วนที่กล่าวถึงเนื้อหาวิชาที่จัดไว้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
5. กิจกรรมเป็นส่วนที่กล่าวถึงกระบวนการ วิธีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้ เนื้อหาวิชา ประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน
6. สื่อการเรียนการสอน เป็นส่วนที่กล่าวถึง วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้สนับสนุนการจัดกิจกรรมการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
7. การวัดและประเมินผล เป็นที่ส่วนที่กล่าวถึงกระบวนการ วิธีการ เครื่องมือและเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบและตัดสินว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะบรรลุตามที่จุดประสงค์ และเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ตาม ประเด็นสำคัญประการหนึ่งของการกำหนดส่วนต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของหลักสูตร คือ ทุกองค์ประกอบจะต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งภายในองค์ประกอบของหลักสูตรและสภาพปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่วนการกำหนดจุดประสงค์ของเนื้อหาวิชาที่ต้องยึดแนวทางจากเป้าหมาย การนำเสนอเนื้อหาวิชาต้องคัดเลือกเนื้อหา ที่สามารถทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจุดประสงค์ และเป้าหมายของหลักสูตร การคัดเลือกกิจกรรม สื่อและวิธีการวัด/ประเมินผล ก็ต้องมีความสอดคล้องกับเนื้อหาจุดประสงค์ และเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการและกิจกรรมการวัด/ประเมินผล ต้องสามารถวัดได้ตามที่ จุดประสงค์กำหนดไว้

สำหรับองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรนั้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้

ผังภาพ 4



ภาพ 4 องค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร

### การประเมินหลักสูตร

เบรดี (Brady. 1990 : 152) ได้รวบรวมความหมายของคำว่า การประเมินหลักสูตร (Curriculum Evaluation) ไว้ ดังนี้



1. เป็นการวัดระดับความสามารถ ของนักเรียน โดยการเปรียบเทียบกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
2. เป็นการเปรียบเทียบความสามารถของนักเรียนกับเกณฑ์มาตรฐาน
3. เป็นการอธิบายและพิจารณาตัดสินหลักสูตร
4. เป็นการจำแนกขอบเขตสำหรับการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการเลือกการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของการตัดสินใจ
5. เป็นการใช้ความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อตัดสินกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

การประเมินหลักสูตร เป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาหลักสูตรตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ไปจนถึงการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการประเมินหลักสูตรจะนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากความหมายของการประเมินหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรไว้หลายรูปแบบ เช่น ไทเลอร์ (Tyler) กรอนบาค (Crobach) สกริเวน (Scriven) สเตค (Stake) สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ฯลฯ ซึ่งแต่ละรูปแบบก็มีจุดเน้นที่ต่างกันออกไป อย่างไรก็ตาม สัจจ อุทรานันท์ (2530 : 146) ได้จำแนกรูปแบบการประเมินหลักสูตรออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

### 1. รูปแบบการประเมินโดยยึดจุดประสงค์ (Behavioral objective model)

การประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดประสงค์เป็นหลัก ได้แก่ รูปแบบการประเมินผลของไทเลอร์ ทามา แฮมมอนด์ (Hammond) โพรวิสต์ (Provus) (Brady, 1990 : 174 - 175) รูปแบบการประเมินแบบนี้พัฒนามาจากแนวคิดของ ไทเลอร์ ซึ่งเน้นที่การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกับจุดประสงค์ของหลักสูตร (Guba and Lincoln, 1981 : 4)

### 2. รูปแบบการประเมินโดยไม่ยึดเป้าหมาย (Goal-free model)

การประเมินหลักสูตรตามรูปแบบนี้ เกิดจากแนวคิดของ สกริเวน (Davis, 1983 : 25 ; citing Scriven, 1967) กล่าวว่า การพิจารณาตัดสินใจนั้นควรเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ประเมิน โดยผู้ประเมินต้องไม่คำนึงถึงจุดประสงค์ และประเมินผลในสิ่งที่เกิดขึ้นจริง (চারঙ্গ บัวศรี, 2532 : 310 ; สัจจ อุทรานันท์, 2530 : 148) โดยอาศัยการประเมินผลย่อย และการประเมินผลรวม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการใช้หลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ

### 3. รูปแบบการประเมินการตอบสนอง (Responsive model)

สแตค (Worthen and Sanders. 1973 : 113 ; citing Stake. 1967) ได้เสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตร โดยกำหนดแหล่งหรือสิ่งที่ผู้ประเมินต้องทำการประเมินไว้ 3 ประเภท คือ การประเมินก่อนการดำเนินการ การประเมินระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลผลิต ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลตามรูปแบบการประเมินของสแตค จะดูถึงความต่อเนื่องความสัมพันธ์กันของข้อมูลที่มีอยู่แล้ว กับข้อมูลที่ได้ระหว่างดำเนินการ และข้อมูลที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินงานขณะเดียวกันข้อมูลของการบรรยาย จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ส่วนการตัดสินใจนั้นจะนำข้อมูลที่ได้ไปเปรียบเทียบกับโครงการอื่น และเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนดไว้ (สังัด อุทรานันท์. 2530 : 150-151)

### 4. รูปแบบการประเมินในลักษณะของการตัดสินใจ (Decision-making model)

การประเมินหลักสูตรที่มีรูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ รูปแบบในลักษณะนี้ ได้แก่ รูปแบบการประเมินของคณะกรรมการสมาคม ฟาย เดลตา แคลปปา (Phi Delta Kappa committee's model) ซึ่งมี สตีฟเฟิลบีมเป็นผู้พัฒนารูปแบบการประเมินที่พิจารณาจากข้อมูล 4 ส่วน คือ การประเมินสภาพแวดล้อม การประเมินปัจจัยป้อนเข้า การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต (สังัด อุทรานันท์. 2530 : 151 – 152 ; Worthen and Sanders. 1973 : 136 - 38)

ดอร์ริส ที โกว (Dorris T. Gow) ได้เสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตร โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบภายใน (Intrinsic analysis model) เป็นรูปแบบการประเมิน เพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ซึ่งมีกระบวนการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ (สังัด อุทรานันท์. 2530 : 155 ; อ้างอิงมาจาก Gow. 1977)

1. วิเคราะห์หลักสูตรโดยพิจารณาจาก โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งเร้า โครงร่างของหลักสูตรและสภาพการเรียนการสอน
2. ตัดสินคุณภาพของหลักสูตรโดยใช้ทฤษฎีการศึกษาและทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นหลัก

นอกจากการจำแนกรูปแบบการประเมินหลักสูตร ซึ่ง สังัด อุทรานันท์ (2530) ที่จำแนกออกเป็น 4 ประเภทแล้ว วอร์เชน และ แซนเดอร์ส (Worthen and Sanders. 1973) ได้จำแนกรูปแบบการประเมินออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. รูปแบบการประเมินที่ยึดวิธีการตัดสิน (Judgmental strategies) ประกอบด้วยแนวคิดของครอนบาค สกริเวน และสแตก
2. รูปแบบการประเมินที่ยึดวิธีการตัดสินใจ (Decision-management strategies) ประกอบด้วยแนวคิดของ สตัฟเฟิลบีม อัลคิน
3. รูปแบบการประเมินที่ยึดวิธีการตัดสินจากจุดประสงค์ (Decision-objective strategies) ประกอบด้วยแนวคิดของ แสมมอนด์ และโพรวิส

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นแนวคิดของเดวิด แพร็ท (David Pratt) ที่ได้เสนอว่า การประเมินหลักสูตร ควรจะได้ดำเนินการก่อนนำหลักสูตรไปใช้จริง โดยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน คือ (1) นักพัฒนาหลักสูตร (ซึ่งเป็นการประเมินจากภายใน) และ (2) ผู้เชี่ยวชาญ (ซึ่งเป็นการประเมินจากภายนอก) ข้อมูลที่ได้จากการประเมิน จะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ (Pratt, 1980 : 409-413)

แพร็ท (Pratt, 1980) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ได้ดังภาพ 5



ภาพ 5 ขั้นตอนการประเมินหลักสูตรของ เดวิด แพร็ท (Pratt, 1980 : 4101)

แม้ว่าจะมีการแบ่งประเภทหรือรูปแบบของการประเมินแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานความคิดของผู้จำแนกที่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแนวคิดที่สำคัญของการประเมินหลักสูตร คือ การกระทำที่ได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง

หลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ ซึ่งมีช่วงของการประเมินหลักสูตร 3 ระยะ คือ (1) ประเมินก่อนนำหลักสูตรไปใช้ (2) ประเมินขณะใช้หลักสูตร และ (3) ประเมินหลังจากใช้หลักสูตร ดังนั้นการประเมินหลักสูตรไม่ว่าจะดำเนินการในรูปแบบใดก็ตามย่อมไม่ใช่ประเด็นสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญคือผู้ประเมินต้องเป็นผู้พิจารณาเลือกใช้รูปแบบการประเมิน เกณฑ์การประเมินที่มีความเหมาะสมกับหลักสูตรที่จะประเมินและได้ข้อมูลตามที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ระดับของกระบวนการพัฒนาหลักสูตรนั้น สามารถจัดระดับของหลักสูตรออกเป็น 3 ระดับ คือ หลักสูตรระดับชาติ หลักสูตรระดับท้องถิ่น และหลักสูตรระดับห้องเรียน ซึ่งกระบวนการพัฒนาหลักสูตรจะประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ คือ การศึกษาสภาพการณ์ก่อนการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินผลหลักสูตร ส่วนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ ดังได้กล่าวมาแล้วว่า ผู้วิจัยสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ผู้วิจัยที่เป็นบุคคลภายนอก และ ผู้วิจัยที่เป็นบุคคลภายใน โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดปัญหา (2) การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงาน (3) การนำวิธีการปฏิบัติงานไปดำเนินการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล (4) การสะท้อนกลับ เพื่อนำเข้าไปใช้กำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานใหม่ จะเห็นได้ว่าขั้นตอนของการพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยปฏิบัติการนั้นมีความคล้ายคลึงกันมาก

