

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยจะนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

1.2 ขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร

1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

1.4 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

2. การปฏิรูปการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร

2.1 การปฏิรูปการศึกษา

2.2 มาตรฐานการศึกษา

2.3 การวางแผนและกระบวนการพัฒนาในการปฏิรูปการศึกษา

3. โครงสร้างโรงเรียนเครือข่ายกับการพัฒนาบุคลากร

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวความคิด ทักษะ ประสิทธิภาพในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องตระหนัก และดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอยู่เสมอซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายความหมาย ดังต่อไปนี้

เสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2530 : 80) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ชูเดรน และ เซอร์แมน (เดิบโต คติพจน์. 2540 : 11 ; อ้างอิงจาก Chruden and Sherman. 1968. The Nature and Development of The Personnel Field. p.10 - 11) ได้กล่าวว่า การ

พัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาการทำงาน ด้านทักษะความรู้ ทักษคติ และบุคลิกภาพ และพัฒนาการนี้อาจจะเป็นผลเนื่องจากการขยายโครงการ หรือการจัดองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากองค์การนอกรูปแบบ หรือการบังเอิญ อันเกิดจากการลองผิดลองถูกได้

กัฟฟ์ (เดิบโต คคิพอนี . 2540 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Guff, Jerry G. 1975. Toward Faculty Renewal. Californial : Jossey-Base. p. 8, 3, 16) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนหรือวิทยาลัยนั้น มุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความรู้ ก้าวหน้าบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้ง ส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ล้อยมีเวลาโยกย้ายเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานการถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจ และความสามารถประจำตัวเป็นการช่วยครูอาจารย์มีโอกาส ดั้นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

แคสเตเตอร์ (Castetter. 1976 : 273) ได้ให้ความหมายของ " การพัฒนาบุคลากร " ในวงการศึกษาคือ การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบ โรงเรียนได้จัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียนตั้งแต่เริ่มต้นจากการจ้างบุคลากรไปจนกระทั่งการปลดเกษียณ

ประชุม รอดประเสริฐ (2530 : 132) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณัฏ เทียนพุ่ม (2539 : 33 - 34) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา (Development) ว่า หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ในทั้ง 2 วิธีนั้น มีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานตำแหน่งที่สูงขึ้นรวมถึงการมุ่งสู่องค์กรที่จะชนะในการแข่งขันด้วย

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความหมายได้หลายประการ เช่น การพัฒนาบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น หรือการพัฒนาบุคลากร

ได้แก่ การให้ความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร หรือพัฒนาบุคลากร คือ การให้การศึกษาคำรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

ในการพัฒนาบุคลากร นั้น อาจมีคามหมายครอบคลุมใน 2 ด้าน คือ

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน
2. การพัฒนาบุคลากรในขณะที่กำลังปฏิบัติงานอยู่

1. การพัฒนาบุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Preservice) ตามความหมายของการพัฒนาบุคลากรในประเภทนี้หมายถึง การเตรียมบุคลากร การพัฒนาบุคลากรตามแนวนี้จะเกิดขึ้นเมื่อโรงเรียนต้องการขยายงานหรือโครงการใหม่ ๆ ขึ้นในโรงเรียนและบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียน ยังขาดความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานอยู่นั้น จึงจำเป็นต้องส่งบุคลากรที่โรงเรียนมีอยู่ และตั้งใจจะให้รับผิดชอบงานทางด้านนี้แต่บุคลากรนั้นยังไม่มีความรู้หรือพื้นฐานในงานใหม่นั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องส่งบุคลากรนั้นไปเข้ารับการพัฒนามาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือมีความสามารถในด้านนั้น ๆ พัฒนาให้ ยกตัวอย่างเช่น โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ได้รับงบประมาณในการจัดตั้งห้องสมุดโรงเรียนขึ้น แต่โรงเรียนยังไม่มีครูบรรณารักษ์ในกรณีเช่นนี้โรงเรียนจะต้องพิจารณาหาบุคลากรที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งก่อนเข้ารับหน้าที่ควรจะได้รับการส่งเข้ารับการพัฒนามาในหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านห้องสมุด เช่น สมาคม ห้องสมุด หรือหน่วยงานอื่นที่ให้การอบรมหรือพัฒนา เกี่ยวกับบรรณารักษ์ เพื่อให้ผู้ได้รับมอบหมายงาน จะทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ และถูกต้องตามหลักวิชาการและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของงานบรรณารักษ์

งานด้านอื่น ๆ ก็ควรได้รับการพัฒนาเตรียมการด้านบุคลากรไว้ล่วงหน้าเช่นกัน ซึ่งงานบางงาน หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการมักจะให้การอบรม หรือความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น โครงการสุขศึกษาในโรงเรียน หน่วยงานที่เป็นเจ้าของโครงการมักจะให้การอบรมแก่ครูผู้ปฏิบัติตามโครงการนี้ แก่ผู้บริหารด้วย

2. การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ การพัฒนาบุคลากรในแนวนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรประจำการ (Inservice) แนวความคิดในการพัฒนาบุคลากรในแนวนี้ คือเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่มานานพอสมควรแล้ว และงานที่รับผิดชอบอยู่นั้น ในขณะนี้ได้มีวิธีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ หรือมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอีกหลายอย่าง สมควรอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในทางนี้ ควรจะได้รับรู้และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น (ปรีชา จัมภิราภรณ์, 2528 : 276 - 277)

พนัส หันนาสินทร์ (2530 : 131) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝนและการให้การศึกษา แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยให้คำอธิบายประกอบว่า การฝึกฝน (Training) เน้นถึงกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการ

ศึกษา (Education) เพื่อส่งเสริมความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น และพัฒนาตัวเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

เกสินี หงส์นันท์ (2531 : 78) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานไปในทางที่ถูกต้อง

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว พอจะสรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การใช้กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากร

ธงชัย ถันติวงษ์ (2532 : 137 - 139) ได้เสนอแนะถึงการพัฒนาบุคลากรในเชิงธุรกิจ ไว้ดังนี้

การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เมื่อคนงานทำงานไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอาจจะทำให้คนงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่พยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลที่ค้นหาว่าคนงานห่อนหรือตามไม่ทันในเรื่องอะไรบ้าง จากนั้นก็จะต้องเตรียมการอบรมให้ทันตามเหตุการณ์ดังกล่าวหรือรวมตลอดทั้งการจัดการพัฒนาตัวคนให้มีความคุณภาพสูงขึ้นไปอีกด้วยก็ได้

การอบรม (Training) อาจแบ่งออกได้ง่าย ๆ ดังนี้คือ

1. การอบรมพนักงานธรรมดา (Apprentice Training)
2. การอบรมผู้ควบคุมงาน (Supervisory Training)
3. การอบรมผู้บริหารในระดับสูง (Executive Training)

ส่วนในเรื่องการพัฒนาตัวผู้บริหาร (Management Development) การค้นหาความต้องการ ฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถพร้อม และตามทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลานั้นผู้บริหารจะต้องคอยหมั่น

ติดตามดูถึงความจำเป็นและต้องการในการฝึกอบรมของผู้ได้บังคับบัญชาว่า จะต้องมีการ
อบรมและพัฒนาเมื่อใดสมควรอบรมเรื่องอะไร ทั้งนี้สถานการณ์บางอย่างเหล่านี้จะเป็น
เครื่องช่วยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม คือ การเปลี่ยนแปลงในวิธีการทำงาน
และระเบียบปฏิบัติงานผลผลิตตกลงจำนวนของเสียสูง มีข้อผิดพลาด หรือต้องการแก้ไข
งานที่ทำออกมาแล้ว

1. ต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงขึ้น
2. ค่าล่วงเวลาสูงผิดปกติ
3. การลาออกของพนักงานมีอัตราสูง
4. ขวัญของพนักงานตกต่ำ
5. มีการเลื่อนชั้นพนักงาน

วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมจะมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปถือการอบรม

ในงาน (On the job Training)

1. การใช้วิธีการประชุมหาปัญหาร่วมกัน
2. การเข้าร่วมสัมมนากับภายนอก
3. การฝึกอบรมช่างฝีมือ
4. การอบรมในห้องบรรยาย
5. การเข้าอบรมกับสถาบันภายนอก
6. การจัดแผนการศึกษานอกหน้าทำงาน .
7. การศึกษาด้วยตนเอง โดยสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ
8. การศึกษาโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยสอน

การฝึกอบรมและพัฒนา ตามแนวทางธุรกิจสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิด
ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นอย่างดี ในทิศทางที่
กล่าวถึงกันจึงนับว่ามีความสำคัญ การวางแผนฝึกอบรมพัฒนาที่ดีจะส่งผลให้เกิด
ประโยชน์ที่คุ้มค่าผลที่ได้รับจากการอบรม สัมมนาจะช่วยให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผลและพนักงานหรือบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย

สุปราณี ศรีฉัตรนิมุข (2534 : 8 - 9) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการอบรมและ
การพัฒนาบุคลากร ออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Cognitive) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจเพื่อทำให้มี
ความสามารถลงมือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ในลำดับต่อไปหรือเพื่อเป็นพื้นฐานของ

ความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในงานทั่ว ๆ ไป โดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วย ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการสนองตอบความใฝ่รู้ใน บางอย่าง แม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการฝึกอบรม และการพัฒนานุคคล ขั้นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญหรือทักษะ (Skill) ให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เพิ่มพูนความชำนาญในการนับธนบัตรหรือ เพิ่มพูนความชำนาญในการพูด และการแสดงออกต่อหน้าชุมชนจุดมุ่งหมายประเภทนี้มักจะเป็น จุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง ส่วนใหญ่เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าต้อง เป็นเช่นนี้เสมอไป ความชำนาญบางอย่างต้องการพื้นฐานความรู้หลายด้านและต้องให้เวลานาน เช่น ความชำนาญในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ในกรณีนี้ก็ต้องมีโปรแกรมการฝึกอบรมต่อเนื่องกันหลาย โปรแกรม อาจเรียกว่าเป็น Package หรือชุดของการพัฒนานุคคล

3. เพื่อให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) นับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่ยาก ซับซ้อนมากที่สุด (Complicated) เชื่อกันว่า การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคคล เช่น ถ้าพนักงานมีทัศนคติไม่ดีต่อฝ่ายบริหาร ย่อมทำให้พฤติกรรม ของผู้นั้นแสดงออกไปในทางที่ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารพร้อมที่จะหาทางขัดแย้งและ ต่อต้านตลอดเวลาการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้พนักงานร่วมมือร่วมใจกับผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานผู้นั้นเสียก่อน การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องยาก ต้องใช้วิธีการทางจิตวิทยาเข้าช่วยหลายอย่าง และมักจะเป็นโปรแกรมการพัฒนานุคคลที่ต้องใช้วิธี ทางอ้อม (Indirect Method) มากกว่าวิธีการทางตรง

ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ และคณะ (2528 : 277) ได้เสนอแนะงานพัฒนานุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา น่าจะครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้ความรู้หรือแนวคิด ในการทำงานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บริหาร มอบหมายให้แก่บุคคลนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนย่อมจะต้องอาศัยความรู้หรือแนวคิด ใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพยายาม หาทางให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้และแนวคิดในการสอนของตนอยู่เสมอ ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้ หรือแนวคิดนี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ตัวครูผู้สอนโดยตรงแล้วจะเป็นประโยชน์ในการเรียนของ ผู้เรียนหรือนักเรียนอีกด้วย

2. การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน มีลักษณะและความจำเป็นเช่นเดียวกับการให้ความรู้ และแนวคิดแก่ผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานใน โรงเรียน แต่แทนที่จะได้แต่เพียงความรู้ หรือแนวคิดเท่านั้น

แต่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสได้ฝึกฝนหรือปฏิบัติงานจริงในสิ่งใหม่ ๆ นั้นด้วย ทำให้โอกาสที่จะนำสิ่งที่ได้ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติยังมีมากขึ้น

3. การเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้บริหารงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นาน ๆ ในบางครั้งอาจมีความรู้สึกว่าคุณวุฒิของตนที่เคยได้รับนั้นค่อนข้างต่ำ เนื่องจากโอกาสที่จะได้เรียนในระยะแรกมีน้อยไม่เหมือนในขณะนี้ทุกคนมีโอกาสจะได้เรียนให้ได้วุฒิสูงมีมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาทางสนับสนุนให้ผู้มีวุฒิต่ำ และปฏิบัติราชการมานานพอสมควรแล้ว ได้มีโอกาส เพิ่มพูนคุณวุฒิของตน นอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นอีกด้วย

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว พอลจะสรุปขอบข่ายของการพัฒนาบุคลากรได้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับ การให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานอย่างดีเยี่ยมและมีความสามารถที่พัฒนางานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมีวิธีการอันหลากหลาย ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายด้านด้วยกัน ดังนี้

ภิญโญ สาร (2529 : 164-166) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ สรุปได้ว่ามี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน เป็นวิธีสะดวกและง่าย เช่น ครูบรรจุใหม่ยังไม่รู้จักงานดีพอ ก็ให้ศึกษาจากครูที่บรรจุมาก่อนหรือเป็นครูที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำ เป็นต้น
2. การปฐมนิเทศเป็นวิธีก่อนที่จะบรรจุครูจะมีการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ สภาพแวดล้อมที่โรงเรียนตั้งอยู่ ผู้บริหารการศึกษาหรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำการปฐมนิเทศก็ได้
3. วิธีการทำงานในฐานะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน เช่นการให้เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ เป็นต้น
4. วิธีการฝึกงานต่อจากทฤษฎี วิธีนี้เป็นวิธีร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนวิชาชีพ หรือสถาบันการศึกษาวิชาเฉพาะกับหน่วยงานวิชาชีพนั้น ๆ เช่น วิทยาลัยครูกับโรงเรียน
5. วิธีฝึกระยะสั้น เวลาโรงเรียนขาดครูกะทันหัน เช่น การฝึกอบรมครูประจำบาลระยะสั้น
6. วิธีให้ไปศึกษาในสถาบันศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา คือ การที่โรงเรียนอนุญาตให้ครูไปศึกษาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เช่น ส่งครูไปเรียนวิชาครูเพิ่มเติม

7. วิธีให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม วิธีนี้เป็นการเพิ่มวุฒิครูให้มีความรู้ดีขึ้น อาจจะส่งไปศึกษาต่อตามวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

พนัส กัณนาภินทร์ (2526 : 120 - 126) ได้ให้ข้อเสนอแนะวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า

1. กิจกรรมที่ครูประจำการพัฒนาตนเองด้านวิชาการตามลำดับ

1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถา ในกรณีการอ่านดูเหมือนจะมีความสำคัญยิ่ง เพราะครูย่อมทำได้ทันทีเมื่อมีโอกาส

1.2 การค้นคว้าและทดลองด้านวิชาชีพ หรือความรู้ด้านวิชาการแบบง่ายที่สุดคือการศึกษจากตำราต่างๆแล้วรวบรวมเป็นบทความชิ้นใหม่ การเขียนคำวาหรือคำสอนให้นักเรียนใช้

1.3 การทดลองและการวิจัยเป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงบางอย่าง การวิจัยมีตั้งแต่แบบง่าย ๆ เช่น สังเกตการขาดเรียนของนักเรียนในเดือนต่าง ๆ ไปจนถึงการวิจัยที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ

1.4 การเข้าร่วมประชุมอบรมทางวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่ผู้มีความสนใจร่วมกัน ทำให้ผู้เข้าประชุมมีทัศนคติและความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น

1.5 การไปสังเกตการสอนในโรงเรียนอื่นย่อมจะไม่ทำให้หลงผิดคิดว่าสิ่งที่ตนได้ทำอยู่นั้นดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่ที่จะเปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการทำงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดี

1.6 การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชนจะทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม ตลอดจนถึงความเชื่อและความคิดของชุมชนนั้น ๆ

1.7 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการฝึกให้รู้จักการทำงานในฐานะผู้บริหาร ซึ่งเป็นการเตรียมผู้บริหารในโอกาสต่อไป

1.8 การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานพอสมควรแล้ว การลาศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพราะจะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป

1.9 การติดตามความเจริญก้าวหน้าของตนเอง ทุกคนควรจะได้รับผลการประเมินผลความเจริญของตนเอง วิธีที่จะดูความเจริญก้าวหน้าของตนเองนั้นมีหลายประการ เช่น การสนทนากับผู้อื่น เราจะได้ทราบว่าเราทำงานเป็นอย่างไร มีประสิทธิภาพดีหรือไม่ดีกว่าเขา

2. กิจกรรมที่ครูประจำการได้รับการพัฒนาที่จัดเป็นหมู่คณะร่วมกับกิจกรรมอื่น หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การประชุมคณะครูในโรงเรียนเพื่อการปฐมนิเทศ เพื่อเสริมสร้างความเจริญด้านวิชาการ และเพื่อการบริหารด้านอื่น เช่น ประชุมสั่งการ อภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน การจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพบปะกัน การประชุมหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นร่วมกัน

2.2 การปฐกษณงานก่อนเปิดภาคเรียน ก่อนเปิดภาคเรียนในปีการศึกษาใหม่โรงเรียนมัก จะให้ครูมาทำงานล่วงหน้า 1 สัปดาห์ ในระยะนั้นจะประชุมปรึกษาหารืองานที่จะกระทำในตอนเปิดภาคเรียน เพื่อซ่อมความเข้าใจในงานที่จะกระทำต่อไป

2.3 การจัดครูในรูปกรรมการต่าง ๆ เช่น กรรมการจัดทำประมวลการสอนกรรมการดูแลความปลอดภัยให้นักเรียน คณะครูได้ลงมือกระทำเอง ซึ่งเน้นการฝึกหัดครูให้รู้จักทำงานร่วมกัน เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพของตัวเองให้สูงขึ้น

2.4 การแจกข่าวสารของโรงเรียน เมื่อโรงเรียนมีจำนวนครูมากขึ้นสมควรมีการจัดทำข่าวสารความเคลื่อนไหวทางวิชาการ และการบริหารด้านอื่น เป็นข่าวสารจากในและนอกโรงเรียน โดยกรรมการคณะครูเอง ออกหนังสือส่งถึงครู อาจจะเดือนละ 1 ครั้ง หรือ 15 วันต่อครั้ง

สตูปส์และ ราฟเฟอร์ดี (Stoops and Rafferty. 1977 : 453) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาจจะทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาจากสถาบันในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยโครงการพัฒนาครูที่หน่วยงานการบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้น เพื่อแก้ปัญหาบางประการ
2. การลาศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัยในภาคฤดูร้อนหรือลาศึกษาต่อในภาคปกติ
3. การดูงาน เป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเองตนเอง
4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครูที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะหารือกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
5. การเยี่ยมเยียนระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้ครูด้วยกันมีโอกาสสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมหรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความหรือตำราออกเผยแพร่

จากความคิดเห็นของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว พอจะสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรได้ว่าการพัฒนาบุคลากร ทั้งความรู้ วิชาชีพและปฏิบัติงาน การจัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆ การให้ขวัญกำลังใจตลอดจนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารโรงเรียนควรทำเป็นโครงการ และ

ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อโรงเรียนประถมศึกษาได้บรรจุหรือมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติงาน ในระยะเวลาหนึ่งแล้ว ผู้บริหารจะได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มองเห็นปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน อาทิในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการพัฒนางานของบุคลากรแต่ละคน และการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร การประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ทำให้การดำเนินงาน ดำเนินไปโดยความราบรื่นเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพหรือไม่ ผู้บริหารสามารถศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ เหล่านี้มาวิเคราะห์ถึงสภาพที่ แท้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา แสวงหาวิธีการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ หรือทักษะบางประการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสม ตามความสำคัญ และความจำเป็นเฉพาะเรื่อง ให้ตรงกับงานที่บุคลากรปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความมั่นใจในการทำงานซึ่งทำให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ด้วยความ เต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ

1.4 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในการทำให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยงานต้องการเนื่องจากบุคคลที่ได้รับการบรรจุมาซึ่งไม่มี ความสามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด ตามที่หน่วยงานต้องการจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน นอกจาก นั้นเมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่ ๆ รวมทั้งตำแหน่งใหม่ ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ ให้มีความเหมาะสมกับงานก่อนปัจจุบันหน่วยงานทุกหน่วยงาน พยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ .2540 : 4)

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 87,132) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อ คนทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วก็ย่อมหวังความก้าวหน้าและความสำเร็จในชีวิต งานใดที่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงาน ต่อไป ไม่เห็นความก้าวหน้าหรือช่องทางที่จะก้าวหน้าได้ ผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมจะหมดกำลังใจที่จะทำงาน ต่อไป ทั้งนี้เพราะความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและการเรียนรู้ นั้นเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของ มนุษย์ และได้กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนา วิทยุทัศน์ที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน

สามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ขอนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และเป็นผลดีต่อองค์กรที่สุด

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ช่วยให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุความมุ่งหมายขององค์กร ทำให้เกิดการพัฒนางานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นมีผลทำให้การบริหารงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาให้มีความทันสมัยตลอดเวลา ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ได้อีกด้วย

2. การปฏิรูปการศึกษากับการพัฒนาบุคลากร

2.1 การปฏิรูปการศึกษา

2.1.1 ความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปการศึกษา

ประชากรการศึกษา นักคิด นักการศึกษา สถาบันทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งหลายต่างเห็นพ้องต้องกันว่า ถึงเวลาต้องปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนไทยทั้งชาติ ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังนี้ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 4-6)

1. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย

การปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่จะช่วยพัฒนาคนไทยให้เป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรมตระหนักในคุณค่าของตนเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่งทั้งหลาย รู้จักควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบแห่งความดีงาม รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง เป็นคนมีเหตุผล ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพกฎกติกาของสังคม มีความซื่อสัตย์และเสียสละเพื่อส่วนรวม มีความสามารถในการใช้ศักยภาพของสมองทั้งซีกซ้าย-ขวา อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน คือ ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์แบบวิทยาศาสตร์ คิดเป็นระบบ สามารถใช้สติปัญญาอย่างเฉลียวฉลาด อีกทั้งเพื่อเรียนรู้ให้บรรลุความจริง ความดี ความงามของสรรพสิ่ง เป็นคนที่มีสุขภาพกายใจดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ บุคลิกภาพร่าเริงแจ่มใส จิตใจอ่อนโยนและเกื้อกูล มนุษย์สัมพันธ์ดี เผชิญและเผชิญปัญหาได้ ดำรงชีวิตอย่างอิสระและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความเข้มแข็งของสังคมไทย

เมื่อสมาชิกของสังคมได้รับการพัฒนาความตระหนัก และจิตสำนึกร่วมกันในการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหาของส่วนรวม คนทุกชุมชนย่อมพร้อมที่จะมีส่วนร่วม ถักทอความถึกร่วมจิตกันทำงานอย่างไม่เห็นแก่ตัว มีการบริหารจัดการอย่างถูกต้องแบบถาย ลดความขัดแย้ง ทุกคนรับผิดชอบนำพาสังคมให้ก้าวหน้าด้วยต่างรู้คุณค่าของตนเอง

ประเทศไทยจะไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเมือง การปฏิรูประบบราชการ การปฏิรูประบบเศรษฐกิจ และการปฏิรูปอื่นใด ถ้าไม่ปฏิรูปการศึกษาตรงหัวใจ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้

3. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ยุคโลกาภิวัตน์

การจัดกระบวนการเรียนรู้ต้องให้สอดคล้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ อันเป็นยุคอิเล็กทรอนิกส์และไฮเทคนำแสงที่วิทยาการเจริญรุดหน้า ความรู้ และสรรพวิทยาการเดินทางไปถึงที่ต่าง ๆ ด้วยความเร็ว ข้อมูลและสาระความรู้ต่าง ๆ เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้เรียนทุกวัยจึงต้องมีโอกาสเรียนรู้จากแหล่งความรู้ที่มีอยู่รอบตัวทั้งจากครูคน ครูเครื่องและครูธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ผู้เรียนในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาได้มากกว่า 1 ภาษา คือ ต้องรู้และการใช้ภาษาไทยได้อย่างถูกต้องคล่องแคล่ว และใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อสื่อสารกับสากลได้ด้วย ต้องมีความแคล่วคล่องในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นประตูที่จะเปิดออกไปสู่โลกกว้างเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และรู้จักสังเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับชีวิตของตน ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ

4. ปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ครู พ่อแม่ ผู้ปกครอง และสังคมไทย

การปฏิรูปการเรียนรู้จะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการเปิดแนวทางใหม่ ๆ ให้แก่ครู พ่อแม่ ชุมชน มีอิสระในการอบรมเลี้ยงดู ให้การศึกษา จัดหลักสูตร และการบริหารจัดการให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่กลมกลืนกับท้องถิ่น การลดทอนกฎระเบียบ กำสั่งของส่วนกลางลงเพื่อให้เกิดความหลากหลายในการปฏิบัติ เช่น การจัดชั้นเรียนและตารางเรียนที่ยืดหยุ่นและเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องเพื่อให้ครูมีเวลาสำหรับค้นคิดเพื่อวางแผนเตรียมการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างบทเรียน การออกแบบแผนการเรียนที่ครอบครัว ชุมชน สถานศึกษาได้ร่วมกันคิด และเกื้อหนุนกันและกัน เป็นต้น

ปัจจุบันมีเสียงเรียกร้องจากเด็กและเยาวชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง ให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของโรงเรียน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบใหม่ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ทุกขั้นตอนได้พัฒนาสมอง การคิด และสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ได้แสดง

ออกอย่างสร้างสรรค์ หากครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนของตนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว เราจะมีโรงเรียน ดี ๆ

ครูดี ๆ ที่มีคุณภาพทัดเทียมกันเกิดขึ้นเต็มแผ่นดิน

5. ปฏิรูปการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกฎหมาย

การปฏิรูปการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงเป็นภารกิจที่มีกฎหมายรองรับครูอาจารย์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องถือปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของกฎหมายไม่ใช่นโยบายหรือแผนงานที่ใครจะทำก็ได้ไม่ทำก็ได้ หรือเปลี่ยนแปลงได้ตามใจชอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเหมือนอดีตที่ผ่านมา

ด้วยความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ครู และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนต้องทบทวนบทบาทของตนเองว่า การจัดการเรียนการสอนที่ตนกำลังดำเนินการอยู่มีคุณภาพ ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยและสังคมโลกปัจจุบันมากน้อยเพียงไร ภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อันเป็นกฎหมายแม่บทของการจัดการศึกษาที่มุ่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทุกด้านทุกมิติ ถึงเวลาแล้วที่เราทุกคนจะร่วมใจพร้อมกันปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยจิตที่อาสา และด้วยใจรักในวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเกิดผลทางการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด

2.1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกับการปฏิรูปการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 มีผลให้เกิดการปฏิรูปทางการศึกษา อันเป็นวาระสำคัญแห่งชาติ มีสาระสำคัญทั้งสิ้น 9 หมวดโดยเฉพาะหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ ที่ถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทุกหมวดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะมุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 7-8)

สาระที่เกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ปรากฏอยู่หลายหมวดหลายมาตรา เช่น หมวด 1 ความมุ่งหมายและหลักการให้ยึดหลักการจัดการศึกษาดุลยคติพ หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาต้องจัดให้ทุกคนมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมวด 3 ระบบการศึกษา การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบนอกระบบ และ ตามอัธยาศัย หมวดที่เป็นหัวใจคือ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา ซึ่งว่าด้วยหลักการ สาระ และกระบวนการเรียนรู้ ส่วนหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวด 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และหมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แต่ละหมวดเป็นองค์ประกอบและปัจจัยเกื้อหนุนให้กระบวนการจัดการศึกษา เป็นไปอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

2.1.3 บทบาทของบุคลากรในการปฏิรูปการเรียนรู้

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนยุคใหม่ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางหรือผู้เรียนสำคัญที่สุด ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเต็มตามศักยภาพ ประเมินผลการเรียนจากสภาพจริง ปรับบทบาทของครูจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นผู้ชี้แนะทางในการเรียนรู้ให้ชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของนักเรียน แนวคิดนี้จะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับบทบาทของบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมากดังนี้ (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา. 2543 : 1-3)

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครูและนักเรียน
2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย
3. เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
4. เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
5. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
6. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
7. เป็นผู้นำในการบริหารงาน โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน ผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชาทำงานร่วมกันโดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
8. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้

9. จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

บทบาทของครูผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิด
2. เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ
3. เป็นผู้เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
4. เป็นผู้ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
5. เป็นผู้สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้
6. เป็นผู้รักษากฎในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงที่ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล
7. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

บทบาทของระบบบริหารจัดการเรียนเรียนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่

1. กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนในระยะ 5-10 ปี
2. กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตร
3. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น
4. โรงเรียนมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการ

ประกันคุณภาพการศึกษา

5. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ
6. กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผล และรายงาน

บทบาทของชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้

1. ความเข้มแข็งของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียน ในการปฏิรูปการเรียนรู้

2. คณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้านใน ท้องถิ่น บทบาทของสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นในการปฏิรูปการเรียนรู้

1. เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหาร และครูในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน
2. เป็นแหล่งวิทยากร

บทบาทของศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในท้องถิ่น

1. มีศักยภาพในการนิเทศ
2. ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

การจัดกระบวนการเรียนการสอนได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมาช้านานแล้ว แต่เป็นที่น่าเสียดายว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่มักมีความเข้าใจแคในภาคทฤษฎี เมื่อถึงคราวนำไปปฏิบัติจะจบลงด้วยการจัดการที่ความสำคัญมิได้อยู่ที่ผู้เรียน กลับกลับไปอยู่ที่เนื้อหาวิชาแต่เพียงอย่างเดียว ทำให้ผู้เรียนได้แต่เรียนรู้ตัวความรู้ด้วยการท่องจำมากกว่าการใช้ความคิด หรือการใช้ความจำมิได้เป็นฐานที่มีการต่อยอดด้วยการคิดเพราะครูสอนโดยการบอกและการสั่งการมากกว่าการชี้แนะ การกระตุ้นให้คิด จึงถึงเวลาที่ทุกฝ่ายในสังคมไทย โดยเฉพาะฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การเรียนรู้ จะต้องร่วมมือกับครอบครัวและชุมชนรวมทั้งผู้เรียนด้วย เพื่อปฏิรูปวัฒนธรรมการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจาก

การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อผู้เรียน จากเดิมที่ละเลยไม่ให้ความสำคัญ มากเป็นการมองผู้เรียนว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในกระบวนการเรียนรู้ เป็นมนุษย์ผู้มีศักดิ์ศรี มีสิทธิหน้าที่ ที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เพราะเขามีสมองมีความคิดเป็นของตนเอง มีธรรมชาติของความอยากรู้ อยากรูเห็น ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และต้องการมีความสุขในกระบวนการเรียนรู้ของตน

2.2 มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับการศึกษา ให้บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับการตอบสนองอย่างเป็นรูปธรรม คือ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดอย่างชัดเจนถึงความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่ต้องมุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐาน โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า สมศ. เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพสถานศึกษา นั้นคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการ ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2543 มีทั้งหมด 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผู้เรียน มี 12 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ เน้นพัฒนาการด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม โดยมุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถตามศักยภาพ และมีความสุข

2. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ มี 6 มาตรฐาน 29 ตัวบ่งชี้ เน้นในด้านกระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน

3. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย มี 9 มาตรฐาน 24 ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดคุณลักษณะหรือสภาพความพร้อมของผู้บริหาร ครู หลักสูตร อาคารสถานที่ และชุมชน

มาตรฐานการศึกษาทั้ง 27 มาตรฐาน 91 ตัวบ่งชี้ เป็นทิศทางให้สถานศึกษาที่มีศักยภาพและมีความพร้อมได้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกในระยะต่อไป แต่ในช่วง 5 ปีแรก ได้มีการคัดเลือกมาตรฐานมาเพียง 14 มาตรฐาน 53 ตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ในการประเมิน โรงเรียนมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้

1. มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้นของแต่ละศาสนา
2. **ซื่อสัตย์สุจริต** (และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ สำหรับระดับอาชีวศึกษา)
3. มีความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม
4. ประหยัด (ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ อย่างประหยัดและคุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 4 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้

1. สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและมีความคิดรวบยอด
2. สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี-ข้อเสีย ความถูก-ผิด ระบุสาเหตุ-ผล ค้นหาคำตอบ เลือกริธีและมีปฏิภาณในการแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสันติและมีความถูกต้องเหมาะสม
3. มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้

1. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสบการณ์/กลุ่มวิชา/หมวดวิชาที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และวิชาเฉพาะสาขาสำหรับอาชีวศึกษา)
2. มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1. **มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ** รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล
2. รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา
3. สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 9 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้

1. สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ
2. ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในการทำงาน พัฒนางาน สามารถทำงานอย่างมีความสุข และภูมิใจในผลงานของตนเอง
3. สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)
4. มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 10 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้

1. มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน
2. มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน
3. ร่างกายแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อน และบุคคลทั่วไป
4. รู้จักดูแลสุขภาพ และป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ
5. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา ไม่เสพสิ่งเสพติด และปลอดจากสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 12 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