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงประเด็นสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาหลักสูตร คือ จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินผลการใช้หลักสูตร เพื่อให้หลักสูตรนั้น ๆ มีความเหมาะสมกับผู้เรียน และทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม ฯลฯ ส่วนกระบวนการวิจัยปฏิบัติการก็มีลักษณะสำคัญเช่นเดียวกัน คือ มีกระบวนการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แบบบันไดเวียน คือ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การวางแผน (2) การปฏิบัติและการติดตาม (3) การสังเกต และ (4) การให้ข้อมูลย้อนกลับ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอนการดำเนินงานเช่นเดียวกับการวิจัยปฏิบัติการ และสามารถนำขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการมาประยุกต์ใช้ ในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรได้ เนื่องจากการวิจัยปฏิบัติการ จุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของแผนงานที่กำหนดไว้ประกอบด้วยแนวคิด ของ สมิธ สแตนเลย์ และชอร์ส (สัจด์ อุทรานันท์, 2530 : 108-109 ; อ้างอิงมาจาก Smith, Stanley and Shores, 1957) ที่กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบการวิจัยปฏิบัติการเป็นรูปแบบที่เป็นประชาธิปไตย และมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม

## 2.3 การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

แฮร์ริสัน (Marsh and others. 1990 : 48 : citing Harrison. 1981.) ให้ความหมายการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนว่า (1) เป็นแผนงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ (2) เป็นสิ่งที่นำไปปฏิบัติได้จริงและมีผลเกิดขึ้นกับบุคคลที่เกี่ยวข้องจริง (3) เป็นประสบการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ทั้ง 3 ข้อมีความเกี่ยวข้องกันเพื่อให้หลักสูตรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

เบรดี (สุริยา เหมตะศิลาปะ. 2537 : 125 ; อ้างอิงจาก Brady. 1987 : 9) ได้กล่าวถึงความหมายการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนของศูนย์พัฒนาหลักสูตรของออสเตรเลียว่า (1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ (2) อาจจะเกี่ยวข้องเพียงบางส่วนของโรงเรียนมากกว่าที่จะเกี่ยวข้องกันทั้งโรงเรียน (3) เป็นการเลือกหรือการคิดแปลงมากกว่าการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (4) เป็นการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรไปยังโรงเรียน มากกว่าเป็นการตัดขาดการเชื่อมโยงระหว่างส่วนกลางกับโรงเรียน (5) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งครูและนักเรียนและชุมชน (6) เกี่ยวข้องกับความจำเป็นที่มีโครงสร้างสนับสนุนอย่างหลากหลาย (7) เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทครู

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 86 - 87) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ว่าคือการให้โรงเรียนมีอำนาจในการตัดสินใจในการจัดการการศึกษาภายในโรงเรียนของตนได้มากขึ้น ครูทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตร ต้องพัฒนาหลักสูตรระดับห้องเรียนของตนและอยู่ภายในกรอบที่ส่วนกลางกำหนด คณะกรรมการโรงเรียนจะเป็นผู้พิจารณาอนุมัติหลักสูตร โดยที่คณะกรรมการโรงเรียนกำหนดโครงสร้างและจุดหมายของหลักสูตร โรงเรียนอนุมัติหลักสูตรที่สร้างขึ้นเอง การเลือกใช้หลักสูตรจะไม่ยึดหลักสูตรใดโดยเฉพาะ ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจสั่งการเรื่องต่าง ๆ ผู้บริหารมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงบุคลากรภายในโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ มีหน่วยงานภายนอก เช่น ศูนย์พัฒนาหลักสูตรทำหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา สนับสนุนหลักสูตรโรงเรียน มีหน่วยงานภายนอกตรวจสอบคุณภาพมาตรฐาน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2543 : 28 - 29) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ว่าคือ พันธกิจหรือภาระหน้าที่ที่สถานศึกษาและชุมชนร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคสมัย โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เพื่อให้ครูทุกคนนำไปออกแบบการเรียนการสอน มีการ



วางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่ครอบคลุมภารงานการจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

การพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนในความหมายต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียน คือ การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งแผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียน เพื่อกำหนดการเรียนรู้ของนักเรียนที่ประกอบด้วยจุดประสงค์ เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งการวัดและประเมินผล

#### 2.4 ระดับการพัฒนาหลักสูตร

เนื่องจากหลักสูตรที่พัฒนาจากส่วนกลางไม่สามารถนำไปใช้อย่างเหมาะสมกับนักเรียนทุกคนได้ จำเป็นที่โรงเรียนต้องพัฒนาหลักสูตรเองภายใต้กรอบทิศทางกว้าง ๆ ที่กำหนดโดยรัฐบาลเกี่ยวกับเป้าหมายการศึกษา รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้การสนับสนุนโรงเรียนสู่ความเป็นมืออาชีพสิ่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาของแต่ละโรงเรียนนำไปสู่การกำหนดนโยบายและขยายไปสู่โรงเรียนอื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายส่วนกลางและการพัฒนาที่ดำเนินการโดยโรงเรียน มีลักษณะเป็นหุ้นส่วนกันมากกว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แยกจากกัน ในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนสู่ระดับกลาง (Top-down) และจากระดับล่างสู่เบื้องบน (Bottom-up) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 27 ที่กำหนดระดับของการพัฒนาหลักสูตรไว้อย่างชัดเจน ว่ามีอยู่ 2 ระดับ คือ

1. ระดับชาติ เป็นหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ
2. ระดับโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นหลักสูตรที่กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

หลักสูตรระดับชาติหรือหลักสูตรแกนกลาง มีความหมายดังที่ โจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 107) ให้ความหมายถึง มวลประสบการณ์ที่หน่วยงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในส่วนกลางจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้ในสิ่งที่เหมือนกัน ในระดับเดียวกัน และเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติไว้ เช่น หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) และหลักสูตร

มัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2524 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) รวมทั้งหลักสูตรที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2544 คือ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

กรมการศึกษานอกโรงเรียน (2541 : 2) ให้ความหมายหลักสูตรแกนกลางว่าเป็น หลักสูตรที่สร้างขึ้นจากส่วนกลาง เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้เรียน จุดมุ่งหมายกำหนดเป็นภาพกว้าง ที่ต้องการให้ผู้ผ่านหลักสูตรได้เรียนรู้สิ่งที่จำเป็นในการดำเนินชีวิต เนื้อหาที่กำหนดเป็น เนื้อหากว้าง ๆ เป็นพื้นฐานของการศึกษาในวิชาเฉพาะต่อไป โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่ทุกคน ต้องเรียนเป็นพื้นฐานต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 17-20) ได้กล่าวถึงหลักสูตร แกนกลางของสหราชอาณาจักรว่า เป็นหลักสูตรที่กำหนดแนวทางเพื่อให้โรงเรียนจัดอันดับความ ต้องการระดับท้องถิ่นและระดับชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความมั่นใจแก่นักเรียนทุกคน ว่าจะมีภูมิหลังทางสังคม วัฒนธรรม เชื้อชาติ เพศ มีความสามารถหรือศักยภาพ ให้ความ ได้สิทธิในการเรียนรู้วิชาต่าง ๆ พร้อมพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติให้เต็มตาม ศักยภาพ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ชัดเจนสำหรับนำไปปฏิบัติในทุกรายวิชา เพื่อช่วยในการติดตามเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล กลุ่มคนและโรงเรียน นอกนั้นยังช่วยให้แนวทางให้การศึกษาของชาติมีความเชื่อมโยงกัน เพื่อส่งเสริมความต่อเนื่อง ของหลักสูตร และมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่ประกันความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน เอื้ออำนวยต่อการถ่ายโอนนักเรียนระหว่างโรงเรียนและขั้นตอนของการศึกษา และจัด วางรากฐานการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 78 - 79) กล่าวถึงหลักสูตร แกนกลางของประเทศญี่ปุ่น (Course of study) ว่ามีลักษณะเป็นแนวปฏิบัติ (Guideline) อย่าง กว้าง ๆ สำหรับโรงเรียนทั่วประเทศ ทั้งเพื่อเปิดโอกาสให้โรงเรียนจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับ สภาพความต้องการของแต่ละโรงเรียนแต่ละท้องถิ่น

เหตุผลสำคัญที่นำมาสู่การปรับปรุงหลักสูตรของชาติดังกล่าวไว้ในความนำของ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2544 : 1) คือ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการด้านต่าง ๆ ของโลกาภิวัตน์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยด้วย จึงมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงหลักสูตร การศึกษาของชาติ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างคนไทยให้ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวที โลก นอกจากนั้น ยังพบว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนานกว่า 10 ปี มีข้อจำกัดบางประการ เช่น (1) การกำหนดหลักสูตรจากส่วนกลางไม่สามารถสะท้อนสภาพความต้องการที่แท้จริงของ



สถานศึกษาและท้องถิ่น (2) การนำหลักสูตรไปใช้ยังไม่สามารถสร้างพื้นฐานการคิด สร้างวิธีการเรียนรู้ให้คนไทยมีทักษะในการจัดการและทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถเผชิญปัญหาสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. สาระสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 3.1 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ซึ่งเป็นหลักสูตรแกนกลาง ได้กำหนดโครงสร้างสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ดังนี้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 4 - 7, 12)

#### โครงสร้าง

เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามหลักการ จุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ให้สถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีแนวปฏิบัติในการจัดหลักสูตรสถานศึกษา จึงได้กำหนดโครงสร้างของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

##### 1. ระดับช่วงชั้น

กำหนดหลักสูตรเป็น 4 ช่วงชั้น ตามระดับพัฒนาการของผู้เรียนดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
ช่วงชั้นที่ 2	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
ช่วงชั้นที่ 3	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
ช่วงชั้นที่ 4	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

##### 2. สาระการเรียนรู้

กำหนดสาระการเรียนรู้ตามหลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน เป็น 8 กลุ่ม ดังนี้

- 2.1 ภาษาไทย
- 2.2 คณิตศาสตร์
- 2.3 วิทยาศาสตร์
- 2.4 สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 2.5 สุขศึกษาและพลศึกษา

## 2.6 ศิลปะ

## 2.7 การงานอาชีพและเทคโนโลยี

## 2.8 ภาษาต่างประเทศ

สาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนรู้ โดยอาจจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างพื้นฐานการคิดและเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาหาวิกฤตของชาติ กลุ่มที่สอง ประกอบด้วย สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ เป็นสาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์

เรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ไว้ในสาระการเรียนรู้กลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มสุขศึกษาและพลศึกษา

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับส่วนที่ตอบสนองความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนนั้นสถานศึกษาสามารถกำหนดเพิ่มขึ้นได้ ให้สอดคล้องและสนองตอบศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

## 3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เป็นกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ มุ่งเน้นเพิ่มเติมจากกิจกรรมที่ได้จัดให้เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัดและความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมโดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้างเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

3.1 กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และ

การสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษา  
 ต่อและการพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

3.2 กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วย  
 ตนเองอย่างครบวงจร ตั้งแต่ ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุง  
 การทำงาน โดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อ  
 ประโยชน์ เป็นต้น

#### 4. มาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ตามกลุ่ม  
 สาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ที่เป็นหัวข้อกำหนดคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ  
 คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของแต่ละกลุ่มเพื่อใช้เป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มี  
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดเป็น 2 ลักษณะ คือ

##### 4.1 มาตรฐานการเรียนรู้การศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อ  
 ผู้เรียนเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

##### 4.2 มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

เป็นมาตรฐานการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ เมื่อผู้เรียน  
 เรียนจบในแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6

มาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด  
 ไว้เฉพาะมาตรฐานการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกคนเท่านั้น สำหรับ  
 มาตรฐานการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น  
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ  
 ตลอดจนมาตรฐานการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน  
 ให้สถานศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้

#### 5. เวลาเรียน

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเวลาในการจัดการเรียนรู้และ  
 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 มีเวลาเรียนประมาณปีละ  
 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 มีเวลาเรียนประมาณปีละ  
 800-1,000 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 4-5 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 มีเวลาเรียนประมาณปีละ 1,000-1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละ 5-6 ชั่วโมง

ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 มีเวลาเรียนปีละไม่น้อยกว่า 1,200 ชั่วโมง โดยเฉลี่ยวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง

### สาระและมาตรฐานการเรียนรู้

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสาระและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดคุณภาพของผู้เรียนเมื่อเรียนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกำหนดไว้เฉพาะส่วนที่จำเป็นสำหรับเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพ สำหรับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษาสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้

จากหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง สาระและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 ดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นหลักสูตรแกนกลางซึ่งนำมาใช้แทนหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) เป็นหลักสูตรแกนกลางส่วนการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนที่สอดคล้องกับมาตรา 27 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

### 3.2 หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้ร่างเอกสารหลักสูตรแกนกลาง และสาระการเรียนรู้แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียกว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับร่าง) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ โดยทดลองใช้ในโรงเรียนนำร่องในปีการศึกษา 2552 และใช้กับทุกโรงเรียนในปีการศึกษา 2553 มีสาระสำคัญดังนี้

#### สาระการเรียนรู้แกนกลาง

สาระการเรียนรู้แกนกลาง ประกอบด้วย 8 สาระการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาษาไทย
2. คณิตศาสตร์

3. วิทยาศาสตร์
4. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
5. สุขศึกษาและพลศึกษา
6. ศิลปะ
7. การงานอาชีพและเทคโนโลยี
8. ภาษาต่างประเทศ

### โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรการศึกษาแบ่งเป็น 3 ระดับ ตามพัฒนาการของผู้เรียน ได้แก่

1. ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6) การศึกษาระดับนี้เป็นช่วงแรกของการศึกษาขั้นพื้นฐาน เด็ดจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นที่จะเป็นเครื่องมือสำหรับการสื่อสาร และการเรียนรู้กลุ่มสาระต่างๆ ทักษะเหล่านี้ได้แก่ ภาษาไทยด้านการอ่านและการเขียน และการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน อีกทั้งต้องฝึกพื้นฐานทักษะทางคณิตศาสตร์ การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาเบื้องต้นในเรื่องชีวิตประจำวันใกล้ตัว ในระดับชั้นนี้ยังเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต กระบวนการเรียนรู้พื้นฐานความเป็นมนุษย์

2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) เป็นระดับชั้นกลาง นักเรียนจะเรียนรู้ลึกขึ้นในความเฉพาะ และความถนัด เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาในระดับสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้เทคโนโลยีมากขึ้นในการศึกษาหาความรู้ มุ่งเน้นผู้เรียนให้สำรวจความถนัดและความสนใจของตนเอง เพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลิกภาพส่วนตน ทักษะในการดำเนินชีวิต ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม ให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความดีงาม มีความภูมิใจในความเป็นไทย

3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) การศึกษาระดับนี้มุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเฉพาะด้าน มุ่งปลูกฝังความรู้ ความสามารถ และทักษะในวิทยาการและเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ลักษณะหลักสูตรในช่วงนี้จัดเป็นหน่วยกิต เพื่อความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนรู้ สนองตอบความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนแต่ละคน ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

## การจัดเวลาเรียน

จากกรอบเวลาที่กำหนดจากส่วนกลาง ให้สถานศึกษาจัดสรรเวลาเรียนให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมในแต่ละชั้นปี ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และรายวิชาที่สถานศึกษาจัดทำขึ้น รวมทั้งต้องจัดให้มีเวลาสำหรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียนตามความเหมาะสม

ระดับชั้นประถมศึกษา (ป. 1-6) ให้โรงเรียนจัดเวลาเรียนเป็นรายภาค โดยมีเวลาเรียน วันละประมาณ 4-5 ชั่วโมง

ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. 1-3) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนประมาณวันละ 5-6 ชั่วโมง

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. 4-6) ให้จัดเวลาเรียนเป็นรายภาค มีเวลาเรียนประมาณวันละไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง คำนวณน้ำหนักของรายวิชาที่เรียนเป็นหน่วยกิต ใช้เกณฑ์ 40 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าน้ำหนักวิชา 1 หน่วยกิต



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



	เวลาเรียนขั้นต่ำ									
	ระดับประถมศึกษา						ระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น			ระดับ มัธยมศึกษา ตอนปลาย
	ป. 1	ป. 2	ป. 3	ป. 4	ป. 5	ป. 6	ม. 1	ม. 2	ม. 3	ม. 4 – 6
คณิตศาสตร์	200	200	200	160	160	160	120	120	120	240
วิทยาศาสตร์	80	80	80	80	80	80	120	120	120	240
สังคมศึกษา	80	80	80	80	80	80	120	120	120	240
ภาษาไทย	200	200	200	160	160	160	120	120	120	240
ภาษาต่างประเทศ	40	40	40	80	80	80	120	120	120	240
การงาน	40	40	40	80	80	80	80	80	80	120
ศิลปะ	80	80	80	80	80	80	80	80	80	120
สุขศึกษาและพลศึกษา	80	80	80	80	80	80	80	80	80	120
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	120	120	120	120	120	120	120	120	120	360
สถานศึกษาเพิ่มเติม	ตามความพร้อมและจุดเน้นของโรงเรียน									
เวลาเรียนรวม ไม่เกิน	1000	1000	1000	1000	1000	1000	1200	1200	1200	3600

### การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาให้บรรลุตามมาตรฐานทุกตัว ดังนั้นมาตรฐานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการวัดผลประเมินผลการเรียนในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา การประเมินในระดับสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญที่สุด ผู้สอนใช้การวัดและประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลสารสนเทศที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มตามศักยภาพ



สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาโดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการการวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 ถือปฏิบัติบนบรรทัดฐานเดียวกัน สถานศึกษาต้องมีผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการวัดและประเมินทั้งในระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับชาติ ตลอดจนการประเมินภายนอก เพื่อให้ผู้ปกครอง ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเกิดความมั่นใจเกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน

การวัดและประเมินผลระดับชั้นเรียน จุดหมายสำคัญของการประเมินผลระดับชั้นเรียนคือการมุ่งหาคำตอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการ ความก้าวหน้าตามตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้อันเป็นผลจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมในด้านใดบ้าง ดังนั้นการวัดและประเมินผลจึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นการปฏิบัติให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ กระบวนการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ สามารถดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปในกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน

การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายปี/รายภาค สถานศึกษานำข้อมูลที่ได้นี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ รวมทั้งนำผลการประเมินไปพิจารณาตัดสินใจเลื่อนชั้น กรณีผู้เรียนไม่ผ่านตัวชี้วัดมาตรฐานการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ สถานศึกษาต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริม และจัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ด้วย แล้วสรุปผลการประเมินการเรียนรู้อย่างไรต่อผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

#### 4. การพัฒนาครู

##### 4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนานุคลิกมีจุดหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavioral change) ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต (อรุณ รักรธรรม, 2540 : 24) การพัฒนานุคลิกสามารถกระทำได้ด้วยการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีความหมายดังนี้ (Wart ; Cayer and Cook, 1993 : 18 - 19)

การฝึกอบรม (Training) มีเป้าหมายอยู่ที่ทักษะซึ่งต้องการนำไปใช้ในทันทีทันใด การฝึกอบรมขึ้นอยู่กับทักษะในงานที่ต้องการทำเป็นหลัก มุ่งยกระดับความสามารถในการทำงาน ซึ่งรวมถึงทักษะพื้นฐานที่ใช้ในการสื่อสาร ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ และการพัฒนาในระดับบริหาร การจัดการ และการให้คำแนะนำ ใช้เวลาในการฝึกอบรมสั้นกว่าการศึกษา และเน้นเป้าหมายที่ผลผลิต

การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษาคือ ให้ความรู้และทักษะทั่วไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกันมากกว่าเน้นเฉพาะงาน เป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคต แตกต่างจากงานปัจจุบัน ใช้เวลานานกว่าการฝึกอบรม

การพัฒนา (Development) เน้นเป้าหมายทั้งผู้เรียนและสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ คือรวมทั้งกระบวนการฝึกอบรมและการให้การศึกษาต้องการให้ผู้เรียนเข้าทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย มากกว่าสอนเทคนิคเฉพาะ การพัฒนามีเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนจากงานเฉพาะทางที่ได้จากการฝึกอบรมและสาขาของงานเฉพาะที่ได้จากการศึกษามาเป็นงานที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ มีความสนใจที่ทำให้ดีขึ้น การพัฒนารวมถึงการทุ่มเทความสนใจในการวางแผนของชีวิตกับความสนใจใฝ่รู้ของบุคคล

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครู (Teacher development) กระบวนการพัฒนาครูก็คือ การให้ครูได้เรียนรู้ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการพัฒนาหลักสูตร เพราะในความหมายของการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviors) อันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ของการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลและยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้เรียน การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ง่ายถ้าสิ่งที่เรียนมีความหมายต่อผู้เรียน เหมาะกับวัย วุฒิภาวะ และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ในเรื่องใดแล้ว อาจแสดงให้เห็นปรากฏออกมาเป็นการกระทำ (Performance) ซึ่งพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของบุคคลสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมภายนอก รวมทั้งจากพฤติกรรมภายในที่มองไม่เห็น และการเปลี่ยนแปลงนี้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงปริมาณหรือคุณภาพของพฤติกรรมด้านความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และทักษะการปฏิบัติด้วย (สมหวัง คุรุวิธานะ. 2535 : 2 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 44-45)

## 4.2 ความจำเป็นในการพัฒนาครู

จากเป้าหมายของการพัฒนาประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ที่ยังคงอัญเชิญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาอย่างจริงจัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (ถวัลย์ มาศจรัส. 2550 : 22) ซึ่งผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือครู ซึ่งครูที่ดีนั้น จากการศึกษาของแอนเดอร์สัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 29) อธิบายว่า ครูดีนั้นมุ่งไปที่พฤติกรรมของครู (Teacher behavior) และสิ่งที่ครูปฏิบัติ (Teacher practice) ครูที่ดีต้องมีความเข้มงวดในเรื่องเป้าหมายที่ดี (Delineate goal) หรือผลลัพธ์ที่สนใจ (Intended outcomes) ครูต้องมีความสามารถในการคัดเลือกและพัฒนาหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่สนใจ ครูต้องมีความสามารถถ่ายทอดได้ถูกต้อง พฤติกรรมของครูเป็นสิ่งที่เห็นได้จากสิ่งที่ครูทำในห้องเรียน เช่น การอธิบาย การตั้งคำถาม การชี้แนะ การให้คำแนะนำ การยกย่อง ความพยายามในการถ่ายทอดสิ่งที่หลักสูตรต้องการให้นักเรียน โดยใช้วิธีการเชื่อมโยงอย่างมีเหตุผล และง่ายต่อการสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ สตรีเวน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 29-31) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ครู ซึ่งถือเป็นหน้าที่และความสามารถขั้นต่ำที่ครูต้องทำ ได้แก่

1. ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชา เป็นความสามารถของครูที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาเฉพาะที่ตนเองรับผิดชอบในการสอน พิจารณาได้จากการศึกษาของครูในสาขาวิชานั้น ๆ โดยเป็นการศึกษาในระบบหรือการที่ครูเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในภายหลังก็ได้ นอกจากนี้ ครูควรมีความรู้ในวิชาอื่น ๆ ที่อยู่ในหลักสูตรด้วย เพื่อช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ครูควรมีทักษะการสอน ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายประการที่เกี่ยวกับการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การควบคุมชั้นเรียนและนักเรียนการกระตุ้นให้นักเรียนมีความพยายามในการศึกษา เพื่อเสาะหาความก้าวหน้าอยู่เสมอ และการจัดการในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินร้ายแรงเกิดขึ้น ในส่วนของครูเองก็ต้องเพิ่มทักษะการสร้างและพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือกและการสร้างและพัฒนาวิชาโดยมีการวางแผนรายวิชา การคัดเลือกและการสร้างสรรค์วัสดุอุปกรณ์และใช้แหล่งทรัพยากรที่มีประโยชน์จากท้องถิ่น การใช้สื่อ และผู้เชี่ยวชาญให้เป็นประโยชน์ต่อการ

สอนในวิชาของตน อีกทั้งต้องมีทักษะในการประเมินในเรื่องวิชาการสอน วัสดุอุปกรณ์  
หลักสูตรที่ครูรับผิดชอบ

3. ครูควรมีทักษะการประเมิน ที่สำคัญคือ ความรู้เกี่ยวกับการประเมิน  
นักเรียน การสร้างและบริหารการสอน การให้เกรด การจัดลำดับ การให้คะแนน ทั้งใน  
รายละเอียดของกระบวนการและการแสดงผลการประเมิน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตลอดจน  
แนวปฏิบัติในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความรู้เกี่ยวกับการรายงานผลสัมฤทธิ์ต่อ  
นักเรียน ผู้บริหาร และผู้ปกครอง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4. ครูต้องเป็นผู้ที่แสดงตนได้ว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเป็นวิชาชีพครู  
ได้แก่ ความมีจริยธรรมในวิชาชีพ ความมีทัศนคติที่ดีในวิชาชีพ มีความรู้ในหน้าที่ของครู มี  
ความสามารถในการพัฒนาวิชาชีพ และการให้บริการในวิชาชีพแก่เพื่อนครูหรือผู้ร่วมงานหรือผู้  
ที่ริเริ่มปฏิบัติงาน ครูควรมีการวิจัยการสอนที่ตนเองทำอยู่ รู้จักสภาพหรือบริบทของโรงเรียน  
และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

5. ครูควรมีหน้าที่ในการบริการอื่น ๆ แก่โรงเรียน อาทิเช่น การเข้าร่วมเป็น  
กรรมการหรือการแสดงความคิดเห็นต่อกิจการหรือนโยบายของโรงเรียนหรือช่วยในกิจกรรมของ  
นักเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสและความเหมาะสม

จากหน้าที่ครูดังกล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ครูต้องมีความรู้ในการพัฒนา  
หลักสูตรและมีความรู้ในเนื้อหาวิชา ทักษะการสอน ทักษะการประเมิน และเป็นครูอาชีพ  
นอกนั้น ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ “ครู” ว่าหมายถึง  
บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของ  
ผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนส่วนในร่างกรอบหลักสูตรการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2541 (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 52) ได้กล่าวถึงบทบาทครูใน  
ฐานะผู้สอนว่าคือผู้จัดการ ต้องวางแผนการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ แนะนำ  
ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ ช่วยพัฒนาผู้เรียน ช่วยตกแต่งความรู้ของผู้เรียนให้สมบูรณ์  
ให้เรียนอย่างมีความสุข มีอิสรภาพ ให้ความรัก ให้ความมั่นคง ให้ข้อมูลย้อนกลับ จัด  
ทรัพยากรการเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ มีหน้าที่พัฒนาผู้เรียน ดังนั้น ต้อง  
รู้จักและเข้าใจผู้เรียนเป็นอย่างดี มีความรู้สึกซึ่งในสาระการเรียนรู้ที่สอน มีความเชื่อมั่นในคุณค่า  
ของสาระการเรียนรู้รับผิดชอบ มียุทธศาสตร์การสอนที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ รักการสอน  
ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้และมี  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุด เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการ  
สอน พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งใน

ด้านความประพฤติและการเรียนรู้ จากบทบาทหน้าที่ของครูดังที่กล่าวมาข้างต้น และในอนาคต หลังจากปี พ.ศ. 2545 ครูต้องได้รับการประเมินจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษาซึ่งกำหนดอยู่ในมาตรฐานที่ 22 ของมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกของการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 28) คือ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และได้กำหนดตัวบ่งชี้คือ

- (1) ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
- (2) ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (3) ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ

จากข้อกำหนดมาตรฐานการศึกษาสำหรับการประเมินภายนอกดังกล่าวข้างต้น จำเป็นที่ครูต้องมีความรู้และสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ ประกอบกับในมาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในมาตรา 53 ยังกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู และให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และจากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 : 247 - 252) ที่กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษาคูครูและการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงเพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนและเพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งทางวิชาชีพ และวิชาการให้ได้มาตรฐานสูง และยกฐานะวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตและการใช้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง นำมาซึ่งความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทน และขวัญกำลังใจแก่ครู ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น การประเมินและการพัฒนาครู พิจารณาจากสิ่งต่อไปนี้



1. เพิ่มสะสมงาน (Portfolio) ครูต้องลงมือพัฒนางานตามสภาวะปกติจนเกิดผลดี ผู้เรียนเกิดคุณภาพโดยรอบด้าน เป็นคุณภาพที่ทำให้ผู้เรียนมีความสามารถสูงถึงขั้นคิดวิเคราะห์ ตัดสินประเมินค่า สามารถยึดคิดเป็นนิสัย นำผลการพัฒนาไปใช้ได้ แล้วรวบรวมกระบวนการพัฒนาผลที่เกิดขึ้น จัดทำเป็นแฟ้มสะสมงาน หรือแฟ้มพัฒนางาน

2. การอบรมและการลาศึกษาต่อ การพิจารณาารูปแบบของการจัดอบรมครูประจำการตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 รูปแบบที่พิจารณาจากฐานของความมุ่งหมาย (Objective-based) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่ การฝึกอบรมด้านเนื้อหาและวิธีการสอนตามลักษณะวิชาหรือตามระดับชั้น และการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและบริการ

ลักษณะที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ การฝึกอบรมเพื่อความเชี่ยวชาญในด้านการสอน เป็นต้น

ลักษณะที่ 3 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาสำคัญทางการศึกษาของชาติ เช่น การอบรมเพื่อแก้ปัญหาคอขวดทางการเรียนตำในบางวิชา อันเป็นผลจากการประเมินในระดับภูมิภาคหรือระดับชาติ การอบรมเพื่อผลักดันนโยบายทางการศึกษาที่สำคัญ เป็นต้น

2.2 รูปแบบที่พิจารณาจากฐานของพฤติกรรม (Performance-based) คำนึงถึงบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรม แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง วิทยากรเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้รับ

ลักษณะที่ 2 การฝึกอบรมที่เน้นสื่อเป็นศูนย์กลาง เช่น การเรียนโดยสื่อประเภทต่าง ๆ

ลักษณะที่ 3 การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นให้ผู้รับการอบรมเป็นผู้กระทำ ผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีบทบาทสนับสนุนและช่วยเหลือ

3. พิจารณาความประพฤติ ศีลธรรมและจรรยาบรรณ อาชีพครูต้องยึดมั่นในคุณธรรมเป็นหลัก เพราะว่าครูเป็น “แม่พิมพ์ของชาติ” ดังนั้น ความประพฤติ ศีลธรรมและจรรยาบรรณจึงมีความสำคัญในการประเมินผลการพัฒนาครู

สิ่งที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวทาง มาตรการที่ครูต้องปฏิบัติตาม เนื่องจากเป็นข้อกำหนดทางกฎหมาย และการติดตามดูแลจากองค์กรวิชาชีพครู ที่ครูต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้ก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ และสิ่งสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งคือ ครูต้องมีความรู้และ



ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรรวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอนและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งความหมายที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาคุณภาพการสอนของครูให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมก่อน ถ้าหากจะให้ครูปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามความต้องการแล้ว รัฐควรพัฒนาคุณภาพครูทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 2-3)

1) ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือไปจากความรู้ในวิชาที่สอนและทักษะในการสอนแล้ว ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องนั้นต้องรวมถึงทักษะการประเมินตนเอง ทักษะการแก้ปัญหา ตลอดจนความเข้าใจในพลวัตรของระบบสังคมและบทบาทของการศึกษาในการพัฒนาประเทศ

2) บุคลิกภาพอันเหมาะสม เช่น ความมีพลัง ความจริงจัง กำลังใจสูง และมีแรงจูงใจสูงซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ความรู้และทักษะที่กล่าวข้างต้นแล้ว สามารถนำมาใช้ได้อย่างเต็มที่และอย่างมีประสิทธิภาพ

3) โอกาสที่จะประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะในลักษณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าหากปราศจากโอกาสอย่างนี้แล้ว แรงจูงใจก็จะถูกสกัด การพัฒนาความรู้และทักษะของครู โดยปราศจากโอกาสประยุกต์ อาจจะทำให้เกิดความท้อแท้ได้

#### 4.3 การพัฒนาประสิทธิภาพครู

เซ็ง (Cheng. 1998 : 1-10) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพครูในศตวรรษที่ 21 ว่า จาก การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของข้อมูลข่าวสารระหว่างปี 2522-2533 ความเป็นโลกาภิวัตน์ การแข่งขันกันในเชิงการค้า การเกิดมลภาวะของโลกนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก เช่นเดียวกับประเทศทางตะวันตก ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ โรงเรียนและครูต้องเผชิญหน้ากับปัญหาใหม่ๆ มากมาย ทั้งจากภายในและภายนอก ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนกลายเป็นสิ่งที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนมากกว่าเดิม ภาระงานทางการศึกษาเป็นที่ต้องการมากขึ้น เพราะเป็นที่คาดหวังจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย ในศตวรรษที่ 21 นี้ โรงเรียนต้องสนับสนุนการพัฒนาบุคคล ชุมชน สังคม และความสัมพันธ์ระหว่างนานาชาติ และได้รับการคาดหวังว่าจะทำหน้าที่ใหม่ให้กับสังคม การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา ดังนั้นครูในศตวรรษใหม่นี้ต้องปรับบทบาทภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การเป็นนักพัฒนาหลักสูตร (Curriculum developer) เป็นที่เลี้ยง เป็นผู้พัฒนาบุคคล ผู้อำนวยความสะดวก เป็นนักวิจัยทำหน้าที่ตัดสินใจ เหล่านี้เป็นต้น ครูต้องพัฒนาตนเองเพื่อความ เป็นมืออาชีพ ปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับความรู้ใหม่ๆ มีสมรรถนะใหม่ และทัศนคติใหม่ เป็น

เรื่องปกติกับการยอมรับว่าครูเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับความสำเร็จของโรงเรียน ในการให้ การศึกษาใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา ผู้วางนโยบาย สถาบันฝึกหัดครูและโรงเรียน มีการพัฒนาครู ในด้านทักษะปฏิบัติ มีการใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เพื่อต้องการให้มีการปฏิรูปการศึกษา แต่ ภาวปฏิบัติของนักเรียนยังคงลดต่ำลงอย่างมีนัยสำคัญอย่างเช่นที่ย่องกงเป็นต้น และยังมีประเทศ ที่กำลังพัฒนาประเทศอื่น ๆ ด้วย ประชาชนเริ่มรับรู้ข้อจำกัดของการพัฒนาครูในรูปแบบเดิม รวมทั้งมาตรฐานการศึกษาในโรงเรียนด้วย จากเดิมที่เห็นว่าการพัฒนาครูเกี่ยวข้องในระดับ บุคคล มาเป็นความเชื่อมโยงระหว่างบุคคล องค์กร และบริบทที่แวดล้อมด้วย ดังนั้นการ พัฒนาครูจำเป็นต้องคำนึงถึงบทบาทของครูในวงกว้างขึ้นทั้งหน้าที่ในการสอน การบริหาร โรงเรียน การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตร นวัตกรรมทางการศึกษา การศึกษาของครู การร่วมงาน กับผู้ปกครองและให้บริการชุมชนด้วย การพัฒนาครูในศตวรรษใหม่มีแนวทางที่สำคัญสำหรับการ เพิ่มประสิทธิภาพครูในชั้นเรียน โดยมองว่าครูมีประสิทธิภาพในชั้นเรียนที่ให้ความรู้กับ นักเรียน ดังนั้น การให้ความรู้จึงให้วิธีการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ ซึ่งประสิทธิภาพของครู มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะของครู เช่น ความรู้เดิม ความสามารถ ความเชื่อ ที่ครูได้รับ จากสถาบันฝึกหัดครู
2. สมรรถนะของครู เช่น ความรู้ ความสามารถ และความเชื่อ ที่นำมาใช้ ในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง หลังจากสำเร็จการศึกษาจากสถาบันฝึกหัดครู
3. ภาวปฏิบัติของครู เช่น พฤติกรรมของครูเปลี่ยนไป เมื่อสภาพแวดล้อมใน การสอนเปลี่ยนไป
4. ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ประสิทธิภาพจากการมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ในขณะที่มีการเรียนการสอน
5. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ความก้าวหน้าของนักเรียนตามที่กำหนด ไว้ในเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. การให้การศึกษาแก่ครูจากบุคคลภายนอก เช่น การฝึกอบรมจากสถาบัน ฝึกหัดครู เพื่อให้ครูมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น
7. สภาพแวดล้อมของโรงเรียน รวมถึงโครงสร้างของโรงเรียน การบริหาร การจัดการ วัฒนธรรม สิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน ทรัพยากร และเป้าหมายของ โรงเรียน

8. สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน รวมถึงจำนวนชั้นเรียนที่มีอยู่ รวมทั้งองค์ประกอบต่างๆ ความสามารถของนักเรียน บรรยากาศในชั้นเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

9. หลักสูตร เช่น แผนการสอนของครู และเนื้อหาที่ใช้สอน เป็นต้น

10. คุณลักษณะของนักเรียน เช่น ประสิทธิภาพเดิมของนักเรียนแต่ละคน ความสามารถทางกายภาพและทางปัญญา รูปแบบการเรียนรู้ และคุณลักษณะส่วนตัวอื่นๆ