ตัวบ่งชี้

1. มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

2.2.2 มาตรฐานด้านกระบวนการ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจร ใ้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดองค์กร/โครงสร้างการบริหารชัดเจน
2. มีปรัชญา แผนพัฒนา/ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษาและตัวชี้วัดความสำเร็จ
3. มีการปฏิบัติตามแผน
4. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

6. มีระบบข้อมูลสารสนเทศครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกับความต้องการและทันต่อการใช้งาน
7. มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน
8. มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
ตัวบ่งชี้

1. ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และชุมชนเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน
3. มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
ตัวบ่งชี้

1. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน
2. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา และตัดสินใจ
3. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
4. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยี และสื่อที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
5. มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
6. มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาสุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะ และกีฬา
7. ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อกันร่วมกัน
8. มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
9. มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความกระตือรือร้นในการไปเรียน

2.2.3 มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ
ตัวบ่งชี้

1. บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 22 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้

1. ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
2. ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอนและการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 24 ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ
ตัวบ่งชี้

1. ครูมีความถนัด/ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ
2. มีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอน
ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

1. มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิธีการพัฒนาครูผู้สอนของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
ของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกและไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายปฏิบัติการเรียนรู้ ซึ่งวิธีการ
พัฒนาของผู้บริหาร ในกรอบของมาตรฐานด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยสอดคล้องกับ
กระบวนการในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ อันจะส่งผลให้โรงเรียนที่ปฏิบัติงานตามหลักการบริหาร
บุคลากรเป็นโรงเรียนได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย

2.3 การวางแผนและกระบวนการพัฒนาในการปฏิรูปการศึกษา

พนัส หันนาจินทร์ (2530 : 133-138) ได้กล่าวถึงการวางแผนและกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า มีเรื่องที่จะต้องคิดในการวางแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้คือ

1. การกำหนดนโยบายที่แน่ชัดว่าจะใช้วิธีการอย่างไรที่จะส่งเสริมการพัฒนาตัวบุคคล ความก้าวหน้าที่จะตามมาจากการได้รับการฝึกอบรม เช่น ตำแหน่งว่างที่มีอยู่จะแต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมเป็นอันดับแรก หลักเกณฑ์ที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เช่น พิจารณากิจการปฏิบัติงาน หรือคุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัว

2. การจัดสรรงบประมาณและการสนับสนุนทางการเงิน อันมีเรื่องที่จะต้องพิจารณาคือไปฝึก เช่น จะจัดการฝึกอบรมทั้งหมดหรือบางส่วน ระยะเวลาในการฝึกอบรมกิจกรรมที่จะจัดให้มีขึ้น รวมทั้งค่าอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายด้านวิทยากร

3. กำหนดแผนในการพัฒนา ซึ่งอาจจะมีปัญหาต่างๆ ที่จะต้องคำนึง เช่น จะจัดโปรแกรมอย่างไรจึงจะเหมาะสมและได้สัดส่วนกันในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ควรยึดหลักเกณฑ์และทฤษฎีการเรียนรู้แนวใดเพื่อให้ผลการฝึกอบรมเกิดประโยชน์แก่ผู้อบรมอย่างเต็มที่ และจะใช้วิทยากรในระบบโรงเรียนเองหรือวิทยากรจากแหล่งอื่น จะหาทางดำเนินการตามขั้นตอนในการฝึกอบรมอย่างไร

ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องคิดไว้ล่วงหน้าก็คือ วิธีการที่จะประเมินผลการฝึกอบรมที่ได้จัดให้มีขึ้น หากปราศจากการประเมินผลดังกล่าวนี้แล้วกิจการด้านนี้ก็อาจเป็นเรื่องของการเสียเงินและเสียเวลาโดยใช่เหตุ นอกเหนือไปจากการก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในส่วนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเหล่านี้ด้วย

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งได้เป็น 2 ชั้น คือ

1. กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนา ต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียนหรือสถาบันแห่งนั้น โดยต้องพิจารณาสิ่งสำคัญคือ

1.1 กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยงานต่างๆ ที่มีอยู่ร่วมกันในการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่ระดับจังหวัดถึงโรงเรียน

1.2 กำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับการพัฒนาแต่ละบุคคล สถาบัน และระบบโรงเรียน

1.3 การพัฒนาโดยการให้มีส่วนร่วมในแผนการปรับปรุงตัวบุคคล โดยให้คณะครูเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา

1.4 จัดทำแผนพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลโดยให้มีหลักการและจุดมุ่งหมายสอดคล้องกับแผนพัฒนาของสถาบัน

2. วางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนา นิพนธ์ กินาวงศ์ (2523 : 68 - 76) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งเป็น

ถ้ามองที่ให้ความสำคัญต่องานวิชาการมาก หน้าที่ของโรงเรียนคือ การให้ความรู้ทางวิชาการแก่นักเรียนเป็นสำคัญ แต่การที่โรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่ด้านนี้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่งานวิชาการ และเข้าใจขอบเขตของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเป็นอย่างดี งานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการที่สำคัญยังมีดังนี้คือ

1. งานด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน
2. งานด้านปรับปรุงการเรียนการสอน
3. งานด้านการวัดผลและประเมินผล

ชาญชัย สวัสดิ์รังสีมา เขียววิทย์ อุทธิประศาสน์ และเสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ (2524 : 25 - 35) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการสอนของครูไว้ว่า ควรแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการเตรียมการสอน
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตร
3. ด้านสื่อการเรียนการสอน
4. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

สมนึก ประเสริฐปาณิจิตร (2532 : 14 - 15) ได้กล่าวว่าในการที่ครูมัธยมศึกษาจะสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น ครูจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ซึ่งพอสรุปรวมได้ 5 ด้าน คือ

1. สมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน
2. สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน
3. สมรรถภาพด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน
4. สมรรถภาพด้านสื่อการเรียนการสอน
5. สมรรถภาพด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

สรุปผลการศึกษาวิธีการในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการด้านต่าง ๆ แล้ว จะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถกระทำได้หลายวิธี ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความต้องการของครูเป็นหลักสำคัญ และวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการสอนที่ครอบคลุมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 12 - 13) ได้เน้นการบริหารงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาไว้ 3 กระบวนการคือ

1. กระบวนการบริหาร ได้แก่ ด้านการบริหารและการสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการสอน (ซึ่งจะได้กล่าวเฉพาะเรื่องการสนับสนุนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการสอนเท่านั้น)

2. กระบวนการเรียนการสอน ได้แก่
 - 2.1 ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
 - 2.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 2.3 ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน
 - 2.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล
3. กระบวนการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ได้แก่ด้านการนิเทศการศึกษา
 - 2.3.1 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 20 - 24) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนการเรียนการสอนไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษา หรือผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ถ้าขาดผู้สนับสนุนก็จะทำให้งานต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินไปได้ดี เพราะเมื่อไม่มีผู้สนับสนุนย่อมขาดสิ่งที่เป็นปัจจัยในการสนับสนุน เช่น การจัดการ วิธีการที่ให้ครูได้รับการพัฒนา และสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณรวมถึงบุคลากรที่จะมาช่วยงานการพัฒนาบุคลากรครูประจำการด้วยสิ่งๆที่ผู้บริหารจะสนับสนุนเพื่อพัฒนาครูประจำการ ได้แก่

1. งานสนับสนุนด้านวิชาการ

ความคิดหรือแนวทางในการบริหารหรือวิธีการพัฒนาปฏิบัติงานรวมทั้งนโยบายในการปฏิบัติงานด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น

1.1 การให้ครูมีส่วนร่วมวางแผนด้านวิชาการ หรือด้านหลักสูตรหรือให้ครูมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ

1.2 ส่งเสริมให้ครูได้เสนอแนวคิดริเริ่มหรือเขียนเอกสาร แผ่นปลิว การเขียนบทความทางวิชาการ การค้นคว้าทดลอง

1.3 การประชุมอบรม การสัมมนา การปฐมนิเทศครูใหญ่หรือครูที่เลขปฏิบัติงานมาหลายปี มีประสบการณ์มาแล้วจำเป็นต้องประชุมอบรม เพื่อให้ทราบนโยบาย แนวทางใหม่ ๆ ตามนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานสังกัด

1.4 ส่งเสริมให้ครูได้จัดนิทรรศการแสดงผลงานด้านต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการสื่อการเรียนการสอน การประกวดกิจกรรมทางวิชาการ

1.5 การส่งเสริมด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้ครูในโรงเรียนได้รับทราบข่าวสารความเคลื่อนไหวหรือความรู้ในด้านต่างๆ

1.6 การส่งเสริมหรือสนับสนุนให้ครูได้สับเปลี่ยนงานหรือหน้าที่กันเพื่อเป็นการศึกษางาน เพื่อความรอบรู้งานหลาย ๆ ด้าน และเป็นการพัฒนาความชำนาญด้านวิชาการ

1.7 การจัดให้ครูได้ไปศึกษาต่อทั้งภาคนอกเวลา ในเวลาราชการ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

1.8 สนับสนุนให้ครูได้ไปดูงาน สังเกตการณ์สอนในโรงเรียนอื่น ๆ ทั้งของรัฐและเอกชนที่มีชื่อเสียง เช่น โรงเรียนดีเด่นในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

1.9 การจัดประกวดหรือส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่ชนะการประกวดกิจกรรมการสอน ให้ได้รับรางวัลเพื่อเป็นการส่งเสริมในด้านขวัญและกำลังใจให้ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

1.10. สนับสนุนให้ครูได้ร่วมประชุม ปรึกษางานด้านวิชาการเพื่อเป็นการแก้ปัญหา ระดมความคิด โดยใช้เทคนิคการประชุมแบบต่างๆ มาช่วย ในระบบ Q.C.C (Quality Control Circle) มาช่วยพัฒนางานทางวิชาการ

1.11. ผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานของตนเองและคณะครูด้วยกันเพื่อการมีส่วนร่วม ตัดสินใจ ความภาคภูมิใจ และความเข้าใจในกระบวนการต่างๆ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สำคัญ เพราะเมื่อทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้เข้ามามีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เคารพในความคิด หรือวิธีการที่กลุ่มได้ร่วมกันตัดสินใจด้วยกัน และเป็นการมอบอำนาจการตัดสินใจอีกส่วนหนึ่งด้วย

1.12. ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อความสอดคล้องในด้านต่าง ๆ เช่น หลักสูตรกิจกรรมที่สนับสนุนงานวิชาการ ความต้องการของชุมชนและความต้องการของโรงเรียน เป็นการศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามาช่วยเหลือด้านการเรียนการสอน

2. งานสนับสนุนด้านงบประมาณและอุปกรณ์

ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษาทุกระดับมีภารกิจที่สำคัญในการจัดงบประมาณและอุปกรณ์ให้กับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน เช่น งบประมาณการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอน

งบประมาณค่ารายหัวนักเรียนเพื่อนำไปจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้แก่โรงเรียน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เงินสนับสนุนที่ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ เช่น การจัดประชุมอบรมงานทางด้านการเรียนการสอน การอบรมการสอนงานวิชาชีพ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการอบรม ฯลฯ

นอกจากเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัดแล้ว ผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารการศึกษายังมีหน้าที่จัดหาเงินซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณที่ไม่ใช่เงินของรัฐมาสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนอีก เช่น เงินบริจาคโดยมีวัตถุประสงค์ เงินบริจาคโดยไม่มีวัตถุประสงค์ เงินรายได้จากการจัดงานต่าง ๆ เงินจากการจำหน่ายสิ่งของของนักเรียนหรือครูใน

โรงเรียนจัดทำขึ้น เงินทั้งหมดนี้เป็นเงินที่ผู้บริหารมีส่วนในการจัดหามา และนำไปใช้ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาการสอน

3. งานสนับสนุนด้านบุคลากร

ผู้บริหารการศึกษามีส่วนช่วยในการพัฒนาบุคลากรในด้านการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือในด้านบุคลากร เช่น การให้ความช่วยเหลือจัดหาวิทยากรเพื่อให้การอบรมสัมมนาแก่ครูผู้สอนด้านวิชาการในโรงเรียน

การจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการอบรมโครงการสำคัญในระดับอำเภอ จังหวัด และระดับประเทศ เช่น โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูผู้สอนประถมศึกษา การขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ในระดับอำเภอและระดับจังหวัดเพื่อนิเทศการศึกษาในโรงเรียน

โครงการนิเทศการศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม จำเป็นต้องจัดหาครูที่มีความรู้ความสามารถในการนิเทศการสอนในโรงเรียนต่าง ๆ

จะเห็นได้ว่างานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าไม่มีงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอนแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ได้ดี ซึ่งกระบวนการในการสนับสนุนการเรียนการสอนนั้นผู้บริหารควรมีวิธีการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนการสอนที่หลากหลายทั้งด้านวิธีการ และ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลอันจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพด้านการสอนเป็นอย่างดี

2.3.2 ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร .

2.3.2.1 ความหมายของหลักสูตรประถมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 6) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตรประถมศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เด็กที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่เด็กที่มีอายุระหว่าง 6-12 ปี

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เด็กที่อยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาได้แก่ ประสบการณ์ทั้งหมดที่โรงเรียนจัดให้นักเรียนทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ความรู้ มีทักษะที่จำเป็น เกิดความคิดและมีเจตคติที่ดีซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2.3.2.2 หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 3) กล่าวว่า หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) มุ่งหวังให้ผู้เรียนได้พัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาสังคมอันจะส่งผลให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา และมีค่านิยมที่ดีเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ดังนั้น ผู้บริหาร ครู สศึกษานิเทศก์และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จึงจำเป็นต้องศึกษาพื้นฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับหลักสูตรฉบับปรับปรุงดังกล่าวให้เข้าใจ เพื่อการนำไปใช้ ได้ถูกต้อง ซึ่งหน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 5-13) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับพื้นฐานจำเป็นของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ที่ควรศึกษาให้เข้าใจก่อนนำหลักสูตรไปใช้เป็นพื้นฐานต่างๆ ดังกล่าวมีดังนี้

1. ความคาดหวังของหลักสูตร
2. จุดเน้นของหลักสูตร
3. หลัก จุดหมาย โครงสร้าง
4. เวลาเรียน
5. แนวดำเนินการ
6. กระบวนการเรียนการสอน
7. การจัดทำกำหนดการสอน
8. การจัดทำตารางสอน
9. การจัดทำแผนการสอน
10. การใช้สื่อการเรียนการสอน
11. การวัดผลและประเมินผลการเรียน
12. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

หลักสูตรจึงเปรียบเสมือนแม่บทและเข็มทิศของการจัดการศึกษา แต่หลักสูตรก็มีใช้กันถึง อันศักดิ์สิทธิ์ ครูสามารถนำหลักสูตรมาสร้างและปรับแผนการสอนให้สอดคล้องกับปัญหา ความ สนใจ และความต้องการของชีวิตนักเรียนในห้องเรียนของตน ซึ่งถือว่าได้นำหลักสูตรไปใช้อย่าง ถูกต้อง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหาเทคนิควิธีการที่จะทำให้ครูได้เรียนรู้ และเข้าใจหลักสูตรให้ได้มากที่สุดเพื่อจะได้เกิดความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงได้มาก ที่สุด และในขณะเดียวกันผู้เรียนก็สามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่หลักสูตรกำหนด

2.3.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

พกา สัตยธรรม (2534 : 27-28) กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. ให้นักเรียน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความถนัดและความสนใจ
2. ฝึกให้นักเรียนรู้จักเอาเหตุผลมาใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆ

3. หลังจากที่มีการทำกิจกรรมต่าง ๆ แล้วควรเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นว่าเป็นเพราะเหตุใดจึงเป็นเช่นนั้น รู้จักคิดแก้ปัญหาและนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

4. จากกิจกรรมกลุ่มที่นักเรียนได้กระทำร่วมกัน ทำให้มีการพบสิ่งใหม่ ๆ หรือได้หลักการที่เป็นประโยชน์ ครูผู้สอนควรช่วยสรุปแนวคิด **สิ่งที่ได้รับจากการกระทำให้ชัดเจน**

การทำงานร่วมกันของนักเรียนเพื่อให้การสอน และผลการเรียนรู้มีประสิทธิภาพนั้นมีหลักดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนด้วยการทำกิจกรรมหรือให้มีการพัฒนาทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน

2. หลักสำคัญของการทำงานคือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานกลุ่ม มีความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มมีความใกล้ชิดกัน ฝึกความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในสังคม

3. เน้นการให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการค้นพบ

4. เปิดโอกาสและให้เป็นแนวทางที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตได้

5. ในการสอนแต่ละครั้ง ควรจัดกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ที่นอกเหนือไปจากการถามตอบเท่านั้น

ธีระ รุณเจริญ (2535 : 157) ได้ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งครูและนักเรียนร่วมกันสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้และรวมถึงสร้างค่านิยมและความเชื่อต่าง ๆ ในอันที่จะช่วยให้นักเรียนบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

นราวัลย์ พูลพิพัฒน์ (2530 : 101) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมเพื่อช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้

เกษม สุธอมและคนอื่น ๆ (ม.ป.ป. : 157) ได้ให้ความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง

1. การจัดประสบการณ์ในชีวิตแก่เด็ก

2. การถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็ก

3. การให้เด็กนักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. การแนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาและค้นคว้าหาความรู้

5. การฝึกให้เด็กได้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้

6. การถ่ายทอดความรู้ จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน รวมทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมและกิจกรรมให้เหมาะสมแก่การเรียนรู้ของเด็ก

7. การให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน

จากความหมายการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กล่าวมาแล้ว สรุปว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ครูและนักเรียนกระทำร่วมกันเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้สอดคล้องตามที่หลักสูตรกำหนด โดยผู้บริหารควรส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้เท่าทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการ เทคนิคการเรียนการสอนแนวใหม่ จิตวิทยาของเด็กแต่ละวัย อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน พุฒุน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.4 ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน

2.3.4.1 ความหมายของสื่อการสอน

สมนึก ลั่นทอง และชาติรี อายุวัฒน์ (2532 : 270) กล่าวว่า สื่อการสอนมีความหมายอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน เรียกว่า อุปกรณ์การสอน (Instructional Aids) ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนซาบซึ้งในเนื้อหาอย่างสมบูรณ์ ได้รับข้อเท็จจริง เจตคติ ความรู้ความเข้าใจ เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

2. วิธีการประสบการณ์ต่างๆ เช่น กิจกรรมการสาธิต การทดลองหรืออื่นๆ อีกด้วย

ทัศนีย์ สุขเมธิ (2531 : 76) กล่าวว่า สื่อการสอน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนหรือเป็นตัวการทำให้การเรียนการสอนบรรลุถึงจุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ โดยช่วยสร้างความสนใจ ประหยัดเวลาและประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน

จากความหมายที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า สื่อการสอน หมายถึง อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอน วิธีการ ประสบการณ์ต่างๆ ที่จะช่วยนำข้อมูลหรือส่งเสริม สนับสนุนให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4.2 ความสำคัญของงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการสอน

ประพันธ์ สุตโต (2534 : 11) กล่าวถึงเรื่องความสำคัญของสื่อว่า สื่อการเรียนการสอนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่ผู้เรียนในการจัดหาสื่อการเรียนการสอนนั้น นอกจากได้จากกรมวิชาการ และ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติแล้ว ครูสามารถจัดหาหรือสามารถทำขึ้นเองได้จากวัสดุที่มีในท้องถิ่น แหล่งวัสดุที่ครูจะหาสื่อการเรียนได้

2.3.4.3 หลักในการเลือกใช้สื่อการสอน

สุนันท์ สังข์อ่อง (2526 : 17) ได้กล่าวถึงหลักในการใช้สื่อการสอน ดังนี้

1. สื่อนั้นต้องเหมาะสมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การสอน
2. สื่อที่ใช้ต้องช่วยให้นักเรียนได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง
3. สื่อที่นำมาใช้ช่วยให้นักเรียนรู้จักคิดอย่างมีเหตุผลและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง
4. สื่อที่นำมาใช้ต้องช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับนักเรียน
5. สื่อที่นำมาใช้มีความยากง่ายพอเหมาะกับความสามารถความสนใจและความต้องการของผู้เรียน
6. สื่อที่นำมาใช้ต้องใช้การได้ดี เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้
7. สื่อที่นำมาใช้ช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้เนื้อหาที่ถูกต้อง
8. คำนวณ คำนวณกับราคา เวลา เงิน และการจัดเตรียมสื่อ

2.3.4.4 ประเภทของสื่อการสอน

อุดมสิน อรรถพงษ์ (2534 : 190-191) ได้กล่าวถึงประเภทของสื่อการสอนว่า แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ (Hardware) ได้แก่ สื่อใหญ่ ประกอบด้วยกลไกไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องฉายต่าง ๆ และเครื่องสอนคอมพิวเตอร์
2. วัสดุ (Software) ได้แก่ สื่อเล็ก ซึ่งบางแบบต้องอาศัยสื่อใหญ่สำหรับนำเสนอ เช่น ฟิล์ม ภาพยนตร์ ม้วนเทปบันทึกเสียง เป็นต้น สื่อเล็กบางชนิดเป็นตัวของมันเองโดยเอกเทศ เช่น หนังสือเรียน ตำราของจริง ป้ายนิเทศ เป็นต้น
3. เทคนิควิธีการ (Techniques or Methods) ได้แก่ เทคนิคและวิธีการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสาธิต การศึกษานอกสถานที่ การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

จากข้อมูลทั้งหมดจะพบว่าสื่อมีประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากมาย สื่อนั้นมีหลายประเภทและมีอยู่ทั่วไป มีตั้งแต่ราคาถูก ซึ่งหาได้ง่ายในท้องถิ่น และจนถึงราคาแพง มีความซับซ้อนมากมาย สื่อเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกเนื้อหาวิชา ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนจะเลือกใช้ อย่างไรให้เหมาะสม สะดวกต่อสภาพการณ์ของเนื้อหาและท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมาย ได้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ผู้สอนได้เรียนรู้สื่อประเภทต่างๆ โดยสำรวจสื่อที่มีอยู่ทั้งในโรงเรียนและในท้องถิ่น อันจะส่งผลให้ผู้สอนทราบแหล่งสื่อการเรียนการสอน และสามารถนำไปพิจารณาประกอบในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดี

2.3.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล

2.3.5.1 ความหมายของการวัดผลและประเมินผล

ธารง บัวศรี (2531 : 227) ได้ให้ความหมายของการวัดผลและประเมินผลไว้ว่า การวัดผล หมายถึง การวัดคุณสมบัติของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการวัดในด้านปริมาณหรือคุณภาพได้ การวัดในด้านปริมาณ ได้แก่ การวัดความยาว ความกว้าง ความสูง น้ำหนัก ปริมาตร ความถี่ ความเร็ว เป็นต้น ส่วนในด้านคุณภาพ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระดับเชาวน์ปัญญา พฤติกรรม เจตคติ ฯลฯ การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการนำความรู้ การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการประเมินค่าและตัดสินใจ

2.3.5.2 วิธีการประเมินผล

เสถียร ชะระเชิด (2535 : 50-52) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการหนึ่งของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความสามารถของผู้เรียน และเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางของหลักสูตร ซึ่ง ผู้บริหารและครูมีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องทำการทดสอบตามลักษณะการจัดประสบการณ์และเนื้อหาวิชาอย่างคอบเนื่องเป็นระยะๆแล้วนำผลไปพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการประเมินผลการเรียนรู้

การประเมินผลการเรียนรู้ยังคงยึดหลักการเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการประเมินตามสภาพความเป็นจริงของผู้เรียน การจัดทำแฟ้มสะสมงาน

โรงเรียนจะต้องดูแล ควบคุมให้การวัดผลและการประเมินผลเป็นไปตามระเบียบของการประเมินผลการเรียนรู้ดังนี้

1. จัดให้มีการประเมินผลก่อนเรียน
2. การประเมินผลระหว่างภาค ด้านนักเรียนคนใดไม่มีความรู้ความสามารถตาม

จุดประสงค์จะต้องจัดให้มีการสอนซ่อมเสริม

3. การประเมินผลปลายภาค ให้ประเมินให้ครอบคลุมทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ให้เป็นไปในรูปของคณะกรรมการตามระเบียบการวัดผล

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการวัดและประเมินผลควรเน้นให้ผู้เรียนได้รับการประเมินผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการ ซึ่งระเบียบได้กำหนดไว้ให้แก่นักเรียนทราบจุดประสงค์การเรียนรู้ วิธีการประเมินผล เกณฑ์การผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ การมีส่วนร่วมประเมินผลของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน การประเมินตนเอง จึงจะถือว่าเป็นการประเมินผลครบกระบวนการ ในการสนับสนุนด้านการวัดและประเมินผลนั้นผู้บริหารควรให้ความรู้แก่ผู้สอนถึงเทคนิควิธีการวัดผล ประเมินผลแบบต่างๆ วิธีการสร้างเครื่องมือ แหล่งเครื่องมือวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ วิธีการ

หากคุณภาพของเครื่องมือ อันจะทำให้ผู้สอนได้เรียนรู้ถึงเครื่องมือในการประเมินที่ดี ทำให้สามารถวัดและประเมินผลนักเรียนได้ตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

2.3.6 ด้านการนิเทศการศึกษา

2.3.6.1 ความหมายของการนิเทศการศึกษา

โสภณ รอดทอง (2531 : 8) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาร่วมมือกัน เพื่อให้การสอนของครูได้ผลมากขึ้นและการเรียนของผู้เรียนดีขึ้น

สุพิชญา ชีระกุล กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ และวิจิตร วรุดบางกูร (2534 : 2) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การช่วยให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานได้ตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

อุทัย บุญประเสริฐ และ ชโกมใจ กิงคารวัฒน์ (2538 : 3) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ ให้การปรึกษาหารือ ช่วยฝึกฝน ช่วยเตรียมงาน ให้การสนับสนุน ช่วยประสานงาน เป็นผู้นำในการคิด การปฏิบัติโดยตรงในบางกรณี ตลอดจนอาจเป็นเรื่องของการจัดการและควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูง บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของศึกษานิเทศก์ ผู้บริการและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนา เพื่อแสวงหาวิธีและหาแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครู ในการพัฒนา คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษา การสอนตามแนวทางของหลักสูตร

2.3.6.2 ความสำคัญของการนิเทศการศึกษา

สนอง เครือมาก (2536 : 1207) กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบ และกระบวนการทางการศึกษาหลายอย่างพร้อม ๆ กันไป กระบวนการที่สำคัญประกอบด้วยกระบวนการเรียนการสอน กระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศการศึกษา กระบวนการทั้งสามนี้ต้องปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี จึงจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จตามความปรารถนา ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดบกพร่อง ประสานกันไม่สนิทก็จะมีผลให้ส่วนอื่นๆ ได้รับความกระทบกระเทือนไปด้วย อันจะส่งผลให้คุณภาพของการศึกษาโดยส่วนรวมต้องตกต่ำผิดเป้าหมาย แม้ว่ากระบวนการที่สำคัญมีผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยตรง คือ กระบวนการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาสภาพที่ไม่พึงประสงค์ ปัจจุบันให้เป็นสภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตคือเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร แต่การเรียนการสอนของหลักสูตรและครูก็ยังจำเป็นต้องอาศัยการบริหารมาช่วยเหลืออำนวยความสะดวก

สะดวกแก่ครูในด้านต่าง ๆ รวมทั้งกระบวนการนิเทศการศึกษาที่สนับสนุนการเรียนการสอนของครู
อีกทางหนึ่งด้วย

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น การนิเทศการศึกษาเป็น
กระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะต้องดำเนินงานให้ประสานสัมพันธ์กับกระบวนการอื่นในการ
พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร

2.3.6.3 ความมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2533 : 100-101) กล่าวว่า การนิเทศศึกษามีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำของวิชาชีพ
2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของครู
3. เพื่อปรับปรุงการสอนของครูให้ดีขึ้น
4. เพื่อส่งเสริมและแนะนำให้มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

จากข้อมูลทั้งหมดจะพบว่า การนิเทศเป็นกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับ
ผู้รับการนิเทศ เพื่อปรับปรุงและเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศในการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา เป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน
และการตัดสินใจที่รอบคอบอยู่บนฐานของข้อมูลที่ชอบด้วยเหตุผล

2.3.6.4 ขอบข่ายของงานการนิเทศการศึกษา

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2533 : 99-100) กล่าวว่า บุคคลที่มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาแบ่งออก
เป็น 2 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับถือว่า มีหน้าที่ในการนิเทศการศึกษา
นับตั้งแต่ผู้บริหารระดับกรม กอง จังหวัด อำเภอ และผู้บริหาร โรงเรียน

- 2.ศึกษานิเทศก์ คือ บุคคลที่มีหน้าที่นิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง

เชาว์ โรจนแสง (2534 : 52) กล่าวว่า ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาอาจได้แก่บุคคลต่อไปนี้

1. ศึกษานิเทศก์ คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในการนิเทศการศึกษาโดยตำแหน่ง ซึ่งได้แก่
ศึกษานิเทศก์อำเภอและกิ่งอำเภอ ศึกษานิเทศก์จังหวัด ศึกษานิเทศก์กรม

2. ครู ได้แก่ ครูวิชาการ ครูหัวหน้าสาย และครูหัวหน้าหมวด ซึ่งครูดังกล่าวจะเป็นผู้ช่วย
งานนิเทศการศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. ผู้เชี่ยวชาญ คือ บุคคลที่โรงเรียนเชิญมาเป็นวิทยากร เพื่อช่วยเหลือแนะนำให้ความรู้
เกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู

4. ผู้บริหารการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับกระทรวง กรม จังหวัด อำเภอ ประชาน กลุ่มโรงเรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียน

สนอง เกรือมาก (2536 : 1208) กล่าวไว้ว่า ขอบข่ายของงานนิเทศการศึกษานแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. ผู้ทำการนิเทศ ได้แก่ ศึกษาานิเทศก์ และผู้ทำการนิเทศในระดับอื่น ๆ ตั้งแต่ระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน อำเภอและจังหวัดในระดับโรงเรียนมุ่งการนิเทศภายในโดยมีผู้บริหารของแต่ละโรงเรียนและนักวิชาการกลุ่มโรงเรียน หรือครูที่มีความชำนาญนิเทศระดับกลุ่ม โรงเรียน ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนและติดตามผล

2. ผู้รับการนิเทศ ได้แก่ หน่วยงานต่าง ๆ ที่จะต้องได้รับการนิเทศช่วยเหลือตามความจำเป็น ตั้งแต่ประธานกลุ่มโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนและครูผู้สอนภายในโรงเรียน

2.3.6.5 งานที่จะนิเทศ

สนอง เกรือมาก (2536 : 1209) กล่าวไว้ว่า การนิเทศจะต้องครอบคลุมงานหลักของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีอยู่ 6 งานคือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคลากร
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานอาคารสถานที่
5. งานธุรการและการเงิน
6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2.3.6.6 เทคนิคการนิเทศแบบต่าง ๆ

สนอง เกรือมาก (2536: 1222-1223) กล่าวไว้ว่า เทคนิคการนิเทศมีดังนี้

1. การใช้เทคนิคการเป็นผู้นำในการนิเทศการศึกษา เช่น การสังเกตการปฏิบัติงาน หรือการสอน การประชุมครู การสาธิตการสอน การอบรมครูประจำการ การพาครูไปดูงานการสอนในสถานศึกษาอื่น ๆ การประเมินมาตรฐานโรงเรียน การบริการเอกสารทางวิชาการ การจัดตั้งศูนย์วิชาการและการพบปะครู

2. เทคนิคการวิจัย การวิจัยเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้จากปัญหาที่ชัดเจนอย่างมีระบบ โดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์ การวิจัยแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ คือ การวิจัยเชิงทดลอง การวิจัยเชิงพรรณนา และการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์

3. เทคนิคการนิเทศแบบคลินิก เป็นกระบวนการสังเกตการณ์การเรียนการสอนภายในห้องเรียนอย่างมีระบบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนในอันที่จะพัฒนาวิชาชีพการสอนของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.6.7 หลักการจัดการนิเทศภายในโรงเรียนและบทบาทของผู้บริหารในการนิเทศภายใน

ประพันธ์ สุกโต (2534 : 13-16) กล่าวว่า เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ควรเริ่มต้นจากสภาพที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบันโดยมุ่งให้ผู้เรียนรู้ว่าอะไรคือปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และจะหาวิธีแก้ปัญหานี้อย่างไร การนิเทศจะต้องใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ ระเบียบ และวิธีการต้องเป็นประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือ และกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการนิเทศภายในไว้ว่า ควรมีหน้าที่ดังนี้

1. ร่วมวางแผนงานด้านการนิเทศภายในกับผู้นิเทศ และจัดทำเป็นปฏิทินปฏิบัติงาน
2. ประชุมชี้แจงคณะครูวางแผนทางและสร้างบรรยากาศความเข้าใจอันดีระหว่าง ผู้นิเทศและผู้บริหารนิเทศ
3. เสริมขวัญและกำลังใจให้ทั้งผู้ทำหน้าที่และผู้รับการนิเทศ
4. ติดตามผลการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือแก้ไขหากมีปัญหาอุปสรรค
5. เป็นที่ปรึกษาทั้งแก่ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
6. จัดให้มีการประชุมพบปะระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ผู้ทำหน้าที่นิเทศและผู้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ

การดำเนินการนิเทศดังกล่าวจะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจวางแผนและกำหนดทางเลือกในการดำเนินการ โดยหลักการนิเทศการศึกษานั้นจะมีจุดเริ่มต้นจากการศึกษาสภาพปัญหาหรือความต้องการในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น หากไม่มีปัญหาหรือความต้องการที่จะต้องปรับปรุงสิ่งใดก็ไม่จำเป็นต้องมีการนิเทศ ก่อนที่เราจะเริ่มพัฒนางานเราควรจะได้ดำเนินงานตามกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูจะมีประสิทธิภาพได้ จะต้องมีส่วนประสานสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลจากกระบวนการอื่น ๆ เช่น กระบวนการบริหารกระบวนการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกระบวนการนิเทศการศึกษานั้นจะต้องประสานสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเป็นพิเศษ เพราะการสอนกับการนิเทศการศึกษาเป็นของคู่กัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรด้านการสอนได้รับการพัฒนาการสอนดี เพราะการนิเทศการศึกษาจะเป็นส่วนช่วยให้เห็นจุดบกพร่องในการสอน และ

ชี้แนะแก้ไขให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากโรงเรียนพยายามศึกษารูปแบบของการนิเทศการศึกษาได้อย่างหลากหลาย ย่อมที่จะมีวิธีการนิเทศผู้สอนได้หลากหลายรวมทั้งทำให้ผู้สอนได้รับความรู้ และได้ภาพสะท้อนมองกระบวนการของตนเองอันจะมีประโยชน์ต่อการนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นได้เป็นอย่างดี

3. โครงการเครือข่ายกับการพัฒนาบุคลากร

โครงการโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่เป็นโครงการของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ในปีการศึกษา 2542 ที่มีความมุ่งหวังที่จะพัฒนาศักยภาพโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่ให้สามารถปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ความเป็นามา

บทบาทของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมีหน้าที่หลักอยู่ 2 ประการคือ การผลิตและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในบทบาทของการพัฒนาครูนั้น ทางคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัย โดยศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการประสานงานทำงานร่วมกันกับครูและบุคลากรในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ คือ จังหวัดปทุมธานี ปราจีนบุรี และสระแก้ว มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2541 สามารถสรุปเฉพาะส่วนที่สอดคล้องกับกระดำเนิงานตามโครงการของคณะครุศาสตร์ ปี 2544 ดังนี้

ปี 2541 คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูพี่เลี้ยงเพื่อเป็นแบบอย่าง มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูในจังหวัดปทุมธานี และทำการขยายผลไปยังเพื่อนครู จำนวนกลุ่มเป้าหมาย 46 คน โดยให้โรงเรียนดำเนินการคัดเลือกครูที่มีประสิทธิภาพในการสอน และมีความเต็มใจเข้าร่วมอบรม มาดำเนินการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 1 ปีการศึกษา (2541) ด้วยการสร้างความตระหนัก พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การอบรมเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการประเมินผลตามสภาพจริงเมื่อเสร็จสิ้นจากการพัฒนาแล้วมีการนำเสนอผลงาน ด้วยการจัดประชุมวิชาการและการจัดนิทรรศการ ผลที่เกิดขึ้นกับครูคือครูกลุ่มนี้ได้รับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบของสทศ.จำนวน 1 คน และที่เหลือได้เป็นทั้งครูเครือข่ายและครูแกนนำ ซึ่งสามารถขยายผลไปยังครูได้อย่างกว้างขวาง จึงทำให้เกิดโครงการต่อเนื่องในปี 2542

ปี 2542 คณะครุศาสตร์ได้ดำเนินการ โครงการนี้อย่างต่อเนื่องโดยใช้ชื่อโครงการว่า โครงการพัฒนาครูเครือข่ายของจังหวัดปทุมธานี ปราจีนบุรี และสระแก้ว สรุปผลการดำเนินงานได้ดังต่อไปนี้

จังหวัดปทุมธานี มีครูเข้ารับการอบรมจำนวน 179 คน โดยร่วมมือกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี คัดเลือกครูเครือข่ายโรงเรียนละ 1 คน มาทำการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี หลักสูตร 4 วัน แบ่งผู้เข้ารับการอบรมเป็น 3 รุ่น ๆ ละ 65 คน

จังหวัดปราจีนบุรี มีครูเข้าอบรมจำนวน 65 คน โดยร่วมมือกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ทำการคัดเลือกครูแกนนำระดับจังหวัดเข้ารับการฝึกอบรม

จังหวัดสระแก้ว มีครูเข้าอบรมจำนวน 65 คน โดยร่วมมือกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ได้คัดเลือกครูแกนนำจำนวน 40 คน และทดลองใช้วิธีการพัฒนาการเรียนการสอนให้กับครูและผู้บริหารทั้งโรงเรียน จำนวน 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนวังทองกับโรงเรียนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 6 อ.วังน้ำเย็น จ.สระแก้ว จำนวน 20 คน

ปี 2543 เป็นปีที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ ได้ทดลองพัฒนาการเรียนการสอนครูทั้งโรงเรียน โดยใช้กระบวนการของการร่วมคิดร่วมทำ ทั้งระบบทั้งผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และครูผู้สอน จากการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน คณะครุศาสตร์และชุมชน ทำให้ค้นพบว่า โรงเรียนที่มีศักยภาพในการปฏิบัติการเรียนรู้หรือพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว มีจำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน

จากการดำเนินการโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูในเขตพื้นที่มาอย่างต่อเนื่องนั้น ทำให้ได้ข้อสรุปว่าพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนจะได้ผลดีมีคุณภาพนั้น แนวทางการพัฒนาที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งระบบโรงเรียน คือ การจัดดำเนินโครงการ โครงเรียนเครือข่ายเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วม

3.2 หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 4 เป็นหมวดที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ จากเดิมที่เน้นการถ่ายทอดการท่องจำ การทำความเข้าใจที่เน้นครูเป็นศูนย์กลางไปสู่หลักที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และปลูกฝังให้รู้จักคิดวิเคราะห์ และรู้จักแสวงหาองค์ความรู้ด้วยตนเอง และการใฝ่รู้ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต หน่วยงานที่จะผลักดันให้การปฏิบัติการเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้คือโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นเอง ซึ่งบทบาทของโรงเรียนหรือสถานศึกษานี้จะต้องให้การสนับสนุนแก่บุคลากรของโรงเรียน ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนได้ศึกษาทำความเข้าใจในสาระของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการเรียนรู้และ

นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง การบริหารและการจัดการ เช่นการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ตลอดจนการเปิดโอกาสให้พ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัว ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นต้น

ดังนั้นศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาของกรมในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สระแก้ว ปราจีนบุรีจัดให้มีการดำเนินโครงการโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในจังหวัดดังกล่าวขึ้น โดยคาดหวังว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษาดังกล่าว จะได้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเครือข่ายได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542
2. เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะกระบวนการในการปฏิบัติและคุณธรรมจริยธรรม
3. เพื่อพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายให้เป็นโรงเรียนผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้ให้แก่โรงเรียนอื่น ๆ ในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน
4. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อพร้อมรับการประเมินจากภายนอก

3.4 คุณสมบัติของโรงเรียนเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ

โรงเรียนเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่โรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของคณะครุศาสตร์ราชภัฏ ทั้งในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ที่มีความสนใจที่จะร่วมปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน โดยมีครูในโรงเรียนที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีศักยภาพ สนใจและกำลังปฏิบัติอยู่ในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยได้รับการพิจารณาจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรในการส่งเสริมการปฏิบัติงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน ของคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยคัดเลือกกลุ่มโรงเรียนละ 1-2 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนเครือข่ายที่ได้รับคัดเลือกและยินดีเข้าร่วมปฏิรูปการเรียนรู้จะทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสานคิดต่อการทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ราชภัฏ โดยความร่วมมือจากหน่วยงานต้นสังกัด

7. ร่วมวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา และให้คำปรึกษา ตรวจสอบและพัฒนาปรับปรุงตนเอง (PDCA) อันเป็นการดำเนินงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู

8. ทุกขั้นตอนของการปรับเปลี่ยนหรือมีการพัฒนาเกิดขึ้นจะมีการบันทึกร่องรอยการดำเนินงานของตนเองทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร โรงเรียน

9. นำเสนอผลงานของนักเรียน ความก้าวหน้าในการพัฒนาของครูผู้สอนและภาพรวมผลงานของโรงเรียนด้วยการจัดประชุมนำเสนอผลงานทางวิชาการ นิทรรศการทางวิชาการ ร่วมกันประเมิน

10. ประกาศเกียรติคุณยกย่องผลงาน

3.8 ภารกิจของโรงเรียนเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

โรงเรียนเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดนั่นคือผู้สอนได้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในความสนใจ ความถนัดและความต้องการโดยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง คิด ปฏิบัติมีการแก้ปัญหา การจัดการ จนเกิดการเรียนรู้ที่เป็นทักษะกระบวนการทำให้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มินิสัยในการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขไปตลอดชีวิต ซึ่งโรงเรียนเครือข่ายมีการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อการประเมินคุณภาพของโรงเรียนที่เป็นส่วนสำคัญของการบริหารโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนเครือข่ายนี้ควรเปิดโอกาสให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนจนเป็นโรงเรียนที่สามารถขยายเครือข่ายให้กับโรงเรียนอื่น ๆ ที่มีความสนใจที่จะปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนโดยมีภารกิจ ดังนี้

1. สร้างความตระหนักและความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดให้บุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษา ด้วยการจัดประชุมชี้แจงของโรงเรียนโดยความร่วมมือของศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครูสาครสถาบันราชภัฏ

2. ศึกษาสภาพเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนของแต่ละคน ระบบข้อมูลของนักเรียน ธรรมเนียมของโรงเรียน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสร้างทีมงานของโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

4. ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกันวางแผนและดำเนินการพัฒนาตนเอง ดังนี้

4.1 โรงเรียนได้ปฏิบัติในเรื่องระบบข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล ธรรมเนียมของโรงเรียน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการประสานร่วมมือกันของพ่อแม่ ผู้ปกครอง

คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้นำชุมชน

4.2 ครูผู้สอนได้ปฏิบัติด้วยการศึกษาและพัฒนาในเรื่องของการรู้จักเด็กเป็นรายบุคคล การวิเคราะห์หลักสูตร หลักสูตรท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น การทำแผนการเรียนรู้ การจัด กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน

ในชั้นตอนนี้ให้ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนจะต้องจัดระบบของการทำงานให้เป็น ขั้นตอนคือ (PDCA) และมีการรวบรวมอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบ

1. นำเอาความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการศึกษามาทำการวางแผน กำหนดว่าจะทำอะไรบ้าง ทำเมื่อไร ทำอย่างไร (Plan)

2. นำแผนที่ได้กำหนดนั้นมาปฏิบัติ ปฏิบัติตามแผน (Do)
3. มีการตรวจสอบอยู่เสมอ (Check)
4. พัฒนาปรับปรุง ดำเนินการให้เหมาะสม (Act)
5. ตรวจสอบและประเมินความก้าวหน้าในส่วนต่าง ๆ
6. สรุปและนำเสนอผลงาน
7. ขยายผลงานให้กับโรงเรียนเครือข่าย

เงินงบประมาณ แหล่งงบประมาณดำเนินการ ได้แก่

1. การสนับสนุนจากสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาสงครณ
2. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาสงครณ
3. หน่วยงานต้นสังกัด
4. โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

3.9 ผู้รับผิดชอบโครงการ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาสงครณ สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปราจีนบุรี สระแก้ว และจังหวัดนครนายก และโรงเรียนที่เข้าร่วม โครงการ

3.10 การติดตามประเมินผล

1. วิเคราะห์แผนและตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน
2. ประเมินผลในแต่ละกิจกรรมโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
3. ดำรงความถี่เห็นของผู้เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ
4. วิเคราะห์เอกสารรายงานผลการปฏิบัติแต่ละกิจกรรม

3.11 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

โรงเรียนเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้จากอำเภอต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ สามารถปฏิรูปการเรียนรู้ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเกิดผลที่ดีเกิดขึ้นแก่ตัวนักเรียน ทั้งในด้านความรู้ กระบวนการ และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนโรงเรียนเหล่านั้นสามารถขยายผลด้วยการเอื้อเพื่อเชื่อมกับโรงเรียนภายในอำเภอของตนเอง โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเข้าโครงการ โรงเรียนเครือข่ายของสถาบันราชภัฏพระบุรี วิทยาเขตฯ จึงต้องเป็นโรงเรียนที่มีกระบวนการในการส่งเสริมงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกกับการเล่น นำไปสู่อนาคตที่สดใส ซึ่งการประสบความสำเร็จในผลผลิตนี้สะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของครูผู้สอน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถกระตุ้นให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนได้ในเปอร์เซ็นต์ที่สูงและมีประสิทธิภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนของมูลนิธิกราดา คณะชนคณาภิบาลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ กิจกรรมพัฒนานักวิชาการด้านการงานนอกสถานที่ นอกนั้นอยู่ในระดับน้อย ส่วนความต้องการผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรที่จะพัฒนาอยู่ในระดับมาก

สมนึก ประเสริฐปาลิฉัตร (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการปฏิบัติการสอนของครูมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า

ครูมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 7 มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน สมรรถภาพด้านการวางแผนการเรียนการสอน สมรรถภาพด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน สมรรถภาพด้านสื่อการเรียนการสอนและสมรรถภาพด้านการวัดผลและประเมินผล การเรียนการสอนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน

ครูชายกับครูหญิงมีความต้องการแตกต่างกันในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ครูผู้มีความรู้ปริญญาตรีกับครูปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความต้องการแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน และด้านการวัดผลผลการเรียนการสอน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการแตกต่างกันในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11-20 ปี มีความต้องการแตกต่างกันในด้านความรู้ความเข้าใจนักเรียน ด้านวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน ส่วนในด้านการวางแผนการเรียนการสอน และด้านสื่อการเรียนการสอนนั้น ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการแตกต่างกับครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี

สนาม ทองสอน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีทรรศนะต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับปานกลาง และในด้านพฤติกรรมที่ต้องการอยู่ในระดับสูง, การเปรียบเทียบทรรศนะของครูประถมศึกษาที่มีต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามตัวแปรด้านวุฒิการศึกษา อายุราชการ เพศและที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏว่า ครูประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาดำรงปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูไปสังเกตการสอน และเสนอความคิดริเริ่มและค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ๆ ครูประถมศึกษาที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้เสนอความคิดริเริ่มและค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ ๆ และการบริการทางวิชาการต่อชุมชนมีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการการไปสังเกตการสอน และการสัมมนาทางวิชาการ ครูประถมศึกษาชายและครูประถมศึกษาหญิงมีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การจัดการห้องสมุดและการแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุม มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้เสนอความคิดริเริ่มและ ค้นคว้าทดลองสื่อการสอนใหม่ๆ และการไปสำรวจชุมชน ครูประถมศึกษาโรงเรียนในเมืองและโรงเรียนนอกเมือง มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงแตกต่างกัน ได้แก่ การให้ครูได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการ และการไปสำรวจชุมชน มีทรรศนะต่อพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน ได้แก่ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานภายในโรงเรียนประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองและการไปสำรวจชุมชน ครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมมีทรรศนะต่อบทบาทการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่างพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานจริงกับพฤติกรรมที่ต้องการแตกต่างกัน

สุรเสน หังทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาลักษณะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีเด่น ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีที่ตั้งอยู่

นอกเขตเทศบาล/สุขาภิบาล มีจำนวนครูตั้งแต่ 9-18 คน และผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์บริหาร ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยลักษณะการบริหารงานทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ที่อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ คือ ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านการวางแผน งานทั่วไป ด้านงานวิชาการ ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน และต่ำที่สุด คือ ด้านงานกิจการนักเรียน

สุริยา อยู่สุขเจริญ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครู ประจําการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจําการตามธรรมชาติของ ผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูประจําการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรในด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร และการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาในการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจําการของครูผู้สอน ต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน

สมศักดิ์ วารินทร์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษานแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ในธรรมชาติ ของผู้บริหาร พบว่าในด้านการบริหารหลักสูตร ต้องปรับปรุงการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผนงานวิชาการของโรงเรียนเรียน การจัดหาวัสดุหลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร ตามลำดับ ในด้านการบริหารบุคลากร ต้องปรับปรุงในด้านการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบของการบริหารที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จที่มีแนวทางโดยยึดคุณธรรม ตามลำดับ ในด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์การศึกษา ต้องปรับปรุงในเรื่องการจัดหาหรือจัดซื้อสื่อวัสดุ อุปกรณ์การศึกษาที่ส่งผลถึงการจัดการเรียนการสอน การจัดเก็บรักษาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้เสมอตามลำดับในด้านการนิเทศและติดตาม ต้องปรับปรุงในเรื่องการ นิเทศภายในที่จะช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วงระยะเวลาการเข้าสังเกตการสอนใน ชั้นเรียนของผู้บริหารที่ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจดี ตามลำดับ และส่วนในด้านการวัดผล ประเมินผลการศึกษา ต้องปรับปรุงในเรื่องการจัดทำแผนภูมิ สถิติประจำชั้นที่แสดงถึงความก้าวหน้า ทางการเรียนของนักเรียน การจัดให้มีการวัดผลประเมินผลคุณภาพการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ตามลำดับ

รักษาพร ดันตสุวรรณ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ใน เขตการศึกษาภาคกลางพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของนักวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และนักวิชาการในเขตการศึกษาที่ **ดำรงตำแหน่งในระดับ** ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ และความต้องการการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วอร์เรน (Warren, 1974 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ที่ปฏิบัติการสอนระดับ 5-9 ในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ควรปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน ควรประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วยและควรจัดประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย

แมรี่ (Mary, 1979 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรระหว่างบุคลากรครูในการจัดการศึกษาเฉพาะอย่างและภาวะผู้นำของบุคลากรครูในมลรัฐอูตาห์ สหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถพิเศษที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งอย่างหรือมากกว่าหนึ่งอย่างและให้มีการพิจารณาการได้มาของบุคลากร

เม็นเกส และเลวินสัน (Menges and Levinson, 1980 : 78-91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด" โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิดด้วยกัน คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุลภาค พบว่า ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติจริง จะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสัมฤทธิ์ผล

มานีธ (Maneth . 1988 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่คณะวิทยาลัยเอกชนจัด : วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยวิทยาลัยทั้ง 19 แห่ง พบว่า การปฏิบัติที่กระทำมากในมหาวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบันการทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมชมสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในมหาวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอนและกิจกรรมการฝึกอบรม เหตุผลที่ไม่ประเมินผล คือ ไม่มีเวลาและไม่มีการที่เชื่อมั่น วิธีการ 3 แบบ ในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมาก คือ การสังเกต การรายงานเป็นรายบุคคล และการเขียนรายงาน โดยทั่วไป ทั้งหัวหน้าแผนกการสอน ผู้บริหารอื่น ๆ และคณะครูไม่รับรู้

เกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์สูงจะไม่เห็นว่าการปฏิบัติจะมีอิทธิพลต่อการเรียนการสอน สำหรับคณะครูส่วนใหญ่เห็นว่า การปฏิบัติที่มีผลต่อการเรียนการสอนมากกว่าหัวหน้าแผนกการสอน และผู้บริหารอื่น ๆ

เลวิส (Lewis . 1994 : Abstract) ได้ทำการวิจัยถึงผลกระทบตามทัศนะขั้นพื้นฐานของครูประถมศึกษาในการสอนวิทยาศาสตร์พบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีอิทธิพลในฐานะเป็นผู้ใช้หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติการทดลองต่าง ๆ ในทางวิทยาศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของนักเรียน ทัศนคติและแนวความคิดของครู จะส่งผลกระทบต่อความรู้ความเข้าใจของนักเรียน ครูในโรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ทัศนะต่อวิชาวิทยาศาสตร์ในทางลบในเวอร์จิน ไอสแลนด์ ได้มีการยกระดับครูทางวิทยาศาสตร์และการคำนวณ การศึกษาการปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ได้มีการปรับปรุงความรู้พื้นฐานและศิลปะการสอน ผลที่คาดหวังในระยะยาว คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพ ทัศนคติของครู ซึ่งทัศนคติที่ดีของครูจะเกิดจากการปฏิบัติการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถทำได้พร้อมกับการจัดการอบรมครูแต่ละคน มีการวัดและประเมินผลก่อนและหลังการอบรม

รอนเนอร์แมน (Ronneman, 1994 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ วิธีปฏิบัติการพัฒนาครูสตรี โดยศึกษาจากโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า ในแต่ละโครงการได้มีการปรับปรุง พัฒนา รายละเอียด และวัตถุประสงค์ให้เหมาะสมกับระยะเวลา ซึ่งจะมีความแตกต่างของ กิจกรรมเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย เช่นการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลทั้งหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ในการให้ความช่วยเหลือ การริเริ่มโครงการ อาจเกิดขึ้นโดยผู้บังคับบัญชาหรือตัวครูเอง ภายในโครงสร้างของโครงการนั้น ครูจะได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ตรงกับความรู้ความสามารถ โดยมีการพัฒนาร่วมกันในรูปแบบใหม่ มีการบูรณาการรายวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกัน แนวคิดใหม่ หลักการสอนแบบใหม่ แนวทางการปฏิบัติการใหม่ ให้ผสมกลมกลืนกัน เพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและปัญหาที่เกิดขึ้น ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการเรียนการสอน และมีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และจัดให้มีการอบรมในรูปแบบต่าง ๆ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ลักษณะของปัญหาประสิทธิภาพในการบริหาร ทัศนคติของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร สังกัดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงกว่า แต่จากการประเมินโครงการเครือข่ายการเรียนรู้ พบว่า มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้เข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างทันเทียมกัน ดังนั้น โรงเรียนที่ได้รับ

คัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ จึงน่าจะมีวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับ
การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาได้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมีระดับ
การปฏิบัติในการพัฒนาสูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้