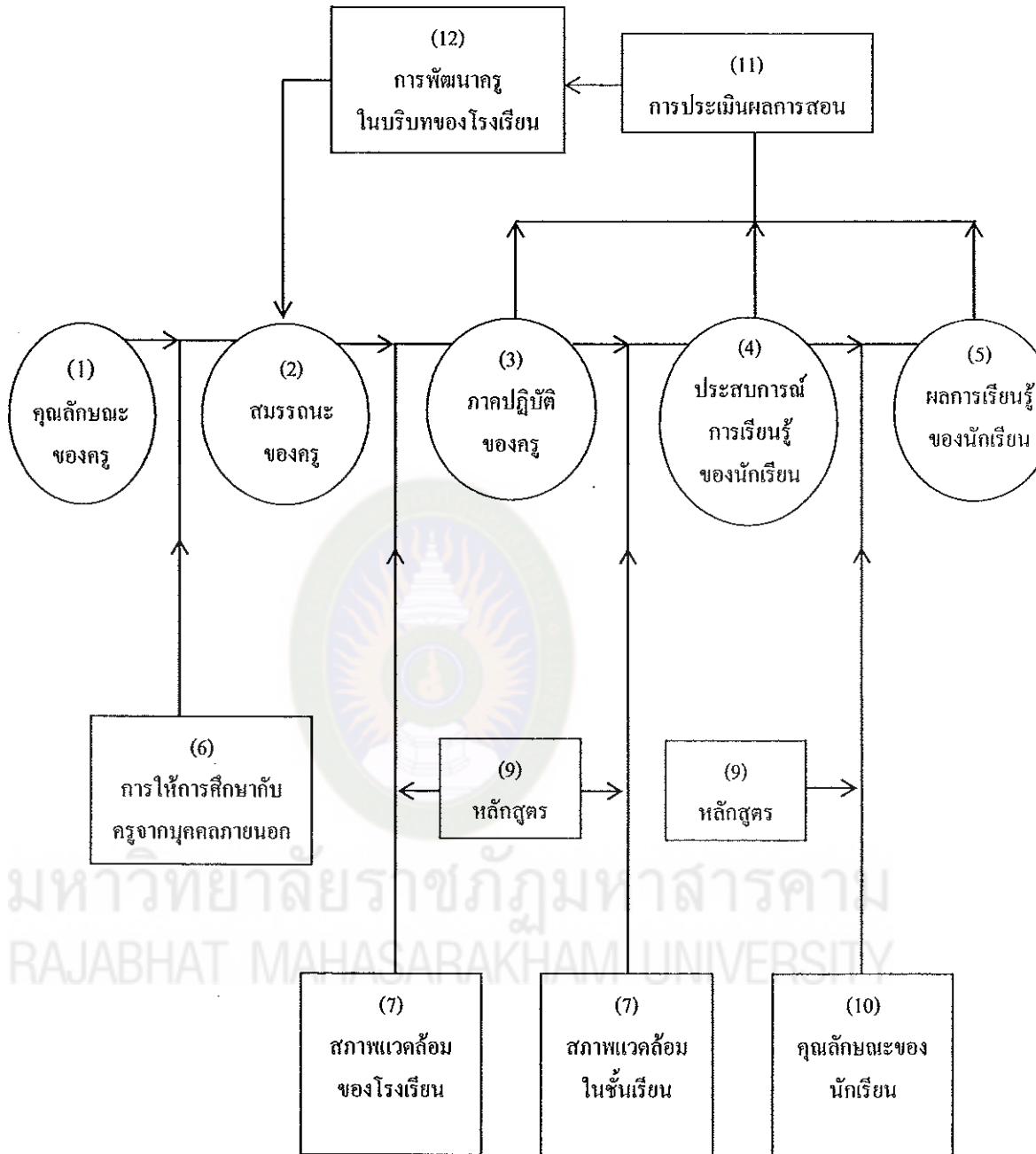
11. การประเมินการสอน เช่น การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานจากการสอนและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งผลผลิตสุดท้าย

12. การพัฒนาครูในบริบทของโรงเรียน เช่น การฝึกอบรมหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคคลของโรงเรียนที่ดำเนินการในโรงเรียน ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการสอนของครูทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงในแต่ละองค์ประกอบดัง

ภาพ 6



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพ 6 ประสิทธิภาพของครูในชั้นเรียน

#### 4.4 กลยุทธ์ในการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาครูครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการฝึกอบรม และการนิเทศ ติดตาม ประเมิน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. การฝึกอบรม

การอบรม เป็นกระบวนการเรียนกิจกรรมที่จะเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ความเข้าใจคุณธรรมจริยธรรมที่พึงปฏิบัติ ตลอดจนมีเจตคติที่ดีและถูกต้องในเรื่องดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม

##### ความหมายของการอบรม

การอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญและเป็นที่ยอมรับในการนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การอบรมมุ่งพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถให้เกิดขึ้นกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานพร้อมกับลงมือปฏิบัติการได้จริง

การอบรมคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่ยึดถือปฏิบัติ

การอบรม หมายถึง กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจทักษะทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2526 : 95)

การอบรม หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะ และแลกเปลี่ยนทัศนคติตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมซึ่งอาจจะเป็นการเรียนการสอนในชั้นเรียนหรือสถานที่ทำงานก็ได้ (สมชาติ กิจขรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2539: 13)

จากความหมายของการอบรมที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การอบรมหมายถึงกระบวนการที่ใช้ในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติตนของบุคลากร โดยมุ่งเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานในหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้นและพัฒนา ทัศนคติ (Attitude) ให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจ มีความคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและอำองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการอบรม

การจัดแต่ละครั้งจะต้องรู้ว่าเราจะจัดฝึกอบรมไปทำไม ซึ่งก็คือจะต้องรู้ว่าวัตถุประสงค์ของการอบรมคืออะไร การตั้งวัตถุประสงค์เริ่มแรกของการอบรมสามารถกระทำได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการอบรม เพื่อเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างขององค์กร หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถระบุได้ตั้งแต่หัวข้อวิชาแต่ละวิชาจนถึงหลักสูตรของการอบรม เป็นการระบุเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายปลายทางของพฤติกรรมที่พึงปรารถนาซึ่งแนวทางในการตั้งวัตถุประสงค์ของการอบรม ผู้ศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ สมคิด บางโม (2540 : 15) และพัฒนา สุขประเสริฐ (2540 : 5 - 7) ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) การเพิ่มพูนความรู้หรือเสริมสติปัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานหรือบุคคล การเข้าใจการจัดการ การบริหารรูปแบบการบริหารทำให้มีความรู้คือรู้ว่าสิ่งนั้นเป็นอะไร และสามารถจดจำไว้ได้ มีความเข้าใจ คือ รู้ในสาเหตุและผลของสิ่งที่ได้รู้ นั้น สามารถอธิบายและขยายความได้อย่างถูกต้อง และชัดเจนสามารถนำสิ่งที่รู้ไปใช้ในสถานการณ์จริงได้
2. เพื่อพัฒนาทักษะ (Skill) การพัฒนาทักษะหรือความชำนาญเป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านานรวมถึงตั้งแต่การจัดลำดับความสำคัญ ของงานการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและคล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำเองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่นและความพร้อมของตน การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติทำให้มีประสิทธิภาพและทักษะในการทำงานสูงนั้น ก่อให้เกิดความมั่นใจได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง โดยใช้เวลาน้อยลง
3. เพื่อเปลี่ยนทัศนคติ (Attitude) เพื่อสร้างเจตคติที่ดีที่เหมาะสมแก่ผู้เข้ารับการอบรม ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สามารถทำงานของตนได้ด้วย ความยินดีและพอใจและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรอบรู้เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญการ แต่ละเลขาการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ดีขึ้น ทั้งที่การจูงใจบุคลากรเป็นเรื่องหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึง เพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานแต่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะไม่ปฏิบัติงานอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา



ไม่นำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของการอบรม

1. เพื่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะปัจจุบันมีสภาพการแข่งขันระหว่างองค์กรรุนแรงมาก การฝึกอบรมช่วยให้องค์กรเข้มแข็ง และช่วยให้นุคลากรมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น
2. เมื่อรับบุคลากรใหม่จำเป็นต้องให้เขารู้จักองค์กรเป็นอย่างดีในทุกๆ ด้านและต้องฝึกอบรมให้รู้จักวิธีการทำงานขององค์กร แม้จะมีประสบการณ์มาจากที่อื่นแล้วก็ตามเพราะสภาพการณ์ทำงานในแต่ละองค์กรย่อมแตกต่างกัน
3. ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก จึงมีความจำเป็นต้องอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทันสมัยอยู่เสมอ ถ้าบุคลากรมีความคิดล้าหลัง องค์กรก็จะล้าหลังไปด้วย
4. เมื่อบุคคลทำงานเป็นเวลานานจะทำให้เหนื่อย เมื่อยหน่าย ไม่กระตือรือร้น การฝึกอบรมจะช่วยกระตุ้นให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

### ประโยชน์ของการอบรม

1. ช่วยให้นุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกปฏิบัติภายใต้คำแนะนำของวิทยากรผู้มีความรู้และชำนาญเกี่ยวกับเรื่องนั้น จึงมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าการไปทำแบบทดลองผิดลองถูกโดยไม่เข้ารับการฝึกอบรม
2. ช่วยประหยัดเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมได้จัดอย่างมีระบบและเป็นขั้นตอน บุคลากรจึงเรียนรู้เป็นลำดับขั้นและเข้าใจถึงเหตุผล รวมถึงเชื่อมโยงการปฏิบัติในแต่ละขั้นที่ต่อเนื่องกันได้อีกด้วย การฝึกอบรมจึงช่วยให้นุคลากรได้เรียนรู้ในเวลาสั้นกว่าการไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
3. ช่วยให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือระหว่างบุคลากรกับวิทยากร ทำให้เกิดความคิดที่กว้างขวางและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เรื่องใดที่ใครเคยทำจนประสบผลสำเร็จมาแล้วก็มาเล่าสู่กันฟัง เรื่องใดที่ใครทำแล้วประสบความล้มเหลวก็นำมาช่วยกันวิเคราะห์ร่วมกัน กรณีเหล่านี้ล้วนช่วยให้นุคลากรเกิดปัญญา คือรู้เท่าทันความเป็นจริงมากด้วยกันทุกคน ทั้งยังส่งผลถึงการถ่ายทอดความรู้ทักษะไปยังผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือสนใจเพราะผู้ผ่านการอบรมสามารถที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดความรู้และทักษะไปยังผู้อื่นที่

เกี่ยวข้องกับหรือสนใจเพราะผู้ผ่านการอบรมสามารถที่จะอธิบายหรือถ่ายทอดได้อย่างน่าเชื่อถือ และทำให้ผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถนำไปปฏิบัติได้

4. ช่วยพัฒนาความเป็นภาวะผู้นำของบุคลากร ทำให้สามารถทำงานและเป็นผู้นำผู้อื่นได้ การฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเข้าใจในหลักและวิธีการปฏิบัติที่มีผลให้ผู้อื่นเกิดการเชื่อถือยอมรับ นอกจากนี้การฝึกอบรมยังช่วยให้บุคลากรรู้จักตนเอง โดยผ่านกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ จึงมีความพร้อมในภาวะความเป็นผู้นำมากขึ้น
5. ช่วยพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม (Team work) โดยบุคลากรได้มีการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง จึงมีความเข้าใจและเกิดเจตคติในการทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมการปฏิบัติงานต่อไป
6. เพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้เข้ารับการอบรม จากการใช้ความรู้หรือเทคนิคใหม่ๆ เป็นการปรับปรุงความสามารถในการทำงาน
7. ช่วยลดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานน้อยลงมีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง ตั้งใจทำงานมากขึ้น
8. สามารถขยายความรับผิดชอบมากขึ้น สูงขึ้น มีความรู้ด้านการงานหรือด้านการดูแลปกครองบริหารงานดีขึ้น
9. เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของงานต่างๆ กับงานของตน เพิ่มการประสานงานลดความขัดแย้งในการทำงาน เพิ่มความพึงพอใจและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น
10. ลดความตึงเครียดในการทำงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ
11. สร้างนิสัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คู่แข่งกับการทำงานที่มีระเบียบ มีระบบขั้นตอนแบบแผน
12. เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน มีการปรับปรุงการทำงาน คำนึงถึงศักดิ์ศรีและการเคารพตนเอง ซึ่งส่งผลให้มีบุคลากรมีคุณภาพ และมีบุคลิกภาพที่ยอมรับ

## 2. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล

การจัดการศึกษาจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ส่งเสริมและสนับสนุนแก่ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมที่ทำ

เรียกว่าการนิเทศ ได้มีผู้ให้ความหมายของการนิเทศไว้อย่างกว้างๆ เหมาะสมกับแนวคิดและปรัชญาการศึกษาของแต่ละยุค ดังนี้

อริศรา มีชัย (2542 : 9) ให้ความหมายของการนิเทศว่าเป็นกระบวนการทำงานของผู้มีหน้าที่นิเทศในการที่จะช่วยเหลือบุคลากรทางการศึกษาในการปรับปรุงการสอนโดยมีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด

เมตต์ เมตต์การรุณจิต (2543 : 54) ได้ให้ความหมายการนิเทศไว้ว่าคือการให้คำปรึกษาชี้แนะ แนะนำ และให้ความช่วยเหลือต่อกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่วางไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539) ให้ความหมายของการนิเทศว่า การนิเทศหมายถึง กระบวนการที่ผู้นิเทศใช้กระตุ้น ชี้แนะ และทำทนายของผู้เรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของการพัฒนา โดยผ่านครูและผู้บริหารโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ เป็นผู้มีบทบาทในฐานะผู้นิเทศในการพัฒนางานนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนางานการสอนของครู ให้ครูแสดงพฤติกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้รอบด้านของนักเรียน (Best practice) ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นและเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรประถมศึกษา

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ

ของความเป็นกันเอง

1. การส่งเสริมให้เกิดภาวะความร่วมมือทางการศึกษาในบรรยากาศ
2. ให้ความร่วมมือ การชี้แนะและการแนะแนวต่อกิจกรรมของครู
3. การกระตุ้นความเจริญเติบโตที่สม่ำเสมอของครูและพัฒนาการของนักเรียน
4. การปรับปรุงการสอนและสถานการณ์และกระบวนการทางการเรียนการสอน
5. การช่วยเหลือให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในเป้าหมาย และจุดมุ่งหมาย

ทางการศึกษาที่เหมาะสม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การนิเทศหมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่อาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการพัฒนางานการเรียนการสอน เพื่อส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในทุกๆ ด้าน และบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

## จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 8) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของ

การนิเทศไว้ว่า

### 1. เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู

1.1 การนิเทศเป็นการให้ข้อมูลแก่ครูในการเรียนการสอน

เพื่อครูจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน

1.2 การนิเทศเป็นการช่วยให้ครูได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ

ในการสอน

1.3 การนิเทศยังช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพของครู

### 2. เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

2.1 เพื่อปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนในโรงเรียน

เพื่อคุณภาพของนักเรียน

2.2 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพงานวิชาการในโรงเรียน

### 3. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ

การสอน

4. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องในการ

ทำงานร่วมกัน

ดังนั้น จุดมุ่งหมายของการนิเทศ จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนา

คนและงานในทางการศึกษานิเทศมีความสำคัญมาก นอกจากจะเป็นการพัฒนาตนเองของครู และงานแล้ว ยังเป็นการพัฒนาวิชาชีพครู และความก้าวหน้าทางการศึกษาของนักเรียนด้วย

## 5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

### ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

เคมมิส และแม็คเท็กการ์ท (Kemmis and McTaggart, 1988 : 11 - 15) ให้ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการว่าเป็นการศึกษาค้นคว้าที่สะท้อนตนเองเป็นกลุ่ม ดำเนินการศึกษาตามปกติในสถานการณ์ทางสังคมเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานทางสังคมหรือทางการศึกษาที่ช่วยหลักการ เหตุผล มีความชอบธรรมและมีคุณธรรมพร้อมๆ กับสร้างความเข้าใจในงานที่ตน

กำลังปฏิบัติและในสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ กลุ่มผู้ร่วมงานวิจัยนี้รวมถึงครู นักเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ปกครองนักเรียนและสมาชิกชุมชนที่มีความสนใจ

ยาใจ วงษ์บริบูรณ์ (2537 : 10 - 30) ได้กล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย กรอบแสดงลักษณะ กระบวนการวิจัย ขั้นตอน และการสรุปหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่งซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระเบียบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์วิจารณ์ผลปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติการ ดำเนินการต่อเนื่องไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริง หรือพัฒนาสถานภาพการณ์ของสิ่งที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นการวิจัยที่เน้นการปฏิบัติตามขั้นตอน และอาศัยการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย โดยมีการกระทำต่อเนื่องเป็นวงรอบ โดยมีการประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติในแต่ละวงรอบจนกว่าจะได้ข้อสรุปเป็นที่น่าพอใจ

#### ขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อก้าวในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีการดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาพร้อมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการแก้ไข ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร
2. ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแนวความคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผนมาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์ วิจัยปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้น แผนที่กำหนดควรจะต้องมีความยืดหยุ่นปรับได้
3. ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเข้าช่วย
4. ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflection) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่เป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่างๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และระบบการศึกษาที่



ประกอบกัน โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมิน โดยกลุ่มจะทำให้แนวทางของการพัฒนา  
ขั้นตอนการประเมินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่น่าไปต่อการปรับปรุง และการวางแผนการ  
ปฏิบัติต่อไป

### สรุปหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ กลุ่มบุคคลที่  
เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย นั่นคือ การวิจัยชนิดนี้ไม่ควรจะทำตาม  
คำสั่งและควรใช้วิจารณญาณของกระบวนการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การ  
สังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน แล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุง  
ใหม่ ซึ่งวงจรของ 4 ขั้นตอน ดังกล่าวจะมีลักษณะการดำเนินการเป็นบันไดเวียน (Spiral)  
กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้การปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเริ่มต้นโดย  
ครู นักเรียน หรือนักศึกษา แล้วปฏิบัติการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาขึ้น โดยรับฟัง  
ความคิดเห็น ข้อติเตียนผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารและสังคมภายนอก  
บันทึกผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นมาจากการเปลี่ยนแปลงทุกๆ ขั้นที่สำคัญนั้น คือ

1. บันทึกผลการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติ
2. บันทึกผลการเปลี่ยนแปลงการใช้ภาษาและการสื่อสารในห้องเรียน หรือ  
ต้อง ทำรายงาน และกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องการแก้ไข
3. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพทางสังคม และการจัดระบบ  
การที่ลดอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติ
4. บันทึกผลของการพัฒนาการที่เป็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือการแจก  
แจงข้อค้นพบที่อยู่ในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัย และแสดงให้เห็น  
แนวทางหรือรูปแบบปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการแก้ปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้นสรุป  
หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการ  
เปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้นและการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น



2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และให้การปรึกษาหารือร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุกๆ ขั้นตอนเพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการหรือการปฏิบัติให้ขึ้นไปตามจุดมุ่งหมาย

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนอย่างมีระบบ (Systematic learning process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมุติทดลองฝึกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าเป็นข้อสมมุติฐานของแนวคิดนั้น ถูกหรือผิด

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) อาจจะเริ่มต้นจากบุคคลนักเรียน คนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะปฏิบัติการต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหา แก้ไขปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะที่เดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ได้มาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้

จากการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เห็นว่าเป็นการวิจัยที่มีวิธีการที่เหมาะสม ในเรื่องของกระบวนการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดองค์ความรู้สำหรับการพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จต่อการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อทำหลักสูตรมีดังต่อไปนี้

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

มานิตย์ แสนหว่า (2546 : 93) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนบ้านหัวดงให้มีความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยยึดหลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ.2544 ตามกรอบแนวคิด 6 ด้าน คือการกำหนดนโยบาย/จุดเน้นหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปี/รายภาค และสาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค การกำหนดโครงสร้างรายวิชาการจัดทำอธิบายรายวิชา การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และการ

จัดทำแผนการจัดเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าจำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 4 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน 3 คน กลุ่ม กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 3 คน ประกอบด้วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ นาฉนวน 1 คน และครูแกนนำภาษาอังกฤษ 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักสามเส้า (Triangulation) และการเสนอผลการวิเคราะห์เชิงบรรยาย

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ก่อนการดำเนินการพัฒนาครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรน้อยและไม่สามารถที่จะจัดทำหลักสูตรได้ เมื่อดำเนินการพัฒนาโดยการศึกษาเอกสารการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ผลปรากฏว่าผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่สามารถที่จะจัดทำหลักสูตรได้ โดยเฉพาะผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเห็นว่า การจัดทำหลักสูตรน่าจะเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนและของโรงเรียน ส่วนชุมชนคงจะช่วยให้ในเรื่องของการสนับสนุนในด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาการเป็นแหล่งเรียนรู้ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าที่เป็นครูผู้สอน มีความเข้าใจขั้นตอนในการจัดทำดีขึ้น แต่ยังไม่สามารถที่จะจัดทำได้ แต่เมื่อมีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างประเทศ ผลปรากฏว่า ผู้ร่วมศึกษามีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นแล้ว การประชุมเชิงปฏิบัติการยังทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความกระตือรือร้นในการที่จะจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระต่างประเทศ วิชาภาษาอังกฤษเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังขาดความมั่นใจ จึงได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนนาร่อง การใช้หลักสูตรสถานศึกษา พ.ศ. 2544 ของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ นาฉนวน ทำให้ผู้ร่วมศึกษาค้นคว้ามีความรู้ความเข้าใจ และมีความมั่นใจในการจัดทำหลักสูตรกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศมากขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สันติ แสหนทวี (2546 : 84) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านโลกสะอาดเกษตรพัฒนา อําเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โรงเรียนบ้านโลกสะอาดเกษตรพัฒนา ตามกรอบแนวคิดการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือ การกำหนดควิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนการสอน การวัดประเมินผล และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้วิธีการพัฒนา 2 วิธี คือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน โดยมีผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าทั้งหมด 7 คน ได้แก่ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบตรวจสอบการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และข้อมูลเอกสาร ได้แก่ บันทึกการประชุม คำสั่งโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีขั้นตอนในการศึกษา ค้างนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดรูปแบบที่ความต้องการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลจากขั้นที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการและประเมินเอกสารหลักสูตรที่จัดทำขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 นำผลจากการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร ครูมีความรู้ความสามารถในการทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

เหรียญชัย จำปาโชติ (2547 : 77) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนบ้านนาหนองหงส์เสรี อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี โดยมีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ของโรงเรียนบ้านนาหนองหงส์เสรี โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 35 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ และแบบประเมินตนเอง ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร ครูมีความรู้ความสามารถในการทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

วงสกร ประกอบนันท์ (2547 : 82) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนบ้านสวนจิก อำเภอสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความมุ่งหมายในการพัฒนาครู ตามกรอบการศึกษา ค้างนี้ การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำสาระของหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 2 วงรอบ โดยแต่ละวงรอบมีขั้นตอน 4 ขั้น คือ การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนกลับ โดยกลุ่มผู้ร่วมศึกษาประกอบด้วย ผู้ร่วมศึกษา 4 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสังเกต แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร ครูมีความรู้ความสามารถในการทำหลักสูตรสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

ณรงค์ พรหมพัชรพล (2547 : 74) วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนตั้งใจวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพทั่วไปของโรงเรียนและท้องถิ่น เพื่อทราบความต้องการของท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่าง ผู้ศึกษาค้นคว้า ผู้ร่วมศึกษา รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้เป็นการทดลองใช้หลักสูตรของครู เพื่อให้จุดเด่นจุดด้อย และปรับปรุงแก้ไขต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร เมื่อพัฒนาแล้วพบว่าหลักสูตรมีข้อบกพร่องเมื่อนำไปทดลองใช้ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อเสนอแนะในที่ประชุม และการใช้การประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร ครูมีความรู้ความสามารถในการทำหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

ประมง บุญโพธิ์ (2548 : 86) วิจัยเรื่อง การพัฒนาครูด้านการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนบ้านจานเหนือ อำเภอปทุมรัตน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพความต้องการในการพัฒนาครูด้านการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดรูปแบบที่ต้องการพัฒนาโดยใช้ข้อมูลจากขั้นที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการตามแผนที่วางไว้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติและประเมินเอกสารหลักสูตรที่จัดทำขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 นำผลจากการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น

ผลการศึกษาพบว่า หลังการพัฒนาครูในการจัดทำหลักสูตร ครูมีความรู้ความสามารถในการทำหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร พบว่า ขั้นตอนการพัฒนา รูปแบบหลักสูตรกระทำ ได้ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หรือสังเคราะห์จากเอกสาร รวมทั้งเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยการสอบถาม สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่วนในขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น กระทำ ได้ด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้พิจารณาหรือนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วตรวจสอบผลที่

เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ ในการวิจัยครั้งนี้เลือกใช้การพัฒนารูปแบบจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับความคิดเห็นที่ได้จากผู้ปฏิบัติคือครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานและผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบและให้ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานรับรองรูปแบบ ว่ามีความเหมาะสมก่อนนำไปขยายผลต่อไป

## 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฟลด์ (Falk, 1993 : Abstracts) ได้จัดทำกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อใช้กับการเรียนการสอนในโรงเรียนทั่วไป ในโรงเรียนประถมศึกษาการศึกษาเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งตลอดจนรูปแบบการเรียนของนักเรียนเพื่อครูจะได้ออมรับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างหลักสูตร นอกจากนี้ยังเน้นบทบาทสำคัญของการประเมินผลตามสภาพจริงที่สามารถใช้ปรุงแต่งการพัฒนาหลักสูตรและการกำหนดแผนการสอนได้ ทั้งนี้จะต้องมีการสะท้อนกลับ การร่วมมือการจัดสรรเวลาและการสนับสนุนของผู้ใหญ่ด้วย ในฐานะที่เป็นผู้เรียนรู้เหมือนกับนักเรียน

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดความหมายของหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่าเป็นการฝึกแบบหนึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำ และเจตคติของทุกฝ่ายในโรงเรียน ทั้งในกรอบหลักสูตรที่ใช้ในห้องเรียน ระบบการประเมิน นโยบาย และโครงสร้างของโรงเรียน ตลอดจนคุณค่าที่อยู่ในระบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบนี้เพื่อจัดประสบการณ์ที่สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียน ตอบสนองความหลากหลายของผู้เรียนในแนวต่างๆ สนับสนุนธรรมชาติและความต้องการของกระบวนการเติบโตซึ่งดำเนินไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดในบริบทของชุมชน การรู้จักปัญหาต่างๆเพื่อจะทำให้เกิดการแก้ไขแล้วนำไปสู่การเรียนรู้ใหม่ๆได้

เบรียท์บัทท์ (Breithaupt, 1997 : 1668 - A) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตร โดยการร่วมมือกัน โดยเน้นรูปแบบการบูรณาการเทคโนโลยีการเรียนการสอนสำหรับหุ้นส่วนระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย การศึกษาครั้งนี้เป็นการทดสอบต้นแบบนำร่องที่ออกแบบมาเพื่อให้ใช้การเรียนการสอนที่อาศัยคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการสนับสนุนหลักสูตรของตน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกสอนระดับมัธยมศึกษา ที่กำหนดให้เรียนรายวิชาบังคับแกนคอมพิวเตอร์ และได้รับประสบการณ์ทางคอมพิวเตอร์เฉพาะจากการเรียนรายวิชาวิธีการสอน จากนั้นกำหนดให้นักศึกษาฝึกสอนจับคู่กับครูที่เลี้ยงที่สนใจร่วมกันพัฒนาการสนับสนุนการใช้



คอมพิวเตอร์ภายในโครงการของการเป็นหุ้นส่วนระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย ผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า

1. การพัฒนาหลักสูตรโดยการร่วมมือกันเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพต่อนักศึกษาฝึกสอนและครูที่เลี้ยงในการใช้คอมพิวเตอร์สนับสนุนหลักสูตรของตน
2. นักศึกษาฝึกสอนอาจจะจัดการช่วยเหลือจากคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมาให้ครูที่เลี้ยงก็ได้
3. ความต้องการที่จะใช้คอมพิวเตอร์มาสนับสนุนหลักสูตรจะต้องเกิดจากความต้องการใช้จริงของครู ไม่ใช่เป็นคำสั่งจากโรงเรียนหรือผู้บริหารระดับเขตการศึกษา

มะมาโบโล (Mamabolo. 1998 : 670) ได้ศึกษาหลักสูตรการฝึกหัดครูและสถานภาพทางวิชาชีพครู โดยศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมการฝึกหัดครูที่ดำเนินการมาจากทฤษฎีด้านการเรียนการสอนที่เหมาะสม และทันสมัยสถานภาพของวิชาชีพครูค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ทำการวิจัยการจัดการเรียนการสอนทุกหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมครูประจำการอย่างเนื่องซึ่งจะมีส่วนเพิ่มฐานวิชาชีพครูและมาตรฐาน โปรแกรมการฝึกหัดครูให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

กาดีส (Gaddis.1998 : 3052 A) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรคณิตศาสตร์แบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นกรณีศึกษาจากควาซูลู เนตาล ในประเทศแอฟริกาใต้ใช้เวลาศึกษาเกินกว่า 1 ปี โดยวิธีการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมรับรู้และเปิดโอกาสให้ครู นักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาอาศัยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีการตีความเน้นศึกษาลักษณะของธรรมชาติของบริบทและการร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตร ลักษณะเด่นของวิธีการมีส่วนร่วมคือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม การระบุนปัญหาและตัวอย่าง การประสานงานด้านแนวคิดด้านคณิตศาสตร์

ฟอร์โลว์ (Forlow. 2002 : Abstracts) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ของครูเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยใช้แบบสอบถามกับครูในโรงเรียนอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 407 คน จากโรงเรียน 9 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ในการทำให้ครูเกิดการยอมรับนวัตกรรมใหม่ๆ กระบวนการเรียนรู้จะต้องทำให้เกิดการเรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน แม้ว่าครูจะยอมรับว่าการศึกษาลักษณะเป็นสิ่งสำคัญก็ตาม ครูเหล่านั้นมีความต้องการรับและใช้การศึกษาลักษณะต่างกันไปตามประสบการณ์ในการสอนและระดับการศึกษาที่นำไปใช้ (ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย)



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการทำหลักสูตรสถานศึกษานั้นสามารถพัฒนาได้ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยอาศัยวิธีการฝึกอบรม และการนิเทศ ติดตาม ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY