



การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม  
ของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู  
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

CURRICULUM DEVELOPMENT FOR ENHANCE TEACHER PROFESSIONAL'S  
ATTRIBUTE WITH ACTIVE LEARNING OF TEACHER EXPERIENCE SCHOOL,  
YALA RAJABHAT UNIVERSITY

เนาวรัตน์ มะลีลาเต๊ะ

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษา ประจำปี 2563

คณะครุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

หัวข้อวิจัย	การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ชื่อผู้วิจัย	เนาวรัตน์ มะลีลาเต๊ะ
คณะ/หน่วยงาน	คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัย	ราชภัฏยะลา
ปีงบประมาณ	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และ 2) เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เลี้ยง จำนวน 186 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) สภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (PNI modified = 0.0261) (2) จรรยาบรรณต่อตนเอง (PNI modified = 0.0196) (3) จรรยาบรรณต่อสังคม (PNI modified = 0.0159) และ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (PNI modified = 0.0063)
- 4) การยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

5) ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ )

6) นักศึกษามีผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.94/96.43

8) นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.74$ )

**คำสำคัญ :** การพัฒนาหลักสูตร คุณลักษณะวิชาชีพครู โรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

<b>Research Title</b>	Curriculum Development for Enhance Teacher Professional's Attribute with Active Learning of Teacher Experience School, Yala Rajabhat University
<b>Researcher</b>	Naowarart Malilate
<b>Faculty/Section</b>	Education
<b>University</b>	Yala Rajabhat University
<b>Year</b>	2020

## ABSTRACT

This research aims 1) to learn basic information of curriculum development for enhance teacher professional's attribute with active learning of teacher experience school, Yala Rajabhat University and 2) to develop curriculum for enhance teacher professional's attribute with active learning of teacher experience school, Yala Rajabhat University. The sample group used in this research was 186 school administrators and mentors. The sample size was obtained from the Krejcie and Morgan table and using stratified randomness. The research instrument was questionnaire. The data collected were statistically analyzed by mean, percentage standard deviation and PNI modified.

The result of this research was

1) The realistic condition of the teaching professional characteristics Practice Overall, the average was at the highest level.

2) The expectation of teachers' professional characteristics Practice Overall, the average was at the highest level.

3) Necessary requirements for teacher professional qualifications in descending order, it can be ordered as follows: (1) Code of Conduct for Service Receiver (PNI modified = 0.0261) (2) Self-Code of Conduct (PNI modified = 0.0196) (3) Social Ethics (PNI modified = 0.0159) and (4) Code of Conduct. Per participant (PNI modified = 0.0063)

4) Draft a curriculum for enhancing the teacher professional characteristics consists of 6 components, namely the background and significance of

the curriculum. Course aim Course structure Learning activities Learning materials and measurement and evaluation of learning.

5) Draft a curriculum for enhance teacher professional's attribute with active learning of teacher experience school, Yala Rajabhat University were most suitable at the level ( $\bar{x}$  = 4.59)

6) Students had a statistically higher post-study test score of .05.

7) Draft a curriculum for enhance teacher professional's attribute with active learning of teacher experience school, Yala Rajabhat University has the efficiency factor (E1 / E2) is 86.94 / 96.43.

8) The students were satisfied with the training courses for enhance teacher professional's attribute with active learning of teacher experience school, Yala Rajabhat University the overall was at the highest level ( $\bar{x}$  = 4.74).

**Keywords :** Curriculum Development, Teacher Professional's Attribute, Teacher Experience School

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัย ราชภัฏยะลา ได้ดำเนินการสำเร็จ ล่วงไปด้วยดีด้วยการได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณาจารย์คณะครุศาสตร์ ที่ให้การส่งเสริม ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยชิ้นนี้ได้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี

เนาวรัตน์ มะลีลาเต๊ะ

3 / 8 / 2563

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
Abstract.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฎ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>9</b>
1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	10
1.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	10
1.2 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	12
1.3 ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....	12
1.4 บทบาทของสถาบันผลิตครู.....	13
2. คุณลักษณะวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตน	18
2.1 จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	18
2.2 คุณลักษณะด้านสมรรถนะของครู.....	21
3. กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	24
3.1 องค์ประกอบของเครือข่าย.....	25
3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์ วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู.....	26
3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	30
4. ความต้องการจำเป็น	32
4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)</b>	
4.2 การประเมินความต้องการจำเป็น.....	34
4.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	35
4.4 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น.....	35
4.5 ประเภทของความต้องการจำเป็น.....	36
4.6 วิธีการในการประเมินความต้องการจำเป็น.....	39
4.7 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น.....	43
5. การพัฒนาหลักสูตร	45
5.1 ความหมายของหลักสูตร.....	45
5.2 องค์ประกอบของหลักสูตร.....	47
5.3 พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร.....	52
5.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร.....	56
5.5 การประเมินหลักสูตร.....	65
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	78
6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียน หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	78
6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร.....	79
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย	81
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>83</b>
3.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.....	85
3.2 การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.....	88
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	<b>98</b>
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>120</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	120
5.2 อภิปรายผล.....	121



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ (ต่อ)	
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	131
ประวัติผู้วิจัย.....	141

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ	99
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร อายุ	99
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการสอน	100
4.4	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ในภาพรวม	101
4.5	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	102
4.6	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	103
4.7	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	105
4.8	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	107
4.9	สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	108
4.10	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ในภาพรวม	110
4.11	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	111
4.12	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	112
4.13	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	113
4.14	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	114
4.15	ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	115

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา	116
4.17	แสดงผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษา	117
4.18	ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของร่างหลักสูตร	117
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	118

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร.....	49
2.2 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler.....	58
2.3 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Taba.....	59
2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor.....	60
2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Oliva.....	61
2.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp.....	62
2.7 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Johnson.....	63
2.8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของจํารง บัวศรี.....	64
2.9 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler.....	75
2.10 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus.....	77
2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	82
3.1 ขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย.....	84

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบวิชาชีพครูทั่วโลกไม่ว่าในประเทศไทยหรือในต่างประเทศ ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของครูในศตวรรษนี้ต้องปรับเปลี่ยนไป ครูจะต้องมีความรู้และมีการสอนอย่างมีคุณภาพ ครูต้องรู้ความต้องการของผู้เรียนและผู้เรียนก็ต้องเข้าใจจุดประสงค์ของครู ครูต้องให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้ รู้จักเลือกใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ครูต้องให้ผู้เรียนใช้อินเทอร์เน็ตและให้ผู้ปกครองช่วยสอดส่องดูแล ครูต้องให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครอง และครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ และครูจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสนใจที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นผู้เรียนที่สามารถพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้บทบาทของครูในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่ไร้พรมแดนซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วด้วยตนเอง ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ เป็นผู้ให้คำแนะนำในการเรียนรู้ เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ครูจึงต้องศึกษาความรู้ในวิทยาการสมัยใหม่เพื่อสามารถช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนในทักษะการคิด การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน รวมถึงวิธีการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (วิจารณ์ พานิช. 2554 : 12) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 ได้กำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งจากพระราชบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่ามีเจตนารมณ์ให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง และผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นบุคลากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของประชากรในประเทศโดยรวมในอนาคต จากการเสวนาทางวิชาการ เรื่อง “การผลิตครู : วิฤตและโอกาส” ในวันสถาปนาการฝึกหัดครูไทย ทิศทางความเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจโลก ส่งผลต่อระบบการศึกษาของไทย ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาให้ก้าวทันและก้าวไกลและประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบการศึกษา โดยเฉพาะการจัดการศึกษาแบบบูรณาการ ร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น สถาบันผลิตครูเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ มีคุณภาพ ไปพร้อมกับเป็นครูที่ทันสมัย เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และ

เป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยพัฒนาท้องถิ่นและขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลง ของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554 : 7)

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นวิชาชีพที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์บทบาทของครูในการช่วยเด็กนักเรียน มีการพัฒนาความรู้มากขึ้น ครูต้องการพัฒนาการเรียนการสอนแต่มาตรฐานการพัฒนาของครูแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2552 : 14) ได้สรุป คุณลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพครูไว้ 6 ประการ คือ 1) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีการบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น อาชีพครูใช้กิจกรรมการสอนเป็นกิจกรรมทางปัญญาการออกแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะ และความรู้ให้กับเยาวชน ครูต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพอันเป็นวิชาการเฉพาะด้านและต้องใช้สติปัญญาในการถ่ายทอดความรู้แต่ละสิ่งลงอย่างให้กับศิษย์ 2) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สังคมในด้านการถ่ายทอดทักษะทางสังคมค่านิยมตลอดจนวิชาการต่างๆ ให้แก่สังคม ตามที่สังคมพึงประสงค์เป็นการให้บริการที่เฉพาะสาขาวิชาที่ ต่างจากวิชาชีพอื่น 3) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลาอันพอสมควร อาชีพครูก็ต้องใช้เวลาเล่าเรียนและฝึกฝนในสถาบันสถานศึกษาและต้องใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปีจึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้ 4) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานของวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพครูนั้นผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจและตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาการสอนแต่ละครั้งแต่ละวิชา ครูย่อมมีเอกสิทธิ์ ที่จะกำหนดวิธีการสอนและกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร 5) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ วิชาชีพครูก็มีจรรยาบรรณ ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดไว้ว่าเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม และ 6) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรโลงมาตรฐานของวิชาชีพปัจจุบันพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ครูสภา เป็นสภาวิชาชีพครู ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจึงมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครู ประโยชน์ของพระราชบัญญัติ คือมีมาตรฐาน และกำหนดคุณลักษณะของครูที่มีมาตรฐานพระราชบัญญัติ มีรายละเอียดว่าข้อกำหนดและความหมายของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันคุณภาพวิชาชีพครู สำหรับความไว้วางใจและการให้ความเคารพนับถือของศิษย์และสังคมทั่วไป (อุบล เลี้ยววาริณ. 2556 : 16)

สิ่งหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานของครู ดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของบัณฑิตที่ได้รับคุณวุฒินั้นๆ ซึ่งสามารถพิจารณาผลการเรียนรู้ของบัณฑิต ทางด้านความรู้ความสามารถ ทักษะด้านต่างๆ ในการทำงานและประกอบอาชีพ รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงาน

และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรได้มีส่วนร่วมกันกำหนดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตในแต่ละคุณวุฒิไว้เป็นหลัก เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษามุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีคุณภาพ เพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่สังคมในด้านคุณภาพและมาตรฐานของคุณวุฒิที่บัณฑิตพึงมีหลังจากสำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพครอบคลุมอย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ และด้านการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสถาบันอุดมศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงรายละเอียดของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตที่ผลิตในสาขา/สาขาวิชาของระดับคุณวุฒิเดียวกันมีมาตรฐานที่เทียบเคียงกันได้ทั้งในระดับชาติและระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552 : Online)

จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูจะต้องมีเอกภาพด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานการผลิตครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องคุณลักษณะของครูที่ดี ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ทั้งสิ้น เพียงแต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น สามารถฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี ได้ด้วยความพากเพียร และตั้งใจ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ

ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีสถาบันที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย โรงเรียน และหน่วยงานอื่นๆ สถาบันต่างๆ เหล่านี้ควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มี ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีคุณลักษณะของครูที่ดี ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ทั้งสิ้น เพียงแต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น สามารถฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี ได้ด้วยความพากเพียร และตั้งใจ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ประกอบกับ ครู ที่ดี ควรมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ต้องมีความเข้าใจและเอาใจใส่ตัวศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจ และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนใฝ่เรียนรู้ เป็นแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากความสำคัญของคุณลักษณะวิชาชีพครู และผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะวิชาชีพครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู ที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้พัฒนาตนเอง และสร้างความตระหนักในวิชาชีพครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เพื่อจะส่งเสริมคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ที่จะนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปประกอบอาชีพครู

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียน หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.2.1 เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.2.1.1 เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพรุ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

1.2.2 เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้

1.2.2.1 เพื่อยกร่างหลักสูตร

1.2.2.2 เพื่อตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร หาความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร

1.2.2.3 เพื่อทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลหลักสูตร

1.2.2.4 เพื่อหาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียน หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีขอบเขตการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย**

1. การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรุ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพรุ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

1.1 ประชากร โรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรุ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูพี่เลี้ยง จำนวน 62 โรงเรียน 360 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ได้จากการกำหนดขนาด



กลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

**ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**

1. การยกร่างหลักสูตร แหล่งข้อมูล คือ ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

1.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 10 คน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

2. การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร

2.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ที่มีความรู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 5 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร

3. การทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร

3.1 ประชากร คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 กลุ่มเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ได้สุ่มแบบกลุ่ม มา 1 กลุ่มเรียน จำนวน 30 คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ตัวแปรต้น คือ การจัดการเรียนรู้โดยหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

3.2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของหลักสูตร ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

4. ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

4.1 ประชากร คือ นักศึกษา ได้สุ่มแบบกลุ่ม มา 1 กลุ่มเรียน จำนวน 30 คน

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความคิดเห็นของนักศึกษา เกี่ยวกับหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

## 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 คุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ การทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง รักและศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และการเป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง การพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4.2 กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง การมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูนิเทศและครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศจากคณะครุศาสตร์และคณะร่วมผลิต บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในการพัฒนาคุณลักษณะวิชาชีพครู

1.4.3 ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู

1.4.3.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง สภาพจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามคุณลักษณะวิชาชีพครู

1.4.3.2 สภาพที่คาดหวัง หมายถึง สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับ การเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู

1.4.4 หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง หลักสูตรที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นกิจกรรมเสริมจากหลักสูตร ซึ่งเน้นการพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณ เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นครูที่มีคุณสมบัติตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยมีองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.4.5 ความเหมาะสมของหลักสูตร หมายถึง ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อหลักสูตร เสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู เกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.4.6 ความสอดคล้องของหลักสูตร หมายถึง ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกันขององค์ประกอบหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.4.7 ประสิทธิภาพของหลักสูตร หมายถึง ผลที่แสดงถึงความสำเร็จอันเกิดจากการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู ประกอบด้วย

1.4.7.1 คุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึก ประสบการณ์วิชาชีพรู หมายถึง การปฏิบัติตนของนักศึกษาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้านการ ปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ทั้ง 5 ด้าน คือ วัดได้จากแบบสอบถาม คุณลักษณะวิชาชีพรูของนักศึกษา

1.4.7.2 ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู หมายถึง ความรู้จากผลการทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้าง คุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู วัดได้ จากแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรูของนักศึกษา

1.4.8 นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ปริญญาตรี 5 ปี) ชั้นปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.4.9 ความพึงพอใจของนักศึกษา หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือมีทัศนคติที่ดี ต่อหลักสูตร เสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู หลังจากใช้หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น ในด้านจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล วัดได้จากแบบสอบถามวัดความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตร

1.4.10 กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู หมายถึง การมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรูในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา หลักสูตรโดยการร่วมตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และร่วมยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะ วิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราช ภัฏยะลา

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1. หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาสามารถเสริมสร้างคุณลักษณะของนักศึกษาวิชาชีพครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูสูงขึ้น

1.5.2. หน่วยงานทางการศึกษาสามารถนำหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลาไปเป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาครูได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 1.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 1.2 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 1.3 ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
  - 1.4 บทบาทของสถาบันผลิตครู
2. คุณลักษณะวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตน
  - 2.1 จรรยาบรรณวิชาชีพครู
  - 2.2 คุณลักษณะด้านสมรรถนะของครู
3. กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 3.1 องค์ประกอบของเครือข่าย
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู
  - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
4. ความต้องการจำเป็น
  - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
  - 4.2 การประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.4 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.5 ประเภทของความต้องการจำเป็น
  - 4.6 วิธีการในการประเมินความต้องการจำเป็น
  - 4.7 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
5. การพัฒนาหลักสูตร
  - 5.1 ความหมายของหลักสูตร
  - 5.2 องค์ประกอบของหลักสูตร
  - 5.3 พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร

- 5.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร
- 5.5 การประเมินหลักสูตร
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพครู
  - 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร
- 7. กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

### 1.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Professional training หรือ Field Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้นักศึกษานักศึกษาคูได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ นิคม ตั้งคะพิภพ และคณะ (2544) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่นักศึกษานักศึกษาคูได้ฝึกปฏิบัติการจริงอันเป็นวิชาชีพของครูทั้งหมด โดยมีอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ ดูแล กำกับ อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ นักศึกษานักศึกษาคู ได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติการจริงต่างๆ และมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพครูและบุคลิกภาพ และ จิตตภา ศุณาลัย (2549) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาต่างๆ การปฏิบัติการสอนและการดูแลนักเรียน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน จากนิยามดังกล่าวสามารถสรุปจุดประสงค์เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้จากงานวิจัยของ Schoon and Sandoval (1997) Russell (2005) และ จิตตภา ศุณาลัย (2549) ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษานักศึกษาคูได้ปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
2. เพื่อให้นักศึกษานักศึกษาคูนำความรู้ ภาคทฤษฎี ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง
3. เพื่อให้นักศึกษานักศึกษาคู ได้ศึกษาเรียนรู้งานการบริหารและการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีแก้ไข
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษานักศึกษาคูมีลักษณะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) ได้เสนอแนวทางการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่า ควรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะ ต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร จัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีจำนวนมากและคุณภาพที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์และภายหลังการฝึกอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ /หรือ เขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของ มหาวิทยาลัยจอห์นสัน ซี สมิทซ์ รัฐนอร์ท แคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา (Department of Education, Johnson C. Smith University, 2009) ซึ่งถือว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เป็นการจัดประสบการณ์ที่มีคุณค่ามากที่สุดที่นักศึกษาครูจะได้รับในการศึกษาในหลักสูตรการผลิตครู ภาควิชาการศึกษาจึงได้จัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 2 ส่วน คือ ประสบการณ์ที่ได้รับก่อนการฝึกสอน และการฝึกสอน โดยจัดประสบการณ์วิชาชีพครูออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้ ระดับที่ 1 การสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู ระดับที่ 2 การฝึกปฏิบัติงานขั้นต้น ระดับที่ 3 การฝึกปฏิบัติงานขั้นสูง ระดับที่ 4 การฝึกสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเริ่มต้นเมื่อนักศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 2 และมีการเพิ่มระยะเวลาและขอบเขตการปฏิบัติงานในแต่ละระดับชั้นของการฝึกเพื่อให้นักศึกษาได้ประสบการณ์ที่กว้างขวางในห้องเรียนและชุมชนที่หลากหลาย และให้นักศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการสอนและรูปแบบการจัดการชั้นเรียนที่หลากหลาย นักศึกษาจะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมงก่อนออกฝึกสอน

วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่า ในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารในสถาบันผลิตครู หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัย หรือสถาบันผลิตครู และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมถึงเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องมีส่วนสำคัญร่วมกับมหาวิทยาลัย ในการกำหนดโรงเรียนที่ทำหน้าที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

Fetters and Vellom (2001) ได้เสนอว่า โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในการทำงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูในรูปแบบของหุ้นส่วน และยังได้วิเคราะห์ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม

## 1.2 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

พวงทอง ไสยวรรณ (2554 : 2) กล่าวถึง ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นกระบวนการภาคปฏิบัติที่มุ่งพัฒนาทักษะวิชาชีพครูในด้านต่างๆ และมุ่งสร้างประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่จะออกไปประกอบอาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้ให้บริการแก่สังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งงานด้านวิชาการ ธุรการ งานด้านอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนการเป็นผู้นำของชุมชน และงานที่สำคัญคืองานสร้างคนให้มีคุณภาพหรือสร้างคนให้เป็นคนดีของสังคม แต่การสร้างคนให้มีคุณภาพนั้นผู้สร้างเองก็ต้องมีคุณภาพด้วย เพราะจะต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ต้องมีกลยุทธ์ที่ได้รับการฝึกมาเป็นอย่างดี ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและมีเสรีภาพในวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู จึงนับได้ว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นก่อนที่นักศึกษาจะจบออกไปเป็นบัณฑิตจะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติทั้งในด้านความรู้ ทักษะและคุณธรรม จริยธรรม เป็นอย่างดี การผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ดี มีคุณภาพและมีวิญญานของความเป็นครูนั้น ถ้าจะศึกษาหาความรู้ภาคทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียว คงจะเป็นไปไม่ได้ จำเป็นต้องมีการฝึกภาคปฏิบัติ ให้มากเพียงพอ จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความรัก ความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการภาคปฏิบัติเปรียบเสมือนหัวใจของการผลิตครู เป็นประสบการณ์ที่จำเป็นและสำคัญยิ่งเพราะเป็นช่วงสำคัญที่นักศึกษาครูจะได้ตรวจสอบตนเอง โดยนำทฤษฎีที่ได้จากการเรียนรู้ในวิชาต่าง ๆ ไปประยุกต์สู่ภาคปฏิบัติได้เหมาะสมมากน้อยเพียงใด เป็นโอกาสสำคัญที่นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ ได้รู้จักเด็กนักเรียน ได้ฝึกการทำงานร่วมกับเพื่อน นักศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนและชุมชน ได้ฝึกความรับผิดชอบ ความอดทน ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นยังเป็นการเปิดโอกาสให้สถาบันได้นำความรู้และเทคนิควิธีใหม่ ๆ ไปเผยแพร่แก่ชุมชน ขณะเดียวกันก็นำข้อมูลต่างๆ จากโรงเรียนนำมาปรับปรุงและพัฒนาการผลิตครู จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน คณะครูอาจารย์ รวมถึงประชาชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ด้วย

## 1.3 ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (คณะครุศาสตร์ , หน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู , หน้า 1.) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นหัวใจสำคัญของสถาบันวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะตน ผู้ศึกษาควรจะได้รับ การฝึกปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดประสงค์ ดังนี้



### จุดประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ของครูจากการปฏิบัติในสถานการณ์ให้มากที่สุด
2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาครูสามารถนำความรู้ด้านทฤษฎีไปปฏิบัติงานได้เหมาะสม
3. เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาครูมีคุณลักษณะของครูที่ดีและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
4. เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษาครูมีเจตคติที่ดีต่อชุมชนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน

### จุดประสงค์เฉพาะ

เมื่อสิ้นสุดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้ว นักศึกษาควรมีความสามารถ ดังนี้

1. บูรณาการความรู้ในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ที่เป็นหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติจริงได้อย่างเหมาะสม
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง
3. ทำการสอนได้ตามแผนการสอนที่วางไว้อย่างมีระบบ
4. ควบคุมชั้นเรียนให้เป็นไปตามระเบียบของสถานศึกษาและตามหลักจิตวิทยาการศึกษา
5. ปฏิบัติตนและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยไม่ขัดต่อระเบียบของสถานศึกษา
6. วิเคราะห์ปัญหาความต้องการของสถานศึกษาในเชิงวิชาการเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน
7. ให้บริการทางวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือการศึกษาชุมชน

### 1.4 บทบาทของสถาบันผลิตครู

บทบาท ของ สถาบันผลิตครูผ่านการดำเนินงานโดยศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (พรทิพย์ ไชยโส. 2553) ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ กระบวนการ และผลผลิตในการจัด การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีการดำเนินการในเครือข่ายการเรียนรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาครู ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์
2. กำหนดรูปแบบการบริหารงานของศูนย์ฯ ในลักษณะคณะกรรมการบริหารศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้แทนของสาขาวิชาต่างๆ ในระดับปริญญาตรี ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โรงเรียนสาธิตฯ ซึ่งทำหน้าที่เป็นห้องปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา และหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคณะศึกษาศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นประธานคณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการ ชุดนี้เป็นโครงสร้างของเครือข่ายการเรียนรู้

ภายในคณะศึกษาศาสตร์ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจ และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่วางแผนการทำงาน ดำเนินงานควบคุมและติดตามให้การดำเนินงานของศูนย์ฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทั้งในการประสานงานภายในและภายนอกคณะศึกษาศาสตร์ระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกัน ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับโรงเรียนสาธิตฯ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายนอกและเขตพื้นที่การศึกษา และระหว่างอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงกับนักศึกษาในระหว่างที่นักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการประสานงานให้ข้อมูลกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาถึงโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แผนการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และอาจารย์พี่เลี้ยงของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษานักศึกษาครูในการทำงานร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

การร่วมมือจะก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างสถาบันการผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้รับผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เท่าเทียมกัน (Loucks-Horsley, 1998) ทั้งนี้บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเป็นดังนี้

1. บทบาทของสถาบันผลิตครู ควรเป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีคณะกรรมการศูนย์เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานในเรื่องต่างๆ ตลอดจนจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2. บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสานงานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่าง ๆ ของการฝึกประสบการณ์ การปฐมนิเทศนักศึกษา การจัดอาจารย์พี่เลี้ยง ห้องพักนักศึกษา การจัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน การประชุมอาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความสามารถในการนิเทศและการให้คำปรึกษากับนักศึกษา ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

3. บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู ตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นขั้นตอนที่นักศึกษาจะต้องออกไปปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆ ในสถานศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี อันเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์

วิชาชีพที่สำคัญจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายจึงควรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2552 : 20) ดังนี้

### 1. ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1.1 ประสานงานกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูหรือโรงเรียนเครือข่ายและนักศึกษาในการส่งนักศึกษาไปปฏิบัติการสอน

1.2 จัดอาจารย์นิเทศก์เฉพาะด้าน

1.3 จัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาพร้อมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้คู่มือแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

1.4 จัดปฐมนิเทศ สัมมนา ระหว่างปฏิบัติการสอนและหลังการปฏิบัติการสอนแก่นักศึกษา

1.5 จัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาหรือตัวแทนโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาบรรลุผล ประเมินผลและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.6 ประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการร่วมมือกันติดตามผลการปฏิบัติการสอนความประพฤติของนักศึกษา รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

1.7 ประเมินผลการเรียนรู้ เสนอคณะกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

### 2. อาจารย์นิเทศก์

อาจารย์นิเทศก์ หมายถึง คณาจารย์ที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งให้เป็นผู้นิเทศก์แก่นักศึกษาแต่ละสาขาวิชาในขณะที่นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยมีบทบาทดังนี้

2.1 ร่วมให้แนวคิดในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในระหว่างการปฐมนิเทศและสัมมนาที่ทางฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจัดขึ้น

2.2 ให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาในการเตรียมตัวและเตรียมงานต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นครูที่ดี ครูเก่ง การวางแผนจัดการเรียนรู้ การทำโครงการร่วมพัฒนาผู้เรียน การศึกษาและช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคลการวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

2.3 ตรวจสอบตารางแผนปฏิบัติงานหรือแผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพ

2.4 ให้การนิเทศวิชาเฉพาะด้านแก่นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมายอย่างน้อย เดือนละ 1 ครั้ง และประเมินผลการสอนตามที่กำหนด

2.5 สังเกตการณ์สอนและการดำเนินงานอื่น ๆ ร่วมประชุมกับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราวเพื่อการพัฒนาสมรรถภาพนักศึกษา

2.6 ประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษา ตัดสินผลการเรียนรู้และจัดส่งผลคะแนนต่อฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามกำหนด

### 3. อาจารย์พี่เลี้ยง

อาจารย์พี่เลี้ยง หมายถึง ครูประจำการที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นผู้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง โดยมีบทบาทดังนี้

3.1 มอบหมายงานที่เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และให้การปรึกษาแก่นักศึกษาในการดำเนินงาน

3.2 ให้ข้อมูลและคำแนะนำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแก่นักศึกษา

3.3 ให้โอกาสนักศึกษาได้ร่วมสังเกตสอนของอาจารย์พี่เลี้ยงหรือครูคนอื่น ๆ เป็นการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ครูที่ดี ก่อนปฏิบัติการเรียนการสอนจริง

3.4 จัดเตรียมแผนงานและแผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึงงานอื่น ๆ ร่วมกับนักศึกษา

3.5 ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของนักศึกษาและให้คำแนะนำเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพล่วงหน้าก่อนปฏิบัติการสอนจริง

3.6 นิเทศการสอนและการปฏิบัติงานอื่น ๆ ของนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

3.7 ร่วมปรึกษากับอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมของนักศึกษาเพื่อการพัฒนา นักศึกษา

3.8 ในกรณีที่มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นกับนักศึกษาแจ้งให้อาจารย์นิเทศก์ทราบทันที

3.9 ประเมินผลการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาตามแบบประเมินที่กำหนดไว้

### 4. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือตัวแทนผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือบุคคลที่ผู้บริหารแต่งตั้งให้ดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

4.1 ปฐมนิเทศแก่นักศึกษาเพื่อชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแนะนำสถานที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา

4.2 พิจารณาครูประจำการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงของนักศึกษา ซึ่งได้แก่ คุณวุฒิ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครู เป็นต้น

4.3 ให้ความร่วมมือในการจัดการกิจกรรมตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามที่มีมหาวิทยาลัยร้องขอ

4.4 ให้คำปรึกษาแนะนำอาจารย์ที่เลี้ยงในการดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับการพัฒนาการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

4.5 ประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ หรือฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเกี่ยวกับการพัฒนาการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษา

4.6 ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างนักศึกษา นักเรียน อาจารย์ที่เลี้ยง ครูในสถานศึกษาผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษา

4.7 ให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อปรับปรุงกระบวนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 5. นักศึกษา

นักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา หมายถึง นักศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่พึงมีความเข้าใจในภารกิจของตน การปฏิบัติตนที่เหมาะสม รวมทั้งสามารถปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของนักศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

5.1 เข้าร่วมปฐมนิเทศก่อนออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา และเข้าร่วมสัมมนา ระหว่างปฏิบัติการตามกำหนดทุกครั้ง

5.2 ศึกษาคู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้เข้าใจ และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของนักศึกษาที่กำหนด

5.3 ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอน

5.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักศึกษาในสถาบันเดียวกันและต่างสถาบัน

5.5 แสวงหาองค์ความรู้ที่ถูกต้องตามหลักวิชา กาลเทศะ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับตามหลักสูตรที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งนวัตกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

5.6 วางแผนการจัดการเรียนรู้ตลอดภาคการศึกษาร่วมกับอาจารย์ที่เลี้ยง

5.7 จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยปรึกษากับอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงล่วงหน้าก่อนปฏิบัติการจริงอย่างน้อย ๑ สัปดาห์ตลอดภาคการศึกษาที่รับผิดชอบ

5.8 เข้าสอนหรือจัดกิจกรรมตามกำหนดอย่างเคร่งครัดตรงเวลาถ้ามีความจำเป็นที่ดำเนินการไม่ได้ต้องแจ้งให้อาจารย์ที่เลี้ยงทราบและวางแผนจัดการชดเชยเวลาไว้อย่างเหมาะสม

5.9 ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ที่เลี้ยงในการเป็นครูที่ปรึกษาหรือครูประจำชั้น

5.10 อุทิศเวลาให้แก่การปฏิบัติการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ไม่ไปปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาโดยไม่มีเหตุอันควร

5.11 มีความอดทนหนักแน่นมีความเพียรพยายามและพร้อมที่จะปรับปรุงและแก้ไข ปัญหาต่างๆ เชิงสร้างสรรค์ในขณะที่ปฏิบัติการสอนให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีอย่างรวดเร็ว

5.12 แสดงความมีน้ำใจช่วยเหลือครูพี่เลี้ยง ครู บุคลากรของสถานศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา นอกเหนือจากภารกิจที่ตนได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม

5.13 จัดการบริหารเวลาโดยใช้เวลาให้เหมาะสมคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อการฝึก ประสบการณ์และการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูดี ครูเก่ง

5.14 กรณีที่พบปัญหาต่าง ๆ ในระหว่างฝึกปฏิบัติการสอน ที่นักศึกษาไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ ให้ปรึกษาเพื่อให้ปรึกษาเพื่อนนักศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง บุคลากรในสถานศึกษาและ อาจารย์นิเทศก์ เพื่อร่วมแก้ปัญหาให้ทันกาล

## 2. คุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน

### 2.1 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กร วิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ (พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2554 : 1)

คุรุสภาได้สรุปจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ 5 ประการ จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 51-52) ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ ยึดมั่นในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ส่วนในด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ครุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้การ ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของครู เป็นไปในทิศทางเดียวกันไว้ 12 มาตรฐาน (อุบล เลี้ยววาริณ 2554 : 44) ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และ การ เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุม ปฏิบัติการ เป็นต้นทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครู ต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่ แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้าน ต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกรการ สอน หรือ เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียน บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การพัฒนาสื่อการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ จุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการ เรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้

ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และ การดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือ นวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไป



สู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่ง ที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

## 2.2 คุณลักษณะด้านสมรรถนะของครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่ง จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ (สำนักงาน ก.พ. 2548 : 4)

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาโยงกับผู้ประกอบวิชาชีพครู สมรรถนะความเป็นครูจึงหมายถึง ความสามารถของผู้ประกอบวิชาชีพครู คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดสมรรถนะที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีอีก 2 ด้าน ฉะนั้น สมรรถนะที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงมีจึงประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้เชิงวิชาชีพ 4) สมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู โดยจะกล่าวลำดับต่อไปนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. 2550 : 21-23)

1. สมรรถนะหลัก (core competency) สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมี เพราะเป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคลากรที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ ถูกต้อง สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจที่จะปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง พึงพอใจ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ พร้อมกับติดตามศึกษาองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือ ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายได้ และมีภาวะผู้นำ ผู้ตามที่ดี

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ผู้บริหาร ครู และศึกษานิเทศก์ ทำให้สามารถปฏิบัติงานในสายงาน นั้น ๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้นประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

2.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความรู้ ความสามารถในการสร้างและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ความรู้ลึกเรื่องเนื้อหาสาระ เทคนิคกระบวนการจัดการเรียนรู้ การสร้าง การเลือก การใช้สื่อแหล่งเรียนรู้และนวัตกรรมทางการศึกษา ตลอดจนการวัดผลและประเมินผล การจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน ทั้งคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิต สุขภาพพลานามัย ความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทย รวมไปถึงการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการกำกับดูแลชั้นเรียน สร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นและประจำวิชา

2.4 การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ การวิจัย คือ ความสามารถในการคิดแยกแยะ ทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ แล้วสรุปเป็นกฎเกณฑ์ หลักการ สามารถรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้เชิงวิชาชีพครู สมรรถนะในด้านนี้เป็นสมรรถนะในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูซึ่งมีคุณลักษณะเฉพาะ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน ดังนี้คือ

3.1 สมรรถนะครูด้านภาษาและเทคโนโลยี ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยี ดังนี้ 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และ 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

3.2 สมรรถนะครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้ 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้

อย่างหลากหลาย และ 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3.3 สมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้ 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

3.4 สมรรถนะครูด้านจิตวิทยา ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านจิตวิทยา ดังนี้ 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพแห่งตน 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

3.5 สมรรถนะครูด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ดังนี้ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และ 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

3.6 สมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการในชั้นเรียน ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถใช้การประสานประโยชน์ และ 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

3.7 สมรรถนะครูด้านการวิจัยทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา ดังนี้ 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

3.8 สมรรถนะครูด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ดังนี้ 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และ 3) สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.9 สมรรถนะครูด้านความเป็นครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านความเป็นครู ดังนี้ 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) อุดหนุนและรับผิดชอบ 3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู และ 6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

4. สมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครูผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ดังต่อไปนี้

4.1 สมรรถนะครูด้านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนโดยต้องมีสมรรถนะด้านประสบการณ์วิชาชีพครู ดังนี้ 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอนตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผล และปรับปรุง และ 4) สามารถจัดทำโครงการงานทางวิชาการ

4.2 สมรรถนะครูด้านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ดังนี้ 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

สรุปได้ว่า การส่งเสริมคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

### 3. กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลายองค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตนเอง มีเป้าหมายมีวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรเหล่านี้ได้เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร แม้อาจจะไม่ได้มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอก็ตามแต่ก็จะวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อไปได้ความคาดหวังของสังคมต่อครูพันธุ์ใหม่ที่มีสมรรถนะและรองรับด้วยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน สถาบันผลิตครูจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการผลิตครูมีความเข้มข้นในเนื้อหาสาระเชิงวิชาการและวิชาชีพ การบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันและจัดให้อยู่ในรูปกลุ่มประสบการณ์ ผสมผสานเนื้อหาเชิงทฤษฎีกับการฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริงในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาจริงที่ขยายเวลาให้มากขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้หลักสูตรการผลิตครูมีความสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงของการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยวิธีการที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง

บุคคล โดยที่ การเรียนรู้ นั้นไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน หรือการเรียนการสอนระหว่างครูกับศิษย์ แต่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ จากสิ่งแวดล้อมรอบด้านที่สถาบันผลิตครู ได้จัดการออกแบบให้มีความหลากหลาย ในรูปของเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างปลายทางหนึ่งกับปลายทางหนึ่ง ที่เรียกว่า End-to-End เช่น นักเรียนกับครู ครูกับครู นักเรียนกับนักเรียน ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวเกิดขึ้นได้ในลักษณะของพันธมิตร (Alliance) ที่มีหลายๆ ส่วนมาทำงานร่วมกันมากขึ้นทำให้สามารถลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ของการเรียนรู้ลง (งามเนตร จริงสูงเนิน, 2538)

ปารีชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์. (2546) กล่าวว่า ในการเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการกิจหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตนการเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็น หรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นไปได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็กๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศและระหว่างประเทศ

### 3.1 องค์ประกอบของเครือข่าย

การทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543)

#### 1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common perception)

สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุผล การเข้าร่วมเป็นเครือข่าย อาทิ มีความเข้าใจในปัญหาและมีสานึกในการแก้ไขปัญหาความร่วมมือกันมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกันเป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น

#### 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)

วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพของจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจะช่วยทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวมีพลังเกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองความคิดที่แตกต่างลงไปได้ ในทางตรงข้ามเมื่อใดที่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายส่วนตัวขัดแย้งกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายของเครือข่าย พฤติกรรมปฏิบัติของสมาชิกก็จะเริ่มแตกต่างจากสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายกระทำร่วมกัน ดังนั้นแม้ว่าวิสัยทัศน์ร่วมจะเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสร้างให้เกิดขึ้น แต่ก็จำเป็นต้องสร้างให้เกิดขึ้นให้ได้ และสมาชิกของเครือข่ายก็ควรมีวิสัยทัศน์ย่อยส่วนตัวที่สอดคล้องไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย

อาจจะไม่ได้ซ้อนทับอย่างแนบสนิทกับวิสัยทัศน์ของเครือข่ายแต่อย่างน้อยควรสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### 3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual interests/benefits)

เครือข่ายเกิดจากการที่สมาชิกแต่ละคนต่างก็มีความต้องการของตนเอง แต่ความต้องการเหล่านี้ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ความจำกัดนี้ทำให้เกิดการรวมตัวกันบนฐานของผลประโยชน์ร่วมกันที่มากเพียงพอที่จะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย ดังนั้นการรวมเป็นเครือข่ายจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของผลประโยชน์ที่มีร่วมกัน ซึ่งผลประโยชน์ในที่นี้ครอบคลุมทั้งผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินและผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อาทิ เกียรติยศ ชื่อเสียงการยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ ฯลฯ

### 4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All stakeholders' participation)

การมีส่วนร่วมของสมาชิกในเครือข่าย นับเป็นกระบวนการที่สำคัญมากในการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในเครือข่าย (All stakeholders in network) ย่อมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแท้จริง ดังนั้นสถานะของสมาชิกในเครือข่ายจึงควรเป็นไปในลักษณะของความเท่าเทียมกัน (equal status) ในฐานะของหุ้นส่วน (partner) ของเครือข่าย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในแนวราบ (horizontal relationship) ที่เท่าเทียมกันแทนความสัมพันธ์ในแนวตั้ง (vertical relationship)

## 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับสถาบันผลิตครู

การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมใหม่ นอกจากนี้ยังมีผลต่อการสร้างบรรยากาศของการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตย อันส่งผลให้ทุกภาคส่วนเกิดการพัฒนาไปพร้อมกันได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งสถาบันผลิตครูด้วย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเผยแพร่การปฏิบัติการสอนที่ดี (Best practice) เนื่องจากเป็นวิธีที่เชื่อมั่นได้ว่าจะเผยแพร่ความรู้ที่ฝังอยู่หรือความรู้ในรูปแบบอื่นในชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Strathdee, 2007) ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสอนที่มีประสิทธิภาพมีผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนของนักเรียนและเป็นที่แน่ชัดว่าครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนและสามารถสอนได้ดีที่สุด มีการแบ่งปันความรู้ความคิดกับเพื่อนร่วมงาน (Mallard, 2003 cited in Strathdee, 2007)

### 3.2.1 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน

การฝึกสอน ถือเป็นส่วนสำคัญของการผลิตครู การฝึกสอนเป็นรายวิชาหนึ่งในหลักสูตรการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสฝึก

ทักษะ และประสบการณ์ทางวิชาชีพครู ก่อนที่นักศึกษาจะสำเร็จการศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้นักศึกษาเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง ในการปฏิบัติงานฝึกสอนของนักศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงไรนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเอง โดยเฉพาะความพร้อมทางด้านวิชาการ บุคลิกภาพ รวมทั้งความพร้อมของสุขภาพกาย และสุขภาพจิตนอกจากการเตรียมความพร้อมในส่วนของตัวเองแล้ว ยังมีบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษาอีกด้วย นั่นคือ อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และสถาบันที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. ความพร้อมของนักศึกษาฝึกประสบการณ์

นักศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้ Shulman (1987) ได้นำเสนอความรู้ที่ครูควรมีแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือความรู้ด้านเนื้อหา (content knowledge) ความรู้ด้านหลักสูตร (curriculum knowledge) ความรู้ในวิธีการสอน (pedagogical knowledge) ความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (pedagogical content knowledge) ความรู้เกี่ยวกับตัวผู้เรียน (knowledge of learners) ความรู้เกี่ยวกับสภาพบริบท (knowledge of educational contexts) ความรู้เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา (knowledge of educational ends, purposes, and values) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545) เสนอว่าครูควรมีความรู้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือใช้วิธีสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและตรงกับความสนใจและความสามารถของผู้เรียน ทั้งนี้หากครูมีความรู้ในเนื้อหาวิชาจะทำให้ครูสามารถตัดสินใจและเลือกใช้วิธีสอนที่เหมาะสมและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง (Bucat and Fensham, 1995) ในทางตรงกันข้ามครูที่ไม่มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอนก็จะไม่สามารถใช้คำถามและให้ข้อมูลป้อนกลับนักเรียนได้อย่างเหมาะสม นอกจากนั้นแล้วยังทำให้นักเรียนเกิดแนวคิดที่คลาดเคลื่อนอีกด้วย (Tullberg et al., 1994; Haidar, 1997) ความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นจะช่วยให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีงานวิจัยมากมายที่ศึกษาเกี่ยวกับความรู้ของครูที่เป็นนักศึกษาฝึกสอน มีการสำรวจแนวคิดของครูในเนื้อหาวิชา (ชาติรี ฝ่ายคาศา และ วรณทิพา รอดแรงคำ , 2548; Davis, 2009) ได้สำรวจความรู้ในเนื้อหาบูรณาการกับวิธีการสอน (Henze, van Driel, and Verloop, 2007; Timmerman, 2008; Davis, 2009) การฝึกสอนเป็นการฝึกปฏิบัติในสภาพจริงที่นักศึกษาจะใช้วิธีการสังเกตการสอนและฝึกหัดสอนในห้องเรียน โดยนักศึกษาครูจะเรียนรู้การปฏิบัติการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ จากการสังเกตอาจารย์พี่เลี้ยง และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์นิเทศก์ ส่งผลให้เกิดความรู้ ทักษะ และความมั่นใจ จากประสบการณ์ที่ได้ทำการสอนนักเรียนในห้องเรียนจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

## 2. อาจารย์พี่เลี้ยง

จรรยา จิวานาน (2539) กล่าวถึง ความสำคัญของอาจารย์พี่เลี้ยงว่า อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นองค์ประกอบหรือกระบวนการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบที่ขาดเสียไม่ได้ เนื่องจากอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้ช่วยนักศึกษา สามารถฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี อาจารย์พี่เลี้ยงมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่นักศึกษา การที่นักศึกษาได้ทำงานใกล้ชิดกับอาจารย์พี่เลี้ยงจะทำให้นักศึกษา ทราบขั้นตอนกระบวนการเรียนการสอน ภาระงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงควรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและแนะนำให้นักศึกษา นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้กับงานในด้านการสอน นอกจากนี้อาจารย์พี่เลี้ยงควรให้คำแนะนำในการจัดหา การเลือก การจัดทำและการใช้สื่อการเรียนการสอนตลอดจนแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เช่น เอกสาร หนังสือ และคู่มือต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการเป็นครูที่ดี ดังนั้น หากโรงเรียนคัดเลือกอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นักศึกษาจะมีพัฒนาเป็นครูที่ดี และปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นก็จะมีน้อยมาก ดังจะเห็นได้ว่าคุณภาพและความสามารถของอาจารย์พี่เลี้ยงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยทำให้กระบวนการผลิตครูในรูปแบบของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนประสบความสำเร็จ

## 3. อาจารย์นิเทศก์

กระบวนการนิเทศเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ถือได้ว่าเป็นกระบวนการติดตามผลการพัฒนาการเรียนการสอนของนักศึกษาครู โดยอาจารย์นิเทศก์จะเป็นผู้ให้คำแนะนำ แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ในการสอน กำกับติดตามและตรวจสอบให้การปฏิบัติงานของนักศึกษาครูเป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานปฏิบัติการสอน อาจารย์นิเทศก์เป็นอาจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถาบันผลิตครู เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถใน สาขาที่จะสามารถให้ความรู้ คำแนะนำ แนวทางในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ อาจารย์นิเทศจะดำเนินการให้คำปรึกษาหารือแก่นักศึกษาร่วมกับอาจารย์พี่เลี้ยง ดังนั้น อาจารย์นิเทศก์จึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดของสถาบันผลิตครูที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา นอกจากนี้อาจารย์นิเทศ จะช่วยสนับสนุนพัฒนาให้การดูแลและช่วยปรับปรุงการสอน รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่นักศึกษา อาจารย์นิเทศ ก็ยังเป็นผู้แทนสถาบันผลิตครูในการประสานงานระหว่างโรงเรียนและสถาบันฝึกประสบการณ์วิชาชีพอีกด้วย

## 4. สถาบันที่เกี่ยวข้อง

ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีสถาบันที่เกี่ยวข้อง คือ สถาบันผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันต่างๆ เหล่านี้ควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มีความรู้และ



ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริงและให้เป็นที่พึงพอใจแก่หน่วยงานผู้ใช้ครูต่าง ๆ ด้วย รูปแบบของความร่วมมือ ดังกล่าวนี้อาจประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีเป้าหมายความต้องการที่สอดคล้องกัน (Loucks-Horsley, 1998) การร่วมมือจะก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างสถาบันการผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและได้รับผลประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เท่าเทียมกัน ทั้งนี้บทบาทของสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเป็นดังนี้

1. บทบาทของสถาบันผลิตครู ควรเป็นศูนย์ประสานงานเครือข่ายการเรียนรู้โดยดำเนินงานผ่านศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีคณะกรรมการศูนย์ เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานประสานในเรื่องต่างๆ ตลอดจนจัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยง

2. บทบาทของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดผู้ประสานงานกับสถาบันผลิตครูในระยะต่างๆ ของการฝึกประสบการณ์ การปฐมนิเทศนักศึกษา การจัดอาจารย์พี่เลี้ยง ห้องพักนักศึกษา การจัดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียน การประชุมอาจารย์พี่เลี้ยงและการพัฒนาอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความสามารถในการนิเทศและการให้คำปรึกษากับนักศึกษา ร่วมกับอาจารย์นิเทศก์

3. บทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยการจัดผู้ประสานงานในการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยงให้มีความพร้อมที่จะเป็นโรงเรียนร่วมผลิตครู ตลอดจนการให้การสนับสนุนการดำเนินงานเครือข่ายการเรียนรู้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาจากคำว่า Professional training หรือ Field Experience เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ซึ่งมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป เช่น วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือการจัดประสบการณ์ตรงให้นักศึกษานักศึกษาครูได้มีการเรียนรู้และมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ นิคม ตั้งคะพิภพ และคณะ (2544) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่นักศึกษานักศึกษาครูได้ฝึกปฏิบัติการจริงอันเป็นวิชาชีพของครูทั้งหมด โดยมีอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และบุคคลที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำ ดูแล กำกับ อย่างใกล้ชิดเพื่อให้ศึกษานักศึกษาครูได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติการต่างๆ และมีโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพครูและบุคลิกภาพ และ จิตตภา ศุนาลัย (2549) กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาต่างๆ การปฏิบัติการสอนและการดูแลนักเรียน การทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันทำกิจกรรมเสริมหลักสูตรและงานที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน จากนิยามดังกล่าวสามารถสรุปจุดประสงค์เฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ได้จากงานวิจัยของ Schoon and Sandoval (1997) Russell (2005) และจิตตภา ศุนาลัย (2549) ดังนี้

1. เพื่อให้ศึกษานักศึกษาคูได้ปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด
2. เพื่อให้ศึกษานักศึกษาคูนำความรู้ภาคทฤษฎีไปปฏิบัติงานในหน้าที่ครูจากการปฏิบัติในสถานการณ์จริง
3. เพื่อให้ศึกษานักศึกษาคูได้ศึกษาเรียนรู้งานการบริหารและการจัดการโรงเรียนตลอดจนปัญหาและวิธีแก้ไข
4. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษานักศึกษาคูมีลักษณะและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2551) ได้สรุปว่าในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย นับตั้งแต่ผู้บริหารในสถาบันผลิตครู หัวหน้าหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียนและอาจารย์ที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยหรือสถาบันผลิตครู และโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมถึงเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งต้องมีส่วนร่วมร่วมกับมหาวิทยาลัยในการกำหนดโรงเรียนที่ทาหน้าที่ร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

Fetters and Vellom (2001) ได้เสนอว่าโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูใน 3 ลักษณะ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ และการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในการทำงานของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำงานร่วมกับสถาบันผลิตครูในรูปแบบของหุ้นส่วน และยังได้วิเคราะห์ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพกับมหาวิทยาลัยในแบบดั้งเดิม

สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จะต้องมีการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ควรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นระยะต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร จัดหาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีจำนวนมากและคุณภาพที่เหมาะสม มีการนิเทศติดตามผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีการสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์และภายหลังการฝึกอย่างเป็นระบบ

### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

#### 3.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุพาพร รุปราม (2545) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (participation) คือ เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการ เพื่อการปฏิบัติเหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมาร่วมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้น กระทำผ่านองค์การ (organization) ดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2527) ได้ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่รัฐบาลทำการส่งเสริมชักนำและสร้างโอกาสให้ประชาชนทั้งส่วนบุคคล กลุ่มชน ชุมรม สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัคร เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานในเรื่องใด เรื่องหนึ่งหรือ หลายๆ เรื่องแล้วแต่กรณี

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526) ให้ความหมายของ “การมีส่วนร่วม” คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนในการคิดริเริ่ม การพิจารณาตัดสินใจร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ ในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบต่อตน

จากความหมายการมีส่วนร่วมสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการที่คนหลายๆ คนร่วมกันลงมือกระทำการหนึ่งสิ่งใดโดยมีการพิจารณา ตัดสินใจและปฏิบัติร่วมกัน

### 3.3.2 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

International association for public participation (อ้างถึงใน สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2549) ได้แบ่งระดับของการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

(1) การให้ข้อมูลข่าวสาร ถือเป็นมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับต่ำที่สุด แต่เป็นระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นก้าวแรกของการที่ภาคราชการจะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ วิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่างๆ เช่น เอกสารสิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารผ่านทางสื่อต่างๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ และ การให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

(2) การรับฟังความคิดเห็น เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานภาครัฐด้วยวิธีต่างๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

(3) การเกี่ยวข้อง เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

(4) ความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยเป็นหุ้นส่วนกับภาครัฐในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการ เป็นต้น

(5) การเสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงที่สุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นสาธารณะต่างๆ โครงการกองทุนหมู่บ้านที่มอบอำนาจให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจทั้งหมด เป็นต้น

### 3.3.3 หลักการและกระบวนการของการมีส่วนร่วม

หลักการของการมีส่วนร่วม ในความหมายของการบริหารจัดการจะมีการเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิด “การตัดสินใจ” นั่นคือการมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีคุณค่าและอย่างชอบธรรมและต้องเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (meaningful participations) ไม่วางระบบไว้ให้ดูเหมือนว่าได้จัดกระบวนการให้มีส่วนร่วมแล้วดังนี้ คือ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2549)

(1) การระดมความคิด คือ การคิดค้นและวิเคราะห์ปัญหาพร้อมกัน ในลักษณะของการร่วมคิด มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายเดียว บนพื้นฐานความศรัทธาว่าทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีศักยภาพ

(2) การวางแผน คือ นำสิ่งที่ร่วมกันคิดมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน ด้วยการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่าย (คน สิ่งของ งบประมาณ เวลา ฯลฯ)

(3) การลงมือทำ คือ การนำแผนงานที่ได้ไปร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายที่วางไว้

(4) การติดตามประเมินผล คือ ร่วมกันติดตามผลงานที่ทำและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ร่วมกันคิดพัฒนาปรับปรุงให้งานดีขึ้น

## 4. ความต้องการจำเป็น

### 4.1 ความหมายของความต้อการจำเป็น

Stufflebeam and others (1985 : 6-7) กล่าวว่า ความต้อการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้อการจำเป็นตามมุมมองที่แตกต่างกันได้ดังนี้

1. มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้อการ กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง

2. มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้อการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้

3. มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้อการจำเป็นที่กล่าวถึงสารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงานที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาถึงความเห็นว่ามี ความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน

4. มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงสิ่งที่คุณได้พิจารณาแล้วว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

Mckillip (1987 : 10) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การตัดสินคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล
2. เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
3. เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปแบบของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ
4. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990 : 222) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลนหรืออาจจะไม่ขาดแคลนแต่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Witkin and Altschuld (1995 : 4) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือความแตกต่างหรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างหรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสิ่งที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่พึงปรารถนา

Reviere and Others (1996 : 219) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000 : 47) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 2) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกรูปภาพปัญหาที่เป็นอยู่

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 5) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น คือสภาพความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็น โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือดำเนินการแก้ไขเพื่อให้ความต่างนั้นหมดไป

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 107) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่ต้องได้รับการแก้ไข เนื่องจากยังไม่สามารถกระทำให้สำเร็จตามที่ควรจะเป็นได้

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการกับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน สิ่งที่คุณได้พิจารณาแล้วว่า

มีความบกพร่องหรือขาดหายไป และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดหายไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน

#### 4.2 การประเมินความต้องการจำเป็น

มีผู้ได้ให้คำจำกัดความของการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้หลายท่าน ดังนี้

Kaufman and English (1981 : 8) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันกับผลลัพธ์ หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันกับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดช่องว่างเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ไขปัญหา

Witkin and Altschuld (1995 : 10) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เป็นระบบ เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการตัดสินใจเกี่ยวกับแผนการดำเนินการและการจัดสรรทรัพยากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 6) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึงกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นและสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หากมีความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างที่พบก็จะชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลลัพธ์ที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 107) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินสภาพปัญหา เพื่อนำมาซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นทางการซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิต หรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน กับผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดช่องว่างเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญและเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุด การประเมินสภาพปัญหา เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

### 4.3 จุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin and Altschuld (1995 : 10) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้ว่า เป็นการดำเนินการเพื่อมุ่งพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการบริหารโครงสร้างขององค์กร และการดำเนินการขององค์กรให้ดีขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 14) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้ว่า คือความพยายามให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยเสริมการวางแผนในการดำเนินงาน ทำให้การพัฒนา กิจกรรมหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 108) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ ตรวจสอบให้ได้ข้อมูลที่เป็นความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคล เพื่อนำไปใช้เป็นข้อสนเทศในการวางแผน การบริหารจัดการให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลที่เป็นความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาใช้ในการวางแผน ปรับปรุงและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

### 4.4 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ซึ่งทุกหน่วยงานก็จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546 : 8-9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้ ดังนี้

1. ทำให้ทราบปัญหาที่ต้องการแก้ไขตามลำดับความสำคัญ อันจะนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการดำเนินงาน
2. ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. ช่วยลดการสูญเปล่าของงบประมาณ ทรัพยากร กำลังคนและเวลา
4. เป็นแนวทางในการวางแผน และนำแผนงานมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานและการบริหารต่อไป
5. เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์กรและหน่วยงาน
6. ช่วยให้สามารถปฏิบัติหรือดำเนินการได้สอดคล้องตามความต้องการ
7. ช่วยระบุปัญหาที่แท้จริง ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด
8. ช่วยทำให้โครงการหรือหลักสูตรนั้นน่าเชื่อถือและเป็นไปได้สูง และส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ
9. ช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาหลักสูตรที่ชัดเจน

10. เป็นการวิเคราะห์แยกแยะปัญหาชัดเจน ช่วยให้กำหนดวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาที่ถูกต้อง

11. เป็นการใช่วิธีการทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการแก้ปัญหาแทนการลองผิดลองถูกหรือการกระทำโดยที่ไม่มีหลักเกณฑ์

12. ช่วยให้หน่วยงานประหยัดค่าใช้จ่ายและลดการสูญเสียในระยะยาว

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548 : 28-29) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

2. ผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง

3. จากการศึกษาความต้องการจำเป็น จะเห็นว่าเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและการพัฒนาโครงการ การศึกษาความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่แสดงความต้องการจำเป็นขององค์กรที่ชัดเจน ช่วยในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด และช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชื้อนทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้ทราบปัญหาที่ต้องการแก้ไข ช่วยในการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา เป็นแนวทางในการวางแผน และนำแผนงานมาใช้ ช่วยในการกำหนดจุดมุ่งหมาย แยกแยะปัญหาชัดเจน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

#### 4.5 ประเภทของความต้องการจำเป็น

มีนักการศึกษาได้จัดประเภทของความต้องการจำเป็นหรือการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้หลายท่าน ดังนี้



Kaufman and English (1981 : 66-67) ได้แบ่งประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นเอาไว้ 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นภายในและความต้องการจำเป็นภายนอก

1. ความต้องการจำเป็นภายใน เป็นการวิเคราะห์ ติความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาจัดลำดับ คัดเลือกความต้องการจำเป็นภายในขอบเขตขององค์กร
2. ความต้องการจำเป็นภายนอก เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นที่มุ่งหวังจะให้ได้ ความต้องการจำเป็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

Witkin and Altschuld (1995 : 10) ได้แบ่งประเภทของการประเมินความต้องการจำเป็นตามระดับความต้องการออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 ระดับปฐมภูมิ เป็นการศึกษาดูความต้องการจำเป็นของกลุ่มผู้รับบริการ เช่น นักเรียน ลูกค้า คนไข้ ผู้ใช้ข้อมูล ผู้แลกเปลี่ยน เป็นต้น

ระดับที่ 2 ระดับทุติยภูมิ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการและผู้วางแผนนโยบาย เช่น ครู ผู้ปกครอง พนักงานที่อยู่ในสังคม ผู้ให้การดูแลรักษา ผู้เชี่ยวชาญในด้านการดูแลสุขภาพ พนักงานในโรงงาน พนักงานไปรษณีย์ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ เป็นต้น

ระดับที่ 3 ระดับตติยภูมิ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรหรือการแก้ไขปัญหา เช่น อาคาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวก เครื่องไม้เครื่องมือ พัสดุ เทคโนโลยี กระบวนการ ระบบที่นำมาใช้ รายได้ เวลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ศรีสมร พุ่มสะอาด (2535 ; อ่างใน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 110-111) ได้แบ่งประเภทความต้องการจำเป็นตามช่วงเวลาเอาไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นเชิงแก้ไขปรับปรุง คือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน หรือในอดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต เช่น การที่นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินระดับชาติ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันก็ยังเป็นปัญหาอยู่ ซึ่งเป็นปัญหาความต้องการจำเป็นที่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

2. ความต้องการจำเป็นเชิงป้องกัน คือความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งคาดว่าอาจเกิดขึ้นในอนาคต เป็นความต้องการจำเป็นที่ยังไม่เกิดทั้งในอดีตและปัจจุบัน แต่มีเครื่องชี้วัด (Indicator) บ่งบอกว่าอาจเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การที่รัฐบาลจะมีนโยบายให้นักเรียนใช้แท็บเล็ตในการเรียนการสอนแทนหนังสือเรียน ซึ่งหลายกระแสมีความเห็นคัดค้านว่าจะได้ผลดีหรือไม่และจะสิ้นเปลืองงบประมาณไปโดยเปล่าประโยชน์หรือไม่

3. ความต้องการจำเป็นเชิงพัฒนา คือสภาพที่เกิดขึ้นจริงในอดีตและปัจจุบันไม่แตกต่างจากสภาพที่ควรจะเป็น ดังนั้นในปัจจุบันจึงยังไม่เกิดความต้องการจำเป็น แต่ในอนาคตอาจเกิดความต้องการจำเป็นได้ ในกรณีที่ต้องการเพิ่มคุณภาพหรือประสิทธิภาพทำให้สภาพที่ควรจะเป็นสูงขึ้น ซึ่งก็

จะทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เช่น ความต้องการในการใช้ ทุนยนต์ในการผลิตสินค้า ซึ่งในปัจจุบันยังมีแรงงานเพียงพอ แต่ในอนาคตอาจต้องการมากขึ้น เนื่องจากต้องผลิตสินค้ามากขึ้นและต้องการคุณภาพที่สูงขึ้น

สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 47-49) ได้สังเคราะห์และจัดประเภทของความต้องการจำเป็น ได้ดังนี้

1. การจัดประเภทตามช่วงระยะเวลาในการดำเนินขององค์กร จำแนกออกได้เป็นประเภทเตรียมการและประเภทย้อนหลัง
2. การจัดประเภทตามวิธีการที่ใช้ในการศึกษาความต้องการจำเป็น จำแนกออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความต้องการจำเป็นปทัสถาน 2) ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ 3) ความต้องการจำเป็นที่แสดงออก และ 4) ความต้องการจำเป็นเชิงสัมพันธ์
3. การจัดประเภทตามความขาดแคลนหรือการแก้ปัญหา จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน และความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสิ่งทดลอง
4. การจัดประเภทตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน จำแนกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ระดับกลาง เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าและกระบวนการหรือวิธีการ และผลผลิตที่เกิดขึ้นโดยทันที 2) ระดับรวบยอด เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นที่เกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการ และ 3) ระดับกลยุทธ์ เป็นการศึกษาความต้องการจำเป็นระดับองค์กรรวม
5. การจัดประเภทตามลักษณะของข้อมูล จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ และความต้องการจำเป็นเชิงคุณภาพ
6. การจัดประเภทตามแหล่งที่มาของข้อมูล คือ ความต้องการจำเป็นจริงกับความต้องการจำเป็นตามการรับรู้
7. การจัดประเภทตามองค์กรผู้รับหรือผู้ให้บริการ จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นระดับปฐมภูมิ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ
8. การจัดประเภทตามสาระของความต้องการจำเป็น จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาททั่วไปหรือบทบาทเฉพาะ 2) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับองค์กร 3) ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 4) ความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล
9. การจัดประเภทตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น จำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการจำเป็นระดับบุคคล 2) ความต้องการจำเป็นของกลุ่ม และ 3) ความต้องการจำเป็นขององค์กร
10. การจัดประเภทตามช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน และความต้องการจำเป็นในอนาคต

11. การจัดประเภทตามขอบเขตของการวิจัย จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) การระบุความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และ 3) การกำหนดทางเลือกของการแก้ไข้ปัญหา

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเชิงแก้ไข้ปรับปรุง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน หรือในอดีตจนถึงปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นความต้องการจำเป็นที่ยังไม่เกิดทั้งในอดีตและปัจจุบัน แต่มีเครื่องชี้วัด (Indicator) บ่งบอกว่าอาจเกิดขึ้นในอนาคต สภาพที่เกิดขึ้นจริงในอดีตและปัจจุบันไม่แตกต่างจากสภาพที่ควรจะเป็น ดังนั้นในปัจจุบันจึงยังไม่เกิดความต้องการจำเป็น แต่ในอนาคตอาจเกิดความต้องการจำเป็นได้ ในกรณีที่ต้องการเพิ่มคุณภาพหรือประสิทธิภาพทำให้สภาพที่ควรจะเป็นสูงขึ้น ซึ่งก็จะทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

#### 4.6 วิธีในการประเมินความต้องการจำเป็น

การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ทราบว่ามีความต้องการจำเป็นอะไรเกิดขึ้นบ้าง อาจจะเป็นการสำรวจความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่คาดหวัง จะให้เกิดขึ้น หรือการสำรวจสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งในการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2546 : 27-31)

1. วิธีการเชิงสำรวจ เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การค้นคว้าเอกสาร การทดสอบ และการวิเคราะห์งาน เป็นต้น

2. การใช้แบบสอบถาม การสำรวจความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากเป็นวิธีการที่คุ้นเคยและประหยัด สามารถรวบรวมข้อมูลจากคนจำนวนมากได้ การคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทำได้ง่าย ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพราะไม่ต้องการเผชิญหน้ากับผู้เก็บข้อมูล แต่ก็มีข้อจำกัดในการได้ข้อมูลที่อาจไม่ตรงนัก เนื่องจากผู้ตอบขาดแรงจูงใจและตั้งใจในการตอบ

3. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการสำรวจข้อมูลความต้องการจำเป็นที่ง่าย อาศัยการเผชิญหน้าโต้ตอบระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ ทำให้เห็นบุคลิก ท่าทาง ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดของผู้ถูกสัมภาษณ์ สามารถเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลทุกระดับ สามารถถามถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางแก้ไข้ปัญหา ทำให้ทราบถึงความต้องการจำเป็นของบุคคลนั้นเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับใช้เก็บข้อมูลจากผู้อ่านเขียนไม่ได้ คำถามมีความ

ยืดหยุ่นสูง แต่การสัมภาษณ์อาจต้องใช้เวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายสูง บางครั้งข้อมูลที่ได้อาจยากในการสรุปผลเนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์มีความแตกต่างกันในเชิงความคิดมาก วิธีการสัมภาษณ์อาจใช้วิธีการแบบอิสระ โดยปล่อยให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลมาก แต่ค่อนข้างยากในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจใช้การสัมภาษณ์แบบกำหนดข้อคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความต้องการของผู้สัมภาษณ์มากที่สุด

4. การสังเกต เป็นวิธีการตรวจสอบความต้องการจำเป็นที่สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์โดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคล จดบันทึกพฤติกรรมในเครื่องมือที่สร้างขึ้น เช่น แบบวัดความถี่ของการมีส่วนร่วมกิจกรรมในชุมชนของชาวบ้าน แบบตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้การสังเกตแบบมีโครงสร้างหรือแบบไม่มีโครงสร้าง หรือใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมหรือการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องการใช้เวลามากและงบประมาณสูงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การค้นคว้าเอกสาร เป็นวิธีการสำรวจที่ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ เช่น หลักสูตรเดิมนั้นที่กรายงานการประชุมของโรงเรียน เอกสารบันทึกการปฏิบัติงานของครู เอกสารนโยบายของโรงเรียน รายงานประจำปี แผนปฏิบัติการประจำปี ประวัติพนักงาน/เจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งเป็นเอกสารที่ให้ข้อมูล 3 ลักษณะ คือ

5.1 สิ่งที่เกี่ยวข้ององค์กร ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภาระหน้าที่ โครงสร้าง นโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติงาน จำนวนบุคลากร อัตราการเรียน อัตราการจบ อัตราการเรียนต่อ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เป็นต้น

5.2 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ ปัญหาของผู้ปฏิบัติงานการร้องทุกข์ การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

5.3 สิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสายทางเดินของงาน ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผลงาน ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ค่าใช้จ่ายในการทำงาน ปฏิบัติงาน เป็นต้น

6. การทดสอบ เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวัดความสามารถ ความถนัด ความสนใจของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงาน ทำให้ทราบความต้องการจำเป็นที่ขัดแย้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ เช่น แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แบบทดสอบความถนัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น

7. กระบวนการกลุ่ม การศึกษาความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่ม สามารถเลือกใช้ได้หลายวิธี เช่น กลุ่มควบคุมคุณภาพ เทคนิคกลุ่มสมมติ การจัดสนทนากลุ่ม การระดมสมอง การประชาพิจารณ์ เทคนิคเดคัม เป็นต้น

8. กลุ่มควบคุมคุณภาพ (Quality control) เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นโดยมีหลักการว่าผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจสภาพของการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด เช่น กลุ่มควบคุมคุณภาพมีขั้นตอนของการดำเนินงานโดยใช้กลุ่มครู 10 คน ที่มีความสมัครใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการ

กลุ่ม โดยร่วมกันระบุปัญหาในการจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดยดำเนินการทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง โดยกลุ่มครูจะเลือกปัญหาขึ้นมาวิเคราะห์ จัดเรียงลำดับตามความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นร่วมกันหาสาเหตุของปัญหา แล้วเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมแนะนำวิธีการในการแก้ไขปัญหาจนได้ข้อสรุปการแก้ปัญหา ข้อดีของเทคนิคนี้คือ ข้อมูลที่ได้สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ตรงจุด และช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร ข้อจำกัดของเทคนิคนี้คือ ผู้นำกลุ่มต้องมีความสามารถในกระบวนการสูง ผู้เข้าร่วมกระบวนการควรมีทักษะการวัดผลที่ดี และปัญหาที่ใช้ในการวิเคราะห์ต้องไม่ซับซ้อนเกินไป

9. เทคนิคกลุ่มสมมติ (Nominal group technique) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการรวบรวมแนวความคิดที่หลากหลายในเวลาอันสั้น ใช้การประชุมแบบมีโครงสร้าง โดยใช้ผู้เข้าร่วมกลุ่มประมาณ 7-10 คน เขียนแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามที่ชัดเจน นำความคิดเห็นเหล่านั้นเข้าสู่กลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนและทำความเข้าใจในความคิดเห็นของแต่ละบุคคล แล้วลงมติโดยการประมาณค่า (Rating) หรือจัดเรียงลำดับความสำคัญ ส่วนจะตัดสินใจใช้วิธีใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับว่ามีความคิดที่ต้องการหาฉันทมติจำนวนมากหรือน้อย ถ้ามีจำนวนน้อยไม่กี่ข้อ วิธีที่เหมาะสมก็คือวิธีจัดเรียงลำดับความสำคัญ แต่ถ้ามีจำนวนมากหรืออาจจะมากกว่า 10 ข้อ วิธีที่เหมาะสมก็คือวิธีการประมาณค่า

10. การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group technique) เป็นการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ทำให้ได้ข้อมูลที่เจาะลึกในประเด็นที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการเป็นผู้กระตุ้นความคิดของผู้ร่วมสนทนา เหมาะสำหรับกลุ่มขนาดเล็ก 6-12 คน ซึ่ง สุวิมล ว่องวานิช (2548 : 347) กล่าวเอาไว้ว่า ขนาดของกลุ่มยังขึ้นอยู่กับประเด็นที่กำหนดให้อภิปรายและเวลาที่ใช้ในการประชุมกลุ่มด้วย ผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มคือความคิดและแนวทางหรือประเด็นปัญหา ความต้องการที่หลากหลายซึ่งผ่านการกลั่นกรองและการอภิปรายกลุ่ม วิธีการนี้เป็นการใช้กระบวนการกลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีการกำหนดบุคคลที่จะเข้าร่วมกระบวนการและกำหนดประเด็นที่จะสนทนาร่วมกัน โดยกระบวนการเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่ม จากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียง แต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการ การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ จัดโต๊ะเก้าอี้ให้สมาชิกนั่งหันหน้าเข้าหากันระหว่างการดำเนินการสนทนากลุ่ม มีการบันทึกเทป ข้อควรระวังเกี่ยวกับบทบาทของผู้ดำเนินการคือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางบวก ทางลบและข้อเสนอแนะ แปลความหมาย ในการรายงานผล จะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

11. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นวิธีการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่มีการประเมินคุณค่าของความคิดเห็นโดยสมาชิกในกลุ่ม โดยการให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่โดยไม่คำนึงว่าจะถูกต้องหรือไม่ เมื่อได้ระดมสะสมความคิดเห็นเอาไว้เป็นจำนวนมากพอสมควรแล้ว จึงนำมาอภิปรายเลือกเฟ้นกันต่อไปตามที่กลุ่มเห็นว่าดีหรือเหมาะสม

12. การประชาพิจารณ์ (Public hearing) เป็นการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนจากกลุ่มตัวอย่าง อาจเป็นการสำรวจทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตของประชาชนและคุณภาพการศึกษา เพื่อหยั่งความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ

13. เทคนิคเดคัม (Developing a curriculum : DACUM) เป็นกระบวนการกลุ่มที่มีขนาดเล็กประมาณ 8-12 คน ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้อภิปรายแสดงความคิดเห็น โดยมีหลักการที่สำคัญคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมมีความเชี่ยวชาญในงานนั้นมากที่สุด กระบวนการที่สำคัญของเทคนิคเดคัมมี 3 ขั้นตอน คือ การระดมสมอง การอภิปรายแสดงความคิดเห็น และการหาฉันทามติจากผู้เข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม โดยระบุความจำเป็นของงานที่มีความสำคัญลงบนแผนภูมิเดคัม จัดลำดับความสำคัญของงานภายในแผนภูมิ เทคนิคเดคัมจะช่วยให้มองเห็นภาพและทิศทางของการดำเนินงานได้ชัดเจน และเป็นเทคนิคที่ช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ส่วนข้อจำกัดของเทคนิคนี้อยู่ที่การวิเคราะห์งานไม่ค่อยได้รายละเอียดเท่ากับวิธีการอื่น

14. เทคนิคเชิงอนาคต การศึกษาความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคเชิงอนาคต สามารถเลือกได้หลายวิธี ดังนี้

15. เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) เป็นวิธีการหาความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบโดยใช้การระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยการไม่เปิดเผยชื่อและเผชิญหน้า เพื่อทำนายเหตุการณ์หรือความเป็นไปได้ในอนาคตโดยอาศัยฉันทามติจากผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2-4 รอบ เป็นข้อสรุปที่ปราศจากการครอบงำทางความคิด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญสามารถทบทวนคำตอบและมีโอกาสถกเถียงกรองความคิดของตนเองอย่างรอบครอบ

16. การฉายภาพอนาคต (Scenarios) เป็นการสำรวจความเป็นไปได้ในอนาคตจากจินตนาการบนพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งเป็นภาพของเหตุการณ์ที่จะเกิดในอนาคต ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตจะทำให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบัน

17. การศึกษาแนวโน้ม (Trend studies) เป็นการศึกษาข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต่าง ๆ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีผลต่อการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้มากน้อยเพียงใด ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากตำรา ซึ่งบรรยายเหตุการณ์ปัจจุบันหรือสภาพการณ์เหล่านี้ที่เกิดในช่วงเวลาต่าง ๆ กันกับในอดีต นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบ ใช้เทคนิค

การวิจัยพยากรณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาแนวโน้มมีความจำเป็นต่อการวางแผนการศึกษาและการเตรียมแก้ปัญหาอันเกิดจากอัตราการลดลงของประชากรวัยเรียน เป็นต้น

18. เทคนิควงล้ออนาคต (Future wheel) เป็นเทคนิคที่ใช้พยากรณ์แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากสิ่งที่คิดว่าเป็นปัญหาหรือสิ่งที่เป็แนวทางแก้ไขเพื่อพิจารณาว่าเมื่อเกิดปัญหานี้แล้วจะมีผลกระทบต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมต่อไป

#### 4.7 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่ง Witkin (1984 ; อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2546 : 36-37) ได้เสนอแนะเอาไว้ ดังนี้

1. การจัดลำดับ เป็นวิธีการที่ง่ายและนิยมอย่างแพร่หลาย โดยการเปรียบเทียบความสำคัญของรายการแต่ละข้อ แล้วให้หมายเลขของความสำคัญของทุกข้อ จากนั้นนำผลการจัดเรียงลำดับของทุกคนมานับคะแนนความถี่ของลำดับความสำคัญในแต่ละข้อ แล้วจัดความต้องการจำเป็นตามลำดับ

2. การประเมินค่าตามสเกล เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่ได้รับความนิยมและไม่ซับซ้อน ส่วนมากใช้มาตราประมาณค่าของลิเคิ์ทชนิด 5 ระดับ โดยให้ผู้ประเมินกำหนดน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อ แล้วนำมาคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยไปจัดเรียงลำดับของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย

3. การเรียงบัตร์รายการ เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้การเรียงบัตร์รายการตามความสำคัญของข้อรายการ ทำให้ผู้ประเมินเกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน

4. การให้น้ำหนักคะแนนรายข้อ เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการเปรียบเทียบความสำคัญและให้น้ำหนักคะแนนรายข้อทีละคู่ เลือกข้อรายการที่มีความสำคัญกว่าในคู่ นั้น จากนั้นมีการนับความถี่ในการเลือกความต้องการจำเป็นในแต่ละข้อรายการ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

5. มาตรฐานประมาณขนาด เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างข้อรายการทั้งหมดกับข้อเกณฑ์ซึ่งกำหนดน้ำหนักคะแนนไว้แล้ว แล้วให้น้ำหนักคะแนนที่แสดงถึงความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น ๆ เมื่อเทียบกับข้อรายการเกณฑ์ แล้วนำน้ำหนักคะแนนที่ได้มาคำนวณ แล้วนำไปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

6. ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority needs index : PNI) เป็นการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยการหาผลต่างระหว่างสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยค่าสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) เพื่อควบคุมขนาดของ

ความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบเมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม มีสูตรในการคำนวณดังนี้ (สุวิมล ว่องวาณิช. 2548 : 279)

$$PNI = (I-D) / D$$

PNI	หมายถึง	ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง	ระดับความสำคัญหรือระดับที่คาดหวัง
D	หมายถึง	สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน

7. การจัดเรียงความแตกต่างของคะแนน (Rank order of difference scores) หรือความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean difference method : MDF) เป็นวิธีการที่ง่ายและนิยมกันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการนำค่าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริงมาจัดเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยของผลต่าง ถ้าพบว่าค่าเฉลี่ยของผลต่างของความจำเป็นข้อใดสูงที่สุด แสดงว่าความต้องการจำเป็นข้อนั้นมีความสำคัญมากที่สุด มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$MDF = X1 - X2$$

MDF	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
X1	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
X2	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยจะใช้วิธีการประเมินประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified)

2. เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะวิชาชีพครู



## 5. การพัฒนาหลักสูตร

### 5.1 ความหมายของหลักสูตร

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 1) กล่าวว่า หลักสูตร คือ 1) วิชาและเนื้อหาโปรแกรมการศึกษา เอกสารและหลักสูตรแม่บท 2) ประสบการณ์ 3) สิ่งที่คาดหวังและสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 6) กล่าวว่า “หลักสูตร” แปรมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “curriculum” ซึ่งมีรากศัพท์ มาจากภาษาลาตินว่า “currere” หมายถึง “running course” หรือ เส้นทางที่ใช้วิ่งแข่ง ต่อมาได้นำคำศัพท์นี้มาใช้ในทางการศึกษาว่า “running sequence of course or learning experience” ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบหลักสูตรกับสนามหรือเส้นทางที่ใช้วิ่งแข่งอาจเนื่องมาจากการที่ผู้เรียนจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดหรือหลักสูตรใดก็ตามผู้เรียนจะต้องฝ่าฝืนความยากของวิชา หรือประสบการณ์การเรียนรู้ตามลำดับขั้นที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

เทียน ทองแก้ว (2546 : 52) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง การวางแผนหรือจัดระบบ เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้เรียนแสดงการเรียนรู้และมีคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

ศิรินันท์ โชติญาณนนท์ (2548 : 10) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักสูตรไว้ว่าเป็น ประสบการณ์ที่นักเรียนได้รับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาด้าน ร่างกาย สังคม ปัญญา และจิตใจ

ปราโมทย์ จันเรือง (2548 : 5) กล่าวถึง ความหมายของหลักสูตรว่า หลักสูตรจะมี วิวัฒนาการ คือเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยเดิม หมายถึง รายวิชาหรือเนื้อหาวิชาที่กำหนดไว้ให้ผู้เรียน เรียน ส่วนความหมายใหม่ หมายถึง มวลประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับทั้งภายในและภายนอก โรงเรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการในด้านร่างกาย สังคม ปัญญาและจิตใจ

เกษมสันต์ วัฒนานรงค์ (2549 : 198) ได้สรุปความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง การจัดประสบการณ์ไว้เป็นระเบียบ และมีระเบียบการตรวจสอบผล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ตามความต้องการ

Dewey (1978 ; อ้างใน เกษมสันต์ วัฒนานรงค์ 2549 : 198) ได้ให้ความหมายของ หลักสูตรว่า เป็นแผนที่ทำขึ้นเพื่อชี้แนวทางให้กับโรงเรียนที่จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้เรียนได้เรียนอะไร เพื่ออะไรและอย่างไร

อัศครัตน์ พลุกระจ่าง (2550 : 31) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนการเรียนรู้หรือ กิจกรรมที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิด ความรู้ ทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์ในทุกด้านตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุวิมล ตีรกานันท์ (2550 : 256) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนงานที่มีจุดมุ่งหมาย เฉพาะประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดเนื้อหาวิชา กิจกรรม และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน

มีการกำหนดขอบเขตของแต่ละเนื้อหา แผนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ วิธีการสอน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแนวทางในการตรวจสอบผลที่ได้จากการดำเนินการตามแผนงานหรือการประเมินแผนงาน

พิสนุ พงศ์ศรี (2550 : 134) กล่าวว่า หลักสูตร คือ การวางแผนหรือจัดระบบทางการศึกษาเกี่ยวกับประมวลวิชา ประสบการณ์ต่าง ๆ การจัดการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

ฉันท ชาติทอง (2551 : 6) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่จัดให้ผู้เรียนทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกิจกรรม โครงการหรือแผน ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งหมายของการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้พัฒนาและมีคุณลักษณะตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้

บุศรินทร์ สิริปัญญาธร (2553 : 41) กล่าวว่า หลักสูตร คือ แผนที่ประกอบด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหา และการจัดประสบการณ์ให้กับผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2554 : 187) ได้ให้ความหมายของหลักสูตร หมายถึง ข้อกำหนดแผนการเรียนการสอนอันเป็นส่วนรวมของประเทศเพื่อนำไปสู่ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 3) กล่าวว่า หลักสูตร คือ มวลประสบการณ์ทั้งหลายซึ่งเป็นแนวทางสำหรับจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาให้เขามีคุณลักษณะตามที่สังคมคาดหวังไว้

Zais (1999 : 45) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง มวลกิจกรรมและโครงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ครูผู้สอนสามารถยึดเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตรและบรรลุตามความมุ่งหมายของหลักสูตรที่วางไว้ โดยที่ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งทางด้านวิชาการและลักษณะนิสัยอื่น ๆ เพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุขเพื่อสนองความต้องการของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

Oliva (2001 : 3) ได้รวบรวมความหมายของหลักสูตร ซึ่งมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

หลักสูตร คือ ชุดวิชาที่เรียน (set of subjects)

หลักสูตร คือ สาระการเรียนรู้ (content)

หลักสูตร คือ โปรแกรมการเรียน (program of studies)

หลักสูตร คือ ชุดของวัสดุอุปกรณ์การเรียน (set of materials)

หลักสูตร คือ การเรียงลำดับวิชา (sequence of courses)

หลักสูตร คือ ทุกสิ่งที่ดำเนินการในโรงเรียน รวมทั้งกิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมแนะแนว และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

หลักสูตร คือ ทุกสิ่งที่กำหนดขึ้นโดยบุคคลในโรงเรียน

หลักสูตร คือ ลำดับกิจกรรมในโรงเรียนที่ดำเนินการโดยผู้เรียน

หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคน ซึ่งเกิดจากการจัดการของโรงเรียน

Ornstein and Hunkins (2004 : 10-11) กล่าวว่า มีนักการศึกษาได้นิยามความหมายหลักสูตรไว้มากมาย ขึ้นอยู่กับแนวคิดพื้นฐานที่แต่ละคนยึดถือ โดยสรุปเป็น 5 ความหมายหลักดังนี้

1. หลักสูตร คือ แผนสำหรับการปฏิบัติ หลักสูตรที่เป็นเอกสารที่กำหนดกลวิธีในการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการของหลักสูตร เน้นความคิดพื้นฐานทางพฤติกรรมนิยม (Behavioral approach) มีลำดับขั้นตอนและกระบวนการตั้งแต่ต้นจนจบ

2. หลักสูตร คือ ประสบการณ์ของผู้เรียนทั้งในและนอกโรงเรียนตามที่กำหนดไว้เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดให้แก่ผู้เรียน หลักสูตรนี้มีแนวคิดพื้นฐานทางมนุษยนิยม (Humanistic Approach)

3. หลักสูตร คือ ระบบความสัมพันธ์ของคนกับกระบวนการ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดระบบให้กับบุคลากรและให้การดำเนินการนำระบบไปใช้ หลักสูตรคือ สาขาความรู้ที่ศึกษาประกอบด้วยรากฐานและขอบเขตของความรู้เน้นความรู้ทางทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ หลักสูตรนี้สนใจเรื่องประวัติศาสตร์ ปรัชญาและสังคม อยู่บนพื้นฐานแนวคิดพื้นฐานทางวิชาการ (Academic Approach)

4. หลักสูตร คือ เนื้อหาวิชาที่เรียนหลักสูตรนี้เน้นรายวิชาหรือกลุ่มวิชาที่เรียนไม่มีแนวคิดพื้นฐานใดโดยเฉพาะที่ใช้ในการอธิบายหลักสูตรนี้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายของหลักสูตรจากนักวิชาการด้านการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตร คือ การวางแผนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมวลประสบการณ์ที่จัดให้ตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## 5.2 องค์ประกอบของหลักสูตร

องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างภายในของหลักสูตรว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2545 : 23) กล่าวว่า หลักสูตรที่จัดดำเนินการขึ้นมีองค์ประกอบดังนี้ 1. ความมุ่งหมายของหลักสูตร 2. เนื้อหาหลักสูตร 3. การนำหลักสูตรไปใช้

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักสูตร หมายถึง ในการพัฒนาหลักสูตรและการสอนจะต้องดำเนินการพัฒนาในองค์ประกอบพื้นฐาน 4 องค์ประกอบตามลำดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย สารความรู้ ประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอน และการ

ประเมินผล โดยเริ่มต้นที่การกำหนดจุดประสงค์หรือความมุ่งหมาย ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางและขอบเขตในการให้การศึกษาเป็นความคาดหวังที่ต้องให้ผู้เรียนมีหรือปฏิบัติได้ แต่องค์ประกอบที่เต็มรูปแบบของหลักสูตรมีมากกว่า 4 องค์ประกอบ เช่น การเพิ่มองค์ประกอบของหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง มาตรฐานการเรียนรู้ และสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 18-19) ได้จำแนกองค์ประกอบของหลักสูตร แบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. วัตถุประสงค์ 2. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 3. การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และ 4. การประเมินผล

ปราโมทย์ จันเรือง (2548 : 10) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร คือ 1. หลักการ 2. จุดหมาย 3. โครงสร้าง 4. คำอธิบายรายวิชา 5. ขอบข่ายเนื้อหา 6. เวลาเรียน 7. กิจกรรมการเรียนการสอน 8. สื่อการเรียนการสอน 9. การวัดผลและประเมินผล

McLaughin and Nolet. (2005 : 18-19) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรไว้ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร อาจจะกำหนดขึ้นโดยนโยบายของรัฐหรือครูผู้สอนก็ได้ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน สามารถตอบสนองความแตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน รูปแบบการเรียนรู้ รวมไปถึงหลักสูตรต้องสะท้อนสิ่งที่เรียนไปยังสภาพบริบทของสังคมที่ผู้เรียนอาศัย ซึ่งโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้จัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามแนวทางที่เป็นไปตามสภาพบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2. ขอบข่ายเนื้อหาของหลักสูตร อาจกำหนดจากธรรมชาติของเนื้อหาวิชาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ทักษะความรู้ต่าง ๆ ความชัดเจนของขอบข่ายเนื้อหาได้มาจากนิยามและจุดมุ่งหมาย เมื่อผู้สอนสามารถออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมตามจุดมุ่งหมายและขอบข่ายเนื้อหาได้เป็นอย่างดีแล้วจะส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนตอบสนองต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) เป็นทักษะที่ต้องเรียนรู้และให้มีประสบการณ์มาก และจัดการศึกษาที่ไม่ได้เน้นที่ตัวเนื้อหาสาระวิชา (Content-Based Education) โดยเน้นที่ผลลัพธ์ (Outcome-Based Education) ว่าผู้เรียนมีทักษะในการเรียนรู้ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและสังคมรอบข้างได้อย่างปกติสุข

3. การจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เป็นเวลาที่ผู้สอนได้จัดเตรียมไว้ในการเรียนการสอน เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามจุดประสงค์ของหลักสูตร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบพื้นฐานของหลักสูตร

พิสนุ พงศ์ศรี (2549 : 134-135) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตรประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) หมายถึง ความตั้งใจหรือความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวผู้ที่จะผ่านหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตรมีความสำคัญเพราะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และขอบเขตในการให้การศึกษา ช่วยในการเลือกเนื้อหาและกิจกรรม ตลอดจนเลือกใช้มาตรการอย่างหนึ่งในการประเมินผล จุดมุ่งหมายของการศึกษามีอยู่หลายระดับ ได้แก่ จุดมุ่งหมายระดับหลักสูตรซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่บอกให้ผู้เกี่ยวข้องรู้เป้าหมายของหลักสูตรนั้น ๆ จุดมุ่งหมายของกลุ่มวิชา วิชาแต่ละกลุ่มจะสร้างคุณลักษณะที่แตกต่างกันให้กับผู้เรียน ดังนั้นแต่ละกลุ่มวิชาจึงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายไว้แตกต่างกัน จุดมุ่งหมายรายวิชาเป็นจุดมุ่งหมายที่ละเอียดจำเพาะเจาะจงกว่าจุดมุ่งหมายกลุ่มวิชา ผู้สอนรายวิชาจะกำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนเนื้อหาแต่ละบทแต่ละตอนขึ้นในรูปของจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

2. เนื้อหาวิชาหรือสาระการเรียนรู้ (Content) เลือกเนื้อหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยดำเนินการตั้งแต่การเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับเนื้อหาสาระ พร้อมการกำหนดเวลาเรียนที่เหมาะสม

3. การนำหลักสูตรไปใช้หรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (Curriculum Implementation) เป็นการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดทำวัสดุหลักสูตร ได้แก่ คู่มือครู เอกสารหลักสูตร แผนการสอน แนวการสอน และแบบเรียน เป็นต้น ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งแวดล้อม เช่น การจัดโต๊ะ ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ในการเรียน จำนวนครูและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การดำเนินการสอนเป็นกิจกรรม ที่สำคัญที่สุดในขั้นนำหลักสูตรไปใช้ เพราะหลักสูตรจะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการสอนของครู ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ในด้านการถ่ายทอดเนื้อหาความรู้ การวัดและประเมินผล จิตวิทยาการสอน ตลอดทั้งปรัชญาการศึกษาของแต่ละระดับ จึงทำให้การเรียนของผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

4. การประเมินผลหลักสูตร (Evaluation) เป็นการหาคำตอบว่า หลักสูตรผลสัมฤทธิ์ผลตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอะไรเป็นสาเหตุ การประเมินผลหลักสูตรเป็นงานใหญ่มีขอบเขตกว้าง ผู้ประเมินต้องวางโครงการประเมินผลไว้ล่วงหน้า

สุวิมล ทิรกานันท์ (2550 : 257) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2. เป้าหมายของหลักสูตร 3. เนื้อหาสาระและประสบการณ์ 4. วิธีการสอน 5. ครูผู้สอน 6. วัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนและ 7. การประเมินผลการเรียน

จารุวรรณ รัตนโกศา (2551 : 47) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตรมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. วัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นแนวทางการเรียนการสอนที่ต้องการให้ผู้เรียนเป็นอย่างไร ต้องสอนเนื้อหาอะไร สอนแก่ใคร สอนทำไม

2. เนื้อหาวิชา (Subject Matter) หมายถึง สาระของความรู้และประสบการณ์ในการแสวงหาความรู้ตามศาสตร์สาขาวิชานั้น ๆ เนื้อหาเป็นรายละเอียดที่นำมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียนให้มีคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

3. วิธีสอนและการจัดดำเนินการ (Method and Organization) หมายถึง การแปลงหลักสูตรไปสู่การสอน สอนเนื้อหาวิชาที่หลักสูตรกำหนดด้วยวิธีการสอนแบบต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จ มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด

4. การประเมินหลักสูตร (Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและประเมินว่าผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติและคุณสมบัติตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยใช้วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการประเมินผล

ฉันทิ ธาตุทอง (2551 : 9) กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักสูตร มี 4 องค์ประกอบคือ

1. ความมุ่งหมาย (Objectives) เป็นเสมือนการกำหนดทิศทางของการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาไปในลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์ การกำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรต้องคำนึงข้อมูลพื้นฐานของสังคม และสนองความต้องการของสังคม และผู้เรียน สอดคล้องสัมพันธ์กับนโยบายของการจัดการศึกษาของชาติ

2. เนื้อหาวิชา (Content) เป็นสาระที่สำคัญที่กำหนดไว้ในหลักสูตร โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อพัฒนาไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตร โดยเนื้อหาสาระที่ได้กำหนดไว้ต้องผนวกความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม แนวคิด และทัศนคติเข้าด้วยกัน

3. การนำหลักสูตรไปใช้ (Curriculum Implementation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นกิจกรรมที่จะแปลงหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติ กิจกรรมมีหลายลักษณะแต่กิจกรรมที่สำคัญที่สุดคือ กิจกรรมการเรียนการสอน การกำหนดวิธีการที่จะนำผู้เรียนไปสู่ความมุ่งหมายของหลักสูตรประกอบด้วย

### 3.1 วิธีการจัดการเรียนรู้

### 3.2 วัสดุประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย

#### 3.2.1 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับครู

#### 3.2.2 วัสดุประกอบหลักสูตรสำหรับนักเรียน

### 3.3 การประเมินผล

ศรีพรรณ สกลกิตติ (2552 : 11) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้ 1. เหตุผลและความจำเป็นของหลักสูตร 2. จุดมุ่งหมายเฉพาะของหลักสูตร 3. การคัดเลือกเนื้อหา 4. การจัดเนื้อหาและประสบการณ์ 5. การเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ 6. การประเมินผล

อำรง บัวศรี (2554 ; อ้างใน ประสาท เนืองเฉลิม. 2556 : 7-8) ได้สรุปองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

1. เป้าประสงค์และนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies) เป็นสิ่งที่รัฐต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา

2. จุดหมายของหลักสูตร (Curriculum Aims) เป็นผลส่วนรวมที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากเรียนจบหลักสูตรแล้ว

3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures) เป็นลักษณะและแผนผังที่แสดงการแจกแจงรายละเอียดวิชาหรือกลุ่มวิชาหรือกลุ่มประสบการณ์

4. จุดประสงค์ของวิชา (Subject Objectives) เป็นผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียนหลังจากที่ได้เรียนวิชานั้นไปแล้ว

5. เนื้อหา (Content) เป็นสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ทักษะและความสามารถที่ต้องการให้เกิดขึ้น รวมทั้งประสบการณ์ที่ต้องการให้ได้รับ

6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives) เป็นการระบุถึงสิ่งที่ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ มีทักษะและความสามารถหลังจากเรียนรู้เนื้อหาที่กำหนด

7. ยุทธศาสตร์การเรียนการสอน (Instructional Strategies) เป็นวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้

8. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน

9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media) ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นฟิล์ม แถบวีดิทัศน์ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งอุปกรณ์โสตทัศนศึกษา เทคโนโลยีทางการศึกษา ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพการเรียนการสอน

ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของหลักสูตรของ Tyler (1949 : 3) เพื่อจัดเป็นองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นกำหนดขึ้นโดยนโยบายของรัฐหรือครูผู้สอนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียน สามารถตอบสนองความแตกต่างและหลากหลายของผู้เรียน

2. เนื้อหาและประสบการณ์ เป็นเนื้อหาวิชาที่ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ รวมไปถึงเนื้อหาวิชาที่เป็นทางเลือกที่ให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดและสนใจ ในการพิจารณาคัดเลือกเนื้อหาและประสบการณ์ การเรียงลำดับของเนื้อหาสาระ การกำหนดระยะเวลาที่มีความเหมาะสม จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเป็นสำคัญ

3. กระบวนการเรียนการสอน เป็นการจัดประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการเรียนการสอน ระยะเวลาให้แก่ผู้เรียนที่เหมาะสมอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด

4. การประเมินผล เป็นการตรวจสอบและติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการเป็นไปตามความมุ่งหมายหรือไม่เพียงไร มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ เจตคติและคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรหรือไม่ โดยใช้วัตถุประสงค์เป็นแนวทางในการประเมินผล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของหลักสูตรมีหลายประการ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย ประสบการณ์ที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้จุดมุ่งหมายบรรลุผล วิธีการจัดประสบการณ์ เพื่อให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และวิธีการประเมิน เพื่อตรวจสอบจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

### 5.3 พื้นฐานการพัฒนาหลักสูตร

ในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานด้านต่างๆ ในการพัฒนาหลักสูตร ให้ถูกต้องสอดคล้องกับผู้เรียน

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 26) กล่าวว่าพื้นฐานของหลักสูตรได้แก่ พื้นฐานจากปรัชญา พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ พื้นฐานจากวิชาความรู้ต่าง ๆ พื้นฐานจากสังคม พื้นฐานจากจิตวิทยาโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พื้นฐานจากปรัชญา (Philosophical Foundations) มีส่วนสำคัญต่อการสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรมาก ในการพัฒนาหลักสูตรจะใช้ปรัชญาช่วยในการกำหนดจุดประสงค์ในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการสอน

1.1 ปรัชญาสารัตถนิยม (Essentialism) เน้นเนื้อหาที่ได้จากมรดกทางวัฒนธรรม มีความรู้ ทักษะและอุดมการณ์เป็นหลัก ระบบการศึกษามุ่งถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้แก่เยาวชน

1.2 ปรัชญานิรันดรนิยม (Perennialism) เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่สุดของธรรมชาติมนุษย์ คือ ความสามารถใช้ความคิด ใช้เหตุผลการตัดสินใจ การศึกษาควรสอนสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงคุณค่าของเหตุผล



1.3 ปรัชญาพัฒนาการ (Progressivism) เน้นอิสระเสรีของมนุษย์ให้ผู้เรียนเข้าใจคุณค่าและตระหนักในคุณค่าของตนเอง เนื้อหาวิชาเป็นประโยชน์สอดคล้องกับชีวิตประจำวันและผู้เรียนเชื่อว่านักเรียนเรียนรู้ได้โดยอาศัยประสบการณ์ ครูมีหน้าที่จัดประสบการณ์ให้แก่เด็ก

1.4 ปรัชญาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) เน้นในเรื่องชีวิตและการสร้างสังคมใหม่ที่เสมอภาพ

1.5 ปรัชญาอัตถิภาวะนิยม (Existentialism) มีความเชื่อว่าบุคคลย่อมเป็นตัวของตัวเองมีเสรีภาพและความรับผิดชอบของตัวเอง การศึกษาควรปราศจากการบังคับเน้นการพัฒนาตนเอง

2. พื้นฐานจากประวัติศาสตร์ (Historical Foundations) ในการสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตรจะมีอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ที่มีต่อการสร้างและพัฒนาหลักสูตร แบ่งเป็น 2 ลักษณะลักษณะแรกคือ ในหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นนั้นจะมีความรู้ ผลการค้นพบและแนวปฏิบัติ ที่เคยมีในอดีตเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ลักษณะที่สองคือ ความสำเร็จและความล้มเหลวจากการจัดการศึกษาในอดีตเป็นบทเรียนในการพัฒนาหลักสูตรใหม่

3. พื้นฐานจากวิชาความรู้ในด้านต่างๆ (The Disciplines of Knowledge Foundations) โครงสร้างของวิชาการต่าง ๆ ของการเรียนรู้หลักสูตรจะมุ่งให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ มโนทัศน์ (Concept) วนัยทั่วไป (Generalizations) และวิธีการ (Methods of Inquiry)

4. พื้นฐานจากสังคม (Sociological Foundations) หลักสูตรมีพื้นฐานจากทางสังคมเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด นั่นคือ ได้รับอิทธิพลจากทางสังคมมากที่สุด ทั้งนี้ก็เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคม สมาชิกเป็นผู้สร้างและพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้สนองความต้องการของสังคม ตัวอย่างแสดงถึงรากฐานของสังคมที่มีต่อการสร้างหรือการพัฒนาหลักสูตร

4.1 การถ่ายทอดวัฒนธรรมซึ่งมีความหมายรวมถึง ภาษา ศิลธรรม ศาสนา ความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และระบบของความรู้

4.2 หลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับปัญหาทางสังคม สาเหตุแห่งปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

4.3 หลักสูตรที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความเข้าใจ เข้าใจตนเอง สามารถดำเนินบทบาทของตนเองให้สอดคล้องกับสภาพและสังคมอย่างมีความสุข

5. พื้นฐานจากจิตวิทยา (Psychological Foundations) เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการของมนุษย์ ช่วยให้ผู้เรียนมีความเข้าใจตนเอง เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ โดยการนำไปใช้ในการปรับปรุงโปรแกรมการสอนให้สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียน นอกจากนี้หลักสูตรจะมีส่วนขององค์ความรู้ที่เกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์มี 5 ด้าน ได้แก่ พื้นฐานทางชีววิทยาของความแตกต่างระหว่างบุคคล วุฒิภาวะทางกาย พัฒนาการและความสัมพันธ์ผลทางสติปัญญา พัฒนาการ

ทางด้านอารมณ์ พัฒนาการทางสังคมและวัฒนธรรมจิตวิทยามีส่วนสำคัญต่อการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตรและการสอน โดยเฉพาะจิตวิทยาพัฒนาการ และจิตวิทยาการเรียนรู้ซึ่งมีนักจิตวิทยาและนักการศึกษาได้กล่าวไว้มากมาย

วีระศักดิ์ คงจันทร์ (2550 : 20) กล่าวว่าในการสร้างหลักสูตรหรือพัฒนาหลักสูตรจะต้องมีความรู้พื้นฐานในเรื่องดังต่อไปนี้

1. พื้นฐานทางด้านปรัชญา เป็นตัวกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรมและการประเมินผล
2. พื้นฐานทางด้านจิตวิทยาในการสร้างหลักสูตร กำหนดเนื้อหา กิจกรรมฝึกอบรม จะต้องพิจารณาองค์ประกอบทางจิตวิทยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นตัวกำหนดองค์ประกอบเหล่านั้น ได้แก่ 1) ทฤษฎีพัฒนาการของมนุษย์ 2) จิตวิทยาการเรียนรู้ 3) จิตวิทยาสังคม
3. พื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมองค์กรและบุคคล ในแต่ละแหล่งวัฒนธรรมขององค์กรจะไม่เหมือนกัน การกำหนดค่านิยมวัฒนธรรมและบุคคลจะต้องประสานควบคู่ไปกับวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นนโยบายและเนื้อหา วิธีการที่จะต้องใช้ต้องไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคล
4. พื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ในการฝึกอบรมนั้นเนื้อหาจะต้องมีความทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกระแสเศรษฐกิจ สภาพสังคม การเมือง กฎหมาย และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 32-33) กล่าวว่าปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานด้านปรัชญาการศึกษา ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง ปัจจัยพื้นฐานด้านจิตวิทยา ปัจจัยพื้นฐานด้านพัฒนาการของผู้เรียน ปัจจัยพื้นฐานด้านความต้องการและความสนใจของผู้เรียน ปัจจัยพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานด้านปรัชญาการศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรเป็นเครื่องช่วยกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร แนวทางในการจัดการศึกษา การเลือกและการจัดเนื้อหาและกิจกรรมการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร โดยปรัชญาการศึกษาที่จำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรมีดังนี้

- 1.1 ปรัชญาสาขาสารัตถนิยม (Essentialism) ยึดเนื้อหาเป็นสำคัญของการศึกษา และเนื้อหาที่สำคัญนั้นเน้นเนื้อหาที่ได้มาจากมรดกทางวัฒนธรรม

- 1.2 ปรัชญาสาขานิรันดรนิยม (Perennialism) เชื่อว่าการศึกษาควรจะได้สอน สิ่งซึ่งเป็นนิรันดรไม่เปลี่ยนแปลงมีคุณค่าไม่ว่าจะเป็นยุคสมัยใด ซึ่งได้แก่ คุณค่าของเหตุผลและคุณค่าทางศาสนา

1.3 ปรัชญาสาขาพิพัฒน์นิยม (Progressivism) เน้นความมีอิสระเสรีของมนุษย์ การศึกษาจะต้องเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตัวเอง

1.4 ปรัชญาสาขาปฏิรูปนิยม (Reconstructionism) พัฒนามาจากปรัชญาพิพัฒน์นิยมแต่เน้นการศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างสังคมใหม่ เป็นสังคมที่มีความเสมอภาค ยุติธรรมกว่าสังคมที่เป็นอยู่ปัจจุบัน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการปฏิรูปสังคม

1.5 ปรัชญาอัตติภาวะนิยม (Existentialism) เน้นความเป็นอิสระของบุคคล และเน้นให้บุคคลได้รับผิดชอบตนเอง

2. ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและการปกครอง การพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องคำนึงถึงข้อมูลทางสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นปัจจุบันและอนาคตอยู่เสมอ จึงทำให้หลักสูตรมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคมในอนาคตได้อย่างแท้จริง

3. ปัจจัยพื้นฐานด้านจิตวิทยาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการของผู้เรียน เพศ และอารมณ์ของผู้เรียน โดยในหลักสูตรควรกำหนดให้ผู้เรียนได้เริ่มเรียนจากสิ่งที่ยากไปหาสิ่งที่ยาก และเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการกระทำที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของผู้เรียน

4. ปัจจัยพื้นฐานด้านพัฒนาการของผู้เรียน การพัฒนาหลักสูตรมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนทั้งในด้านวุฒิภาวะทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจ ซึ่งความรู้เกี่ยวกับผู้เรียนนี้มีความสำคัญอย่างมากต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การคัดเลือกและจัดเนื้อหาสาระ การกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลที่เหมาะสมกับผู้เรียน

5. ปัจจัยพื้นฐานด้านความต้องการและความสนใจของผู้เรียน สืบเนื่องมาจากสภาพแวดล้อม แต่อีกส่วนหนึ่งนอกเหนือไปจากที่กล่าวคือ ความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนปัจจุบันแสดงถึงภูมิหลังการศึกษา แต่ความต้องการของผู้เรียนแสดงถึงความต้องการทางการศึกษาในอนาคตของผู้เรียน ความมุ่งหมายที่จะสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเพียงพอ เน้นการปูพื้นฐานทางด้านความรู้และประสบการณ์ให้ผู้เรียน

6. ปัจจัยพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับชีวิตของมนุษย์อีกมากทั้งด้านการสื่อสาร การแพทย์ การศึกษา การเกษตร และด้านอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานทางการศึกษาต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลักสูตรให้คนของประเทศมีความรู้และความสามารถที่เท่ากันและรองรับพัฒนาการของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

สรุปได้ว่า พื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตรมีหลายประการ ประกอบด้วย พื้นฐานด้านปรัชญา ด้านสังคม ด้านจิตวิทยา ด้านประวัติศาสตร์ ด้านความต้องการและความสนใจของผู้เรียน

และพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีระบบ

#### 5.4 กระบวนการพัฒนาหลักสูตร

##### 5.4.1 ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร

ฉวีวรรณ เศรษฐมาลย์ (2545 : 26) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development) หมายถึง กระบวนการการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดประสงค์ที่กำหนด โดยมีการวางแผน ประเมินผลเพื่อให้ทราบแน่ชัดว่า การเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียนนั้นบรรลุประสงคจริงหรือไม่

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 63) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่าในการศึกษารูปแบบหรือทฤษฎีการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร พบว่ามีหลายคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันและสามารถใช้แทนกันได้ คำเหล่านี้ได้แก่ Curriculum – Planning, Curriculum – Development, Curriculum – Construction, Curriculum – Improvement และ Curriculum – Revision แต่อย่างไรก็ตามคำเหล่านี้ก็มีความหมายแตกต่างกันดังนี้

Curriculum – Planning หมายถึง กระบวนการในการสร้างหลักสูตร กรณีที่กล่าวถึงหลักสูตรในรูปสิ่งที่คาดหวัง หรือแบบแผนอย่างหนึ่ง

Curriculum – Development มีความหมายเดียวกันกับ Curriculum – Planning แต่ในปัจจุบันคำนี้มักหมายถึง การสร้าง Curriculum Materials รวมทั้งสื่อการเรียนที่นักเรียนใช้ ไม่ใช่การวางแผนหลักสูตรแต่จะเป็นผลที่เกิดจากการวางแผนหลักสูตร

Curriculum – Improvement หมายถึง การปรับปรุง หรือการวางแผนหลักสูตรในส่วนที่เป็นเป้าประสงค์มากกว่าที่จะหมายถึง กระบวนการในการวางแผนหรือพัฒนาหลักสูตร

นิลวรรณ โรงแสง (2547 : 32) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า กระบวนการในการสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ หรือการปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยกระบวนการของการพัฒนาหลักสูตรจะต้องประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โครงสร้าง การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมและสื่อต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล

วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ (2551 : 15) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า กระบวนการวางแผนและพัฒนาประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน ซึ่งสามารถพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือสร้างหลักสูตรขึ้นมาใหม่ที่ยังไม่มีหลักสูตรนั้นมาก่อน โดยการเลือกจุดมุ่งหมาย เนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียน การสอน เวลาที่ใช้ตลอดจนการวัดประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

จूरินท์ มิลินทสูต (2552 : 55) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรไว้ว่าเป็น กระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงความ มุ่งหมายและจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

Good (1973 ; อ้างใน ฆนัท ธาตุทอง. 2552 : 67) ได้ให้ความหมายของคำว่า การ พัฒนาหลักสูตรไว้ 2 ความหมาย คือ 1. การปรับปรุงหลักสูตร และ 2. การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดย การปรับปรุงหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับโรงเรียน หรือระบบ โรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัสดุ หลักสูตร วิธีสอน รวมทั้งการประเมินผล โดยจัดให้มีการ ปรับปรุงหลักสูตรทั้งระบบติดต่อกันไปหรือปรับปรุงโปรแกรมศึกษาให้เหมาะสม สำหรับการ เปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การดัดแปลงให้แตกต่างออกไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการ เรียนขึ้นใหม่โดยการเปลี่ยนแปลงแบบหลักสูตร

บุศรินทร์ สิริปัญญาธร (2553 : 40) ได้สรุปว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การ จัดทำหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น โดยมีการวางแผนหลักสูตร การใช้หลักสูตร และการ ประเมินหลักสูตร

ศุกลรัตน์ มิ่งสมร (2553 : 28) ได้สรุปการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนของการตัดสินใจหาทางเลือกขององค์ประกอบที่เหมาะสมต่างๆ เข้าด้วยกันจนเป็นระบบ ที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อผู้เรียน ทั้งนี้ประกอบไปด้วยการ ดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนการร่างหลักสูตร ขั้นตอนการนำหลักสูตรไปใช้ และขั้นตอนการประเมินหลักสูตรที่มี ความสัมพันธ์ต่อเนื่องจนเกิดเป็นภาพรวมของกระบวนการพัฒนาหลักสูตร

พระราชรัตนมงคล (2554 : 11) ได้สรุปว่าการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น หรือเป็นการจัดทำหลักสูตรใหม่โดยไม่มีหลักสูตรเดิม อยู่ก่อน ต้องทำอยู่ 3 ประการ คือ

1. การพิจารณาและการกำหนดเป้าหมายเบื้องต้นที่สำคัญของหลักสูตรที่จัดทำนั้นว่ามี เป้าหมายเพื่ออะไร ทั้งโดยส่วนรวมและส่วนย่อยของหลักสูตรนั้น ๆ อย่างชัดเจน

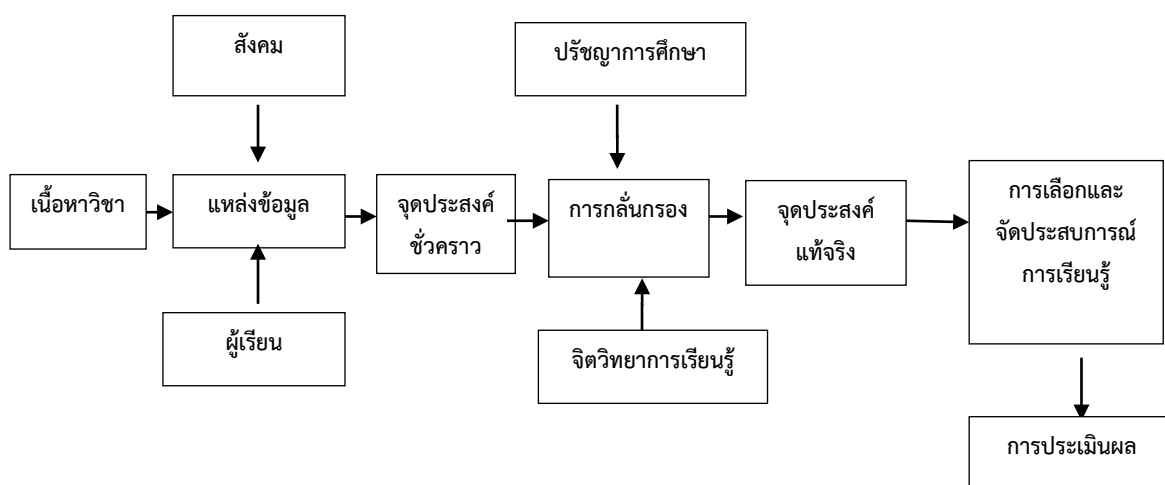
2. การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและวัสดุประกอบการเรียนการสอน การ เลือกสรรเนื้อหาสาระเพื่อการอ่าน การเขียน การทำแบบฝึกหัด และหัวข้อสำหรับการอภิปราย ตลอดจนกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เป็นต้น

3. การกำหนดระบบการจัดวัสดุอุปกรณ์และการเรียนการสอน ตลอดทั้งการทดลองที่ เป็นประโยชน์ เหมาะสมกับการเรียนการสอนแต่ละวิชา และแต่ละชั้นเรียน

#### 5.4.2 ทฤษฎีและรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร

ทฤษฎีและรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร มีนักการศึกษาได้เสนอไว้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler กล่าวถึง หลักเกณฑ์จัดทำหลักสูตรควรตอบคำถามพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ ความมุ่งหมายของการศึกษามีอะไรบ้างมีประสบการณ์อะไรที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายจะจัดประสบการณ์ให้มีประสิทธิภาพอย่างไรและจะประเมินผลอย่างไรจึงจะตัดสินใจว่าได้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิชัย วงษ์ใหญ่ (2546 : 10-11) ดังภาพที่ 2.2



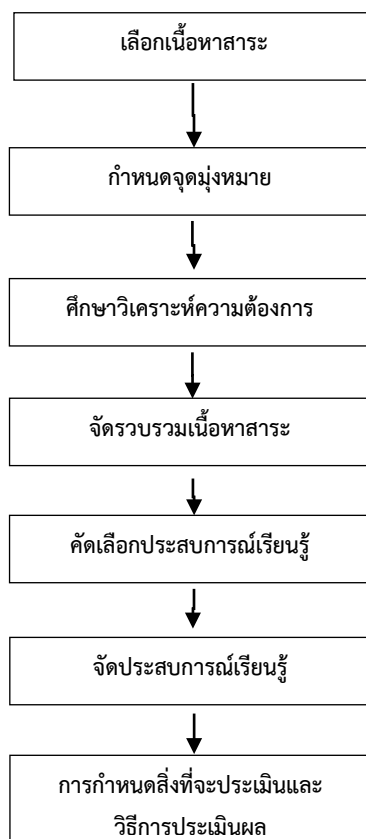
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tyler

ขั้นที่ 1 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มี 2 ขั้นตอน ในขั้นแรกเป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายชั่วคราว โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาสังคม ศึกษาผู้เรียนและการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ปรัชญาสังคม ปรัชญาการศึกษา ขั้นตอนที่สองการกลั่นกรองให้จุดประสงค์ที่สำคัญและสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ใช้จริง โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงผู้เรียน

ขั้นที่ 2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เกณฑ์การต่อเนื่อง การจัดเรียงลำดับก่อนหลัง ยากง่ายและบูรณาการขององค์ประกอบของหลักสูตร

ขั้นที่ 3 การประเมินผล โดยพิจารณาจากจุดประสงค์ที่จะวัดวิเคราะห์สถานการณ์ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พิจารณาถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพมากขึ้น

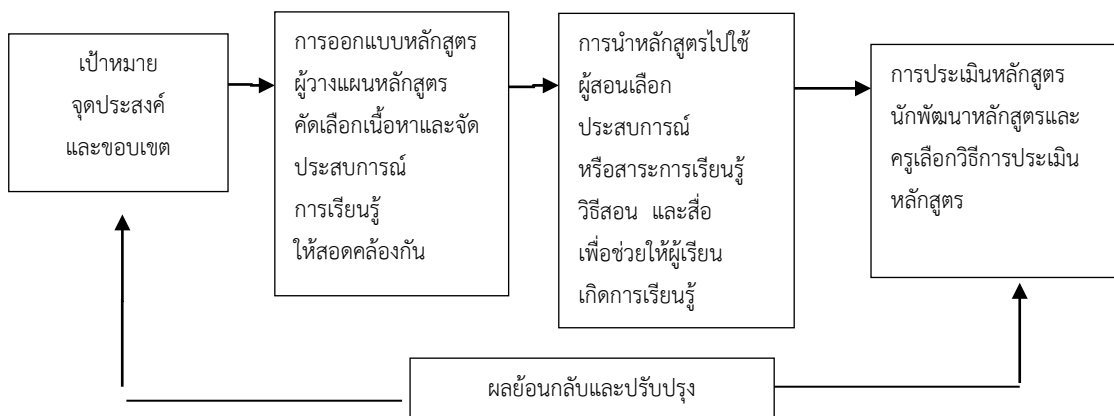
2. ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตรควรคำนึงถึงองค์ประกอบของหลักสูตรเป็นสำคัญ และเน้นจุดเด่นอยู่ที่ยุทธวิธีการสอนและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ วิชัย วงษ์ใหญ่ (2546 : 15 - 16) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá สรุปเป็นลำดับขั้นได้ดังนี้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีการพัฒนาหลักสูตรของ Tabá

- ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและสังคม
- ขั้นที่ 2 กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา
- ขั้นที่ 3 คัดเลือกเนื้อหา
- ขั้นที่ 4 จัดลำดับเนื้อหา
- ขั้นที่ 5 จัดประสบการณ์การเรียนการสอน
- ขั้นที่ 6 เรียงลำดับประสบการณ์ที่ควรจัดให้ผู้เรียน
- ขั้นที่ 7 กำหนดวิธีการประเมินและแนวทางในการปฏิบัติ

3. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor กล่าวถึง การพัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวกับเทคนิคการกำหนดจุดประสงค์ การเลือกหาประสบการณ์และมุ่งเน้นความสำคัญที่การประเมินผลหลักสูตร สุนทร โคตรบรรเทา (2547 : 26) กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor สรุปเป็นลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Saylor

Saylor ได้นำแนวความคิดมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยวิธีการสำรวจความต้องการของผู้เรียนและสังคม แล้วจึงตัดสินใจว่าจะพัฒนาหลักสูตรอย่างไร และมีการตรวจสอบ การให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการปรับปรุงเพื่อให้สามารถสนองความต้องการของผู้เรียนให้มากขึ้น ได้กระบวนการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยศึกษาพิจารณาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความต้องการของสังคม ผู้เรียน ผลการวิจัย ปรัชญาการศึกษา
2. การออกแบบหลักสูตร โดยเลือกและจัดเนื้อหาสาระที่สอดคล้องกับมุ่งหมายของหลักสูตร เลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับเนื้อหาสาระที่ได้เลือกมาแล้ว
3. การใช้หลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรไปใช้โดยครูเลือกวิธีการสอนและสื่อการเรียนรู้เพื่อจัดทำแผนการสอนให้เกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายตามจุดหมายที่กำหนดไว้
4. การประเมินผลหลักสูตร เพื่อตรวจสอบว่าบรรลุผลตามเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการประเมินควรเน้นที่การประเมินหลักสูตร คุณภาพของการสอน และพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน เพื่อหาข้อมูลไว้ปรับปรุงหลักสูตรต่อไป



4. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Oliva ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรไว้ 12 ขั้นตอน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 84) ดังนี้ ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Oliva

ขั้นที่ 1 กำหนดเป้าหมายโดยการกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรที่คาดหวังไว้ให้เกิดกับผู้เรียน

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน โดยวิเคราะห์ความต้องการของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

ขั้นที่ 3 และ 4 กำหนดรายละเอียดของจุดหมาย และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายใหญ่ ความเชื่อและความต้องการในขั้นที่ 1 และ 2 ที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 5 จัดการและการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดโครงสร้างที่จะให้มีการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตร

ขั้นที่ 6 และ 7 เขียนรายละเอียดเพิ่มเติม เกี่ยวกับจุดหมายและวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน

ขั้นที่ 8 เลือกเทคนิควิธีการสอนที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

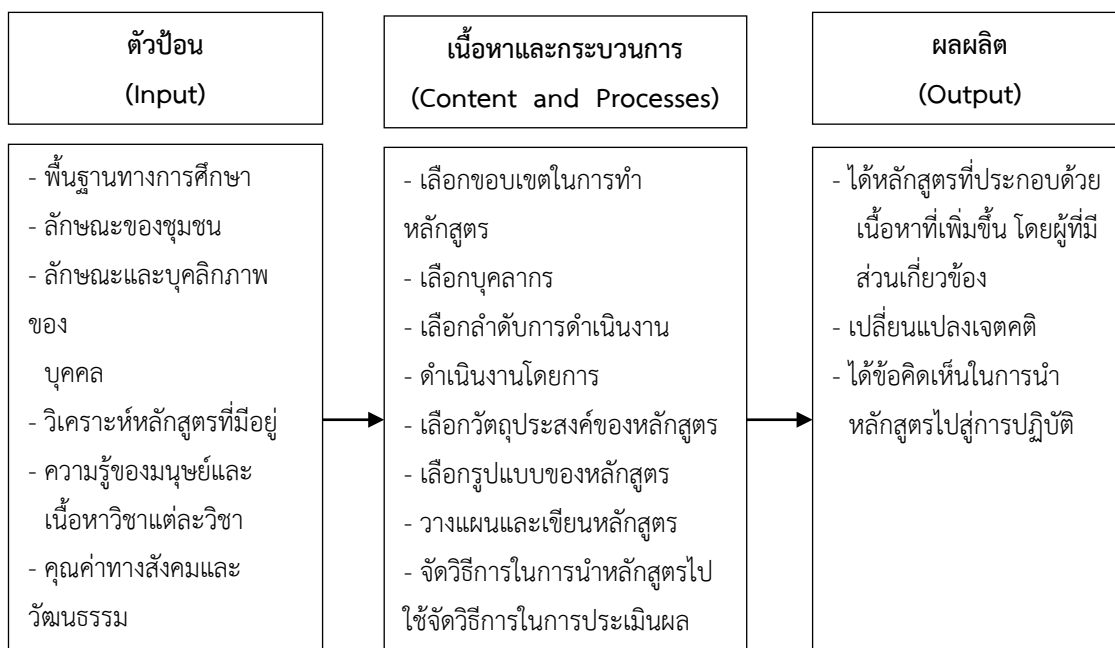
ขั้นที่ 9 เสนอแนะแนวทางในการประเมินผลการเรียนของนักเรียน

ขั้นที่ 10 นำเทคนิคการสอนไปปฏิบัติ เป็นการนำหลักสูตรลงสู่การปฏิบัติการสอนในชั้น

ขั้นที่ 11 ประเมินผลการสอบ เมื่อสอนแล้วจึงมีการติดตามประเมินผลผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้

ขั้นที่ 12 ประเมินผลการสอบแบบครบวงจร เป็นการประเมินผลการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทุกเรื่องที่หลักสูตรกำหนดไว้

5. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรแบบเชิงระบบ (Model of Curriculum System) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 86-87) ดังภาพที่ 2.6



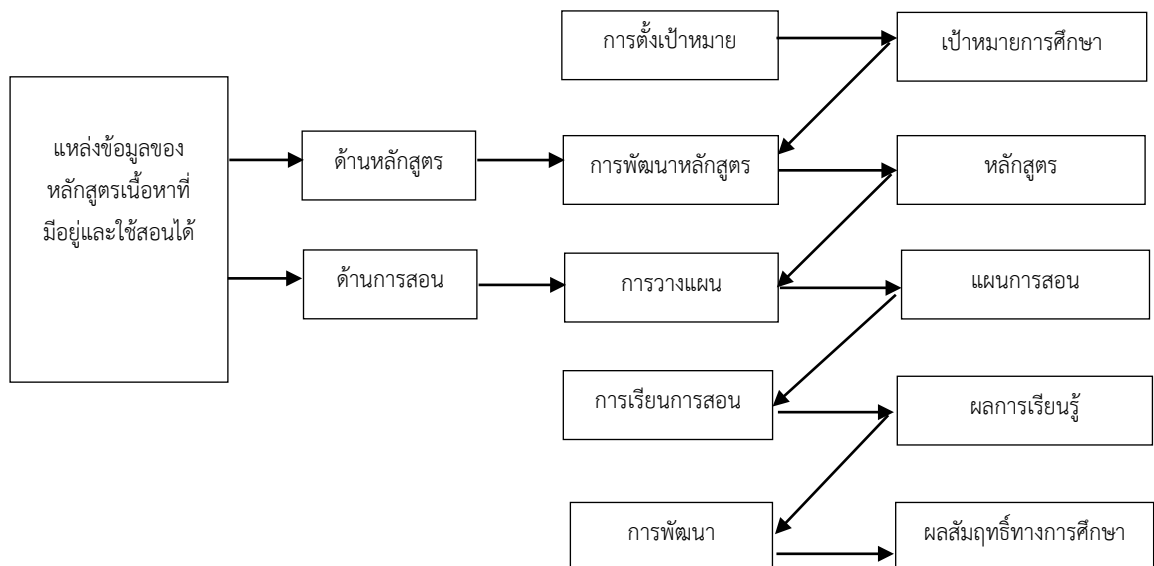
ภาพที่ 2.6 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Beauchamp

องค์ประกอบที่ 1 ตัวป้อนเข้าของระบบหลักสูตร พิจารณาถึงพื้นฐานทางการศึกษา ลักษณะของชุมชน ลักษณะและบุคลิกภาพของบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์หลักสูตรที่มีอยู่ ความรู้ของ มนุษย์และเนื้อหาวิชาแต่ละวิชา คุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรมและความสนใจของผู้เรียน

องค์ประกอบที่ 2 เนื้อหาและกระบวนการ พิจารณาจากขอบเขตในการทำหลักสูตร วัตถุประสงค์ของหลักสูตร รูปแบบของหลักสูตร วางแผนและเขียนหลักสูตร บุคลากร ลำดับการ ดำเนินงานและวิธีการ วิธีการประเมินผลและการปรับปรุงหลักสูตร

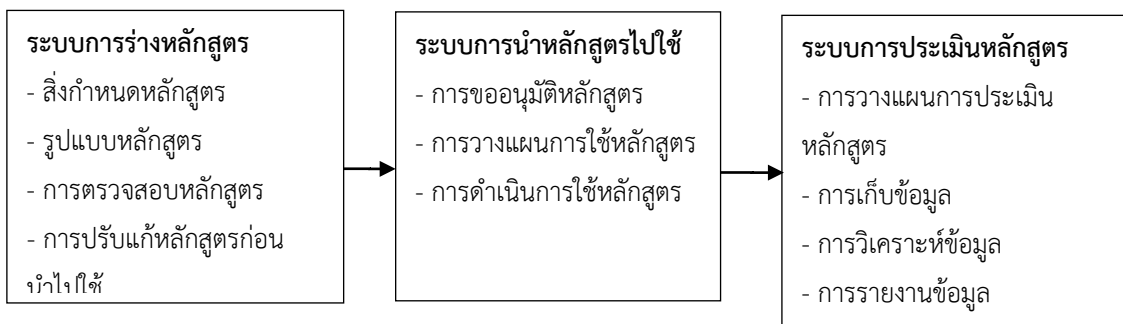
องค์ประกอบที่ 3 ผลผลิต ได้หลักสูตรที่ประกอบด้วย เนื้อหาที่เพิ่มขึ้นโดยอาศัยผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องได้ช่วยกันสร้างขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และได้ข้อคิดเห็นในการนำหลักสูตรไปสู่ การปฏิบัติ

6. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Johnson ได้กล่าวถึงหลักสูตรว่าเป็นสิ่งที่บอกได้ว่า อะไรจะนำมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนการสอนเป็นกระบวนการ ส่วนการพัฒนาหลักสูตรนั้นเป็น กระบวนการอย่างหนึ่ง เพื่อเลือกและสร้างให้เกิดผลแก่การเรียนรู้ที่ต้องการผลิตคนในสังคมตาม คุณลักษณะที่ต้องการ รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Johnson ชวลิต ชูกำแหง (2551 : 55) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Johnson

7. รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของอํารง บัณฑิต ได้นำเสนอวงจรการพัฒนาหลักสูตรเป็นรูปแบบการพัฒนาหลักสูตรที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญอีกสองขั้นตอนคือ การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตรโดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติ 10 ขั้นตอน ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 92-93) ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของอํารง บัณฑิต

- ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
- ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- ขั้นที่ 3 การกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของหลักสูตร
- ขั้นที่ 4 การกำหนดจุดประสงค์ของวิชา
- ขั้นที่ 5 การเลือกเนื้อหา
- ขั้นที่ 6 การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 7 การกำหนดประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นที่ 8 การกำหนดยุทธศาสตร์การเรียนการสอน
- ขั้นที่ 9 การประเมินผลการเรียนรู้
- ขั้นที่ 10 การจัดวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

จากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีและรูปแบบของการพัฒนาหลักสูตร ได้นำมาเป็นแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร เป็นการเตรียมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในการกำหนดองค์ประกอบของหลักสูตร ให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาจัดทำ (ร่าง) หลักสูตร โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย (ร่าง) หลักสูตร และจากผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินเอกสารหลักสูตร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) หลักสูตรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และศึกษาประสิทธิผลหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้ เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ความเหมาะสมและความถูกต้องของหลักสูตรสามารถใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการนำหลักสูตรไปทดลองใช้ มาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

## 5.5 การประเมินหลักสูตร

### 5.5.1 ความหมายของการประเมินหลักสูตร

สำราญ มีแจ้ง (2545 : 15 - 16) ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ว่า

1. การประเมิน คือ การพิจารณาตัดสินคุณค่าว่าคุ้มกับสิ่งที่ลงทุนไปหรือไม่ในทางการศึกษา คือพิจารณาคุณค่าของการลงทุนทางการศึกษานั้นเอง

2. การประเมิน คือ การประเมินคุณค่าของงานทางการศึกษา เช่น หลักสูตรวิชาต่าง ๆ หรือกระบวนการสอน

$$\text{การประเมิน} = \text{ผลตัดสินเปรียบเทียบ} = \frac{\text{ข้อมูลจากผลงานจริง ๆ}}{\text{ข้อมูลจากผลงานที่พึงปรารถนา}}$$

3. การประเมิน คือ กระบวนการที่ช่วยผู้ตัดสินใจ ได้แก่ การเลือกสาระบางอย่าง การรวบรวมสาระ การวิเคราะห์สาระ แล้วรายงานสรุปผลให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจเลือก

3.1 การประเมิน คือ กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่ไม่ได้จากการวัดหรือการทดสอบ อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว มีได้มาจากการกระทำที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพียงอย่างเดียว มีได้มาจากการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือ แต่การประเมินต้องเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่มีระบบ

3.2 ในการรวบรวมสาระเพื่อประเมิน ต้องกระทำการตัดสินใจเลือกสาระต่าง ๆ อย่างมีระบบ โดยพิจารณาประเภทของสาระและกระบวนการรวบรวมสาระที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้ตัดสินใจเท่านั้น มิใช่เพื่อการอื่น

3.3 ในการรายงานสาระต่าง ๆ ให้ผู้ตัดสินใจจะต้องทำอย่างมีระบบและตรงตามผู้ตัดสินใจต้องการอยู่ในรูปแบบที่เขานำไปใช้ได้ทันที

3.4 การตัดสินใจแบบต่าง ๆ อาจใช้วิธีการประเมินแบบต่าง ๆ ก็ได้

4. การประเมิน คือ กระบวนการประมาณค่าซึ่งเกี่ยวข้องกับการยอมรับคุณค่าเฉพาะบางอย่างและใช้เครื่องมือสังเกตหลายแบบเป็นพื้นฐานการตัดสินคุณค่า

5. การประเมิน คือ การรวบรวมข้อมูลหรือหลักฐานสำหรับการตัดสินใจและตรวจสอบกับนโยบายและคุณค่าที่ใช้เป็นพื้นฐาน

6. การประเมินมีจุดหมายเพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับการเลือก การสนับสนุนและการหาคุณค่าของเอกสารและกิจกรรมทางการศึกษา มักจะมุ่งไปยังคำถามว่าหลักสูตรนี้มีคุณค่าสมราคาไหม หนังสือเล่มนี้ดีกว่าหนังสือเล่มหนึ่งหรือไม่

7. การประเมิน คือ ขบวนการพิจารณาค่าหรือจำนวนของสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2545 : 54) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการที่มุ่งตอบคำถาม How Good ดังนั้นการประเมินจึงมีความหมายไว้ 2 ประการ คือ

1. การประเมิน หมายถึง การตัดสินคุณค่าสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ (Information) เพื่อช่วยในการตัดสินใจและในการประเมินสิ่งใดก็ตามต้องประกอบด้วยส่วนประกอบ (Performance) ที่ได้จากการวัดและการตัดสินคุณค่าของส่วนประกอบนั้น โดยเปรียบเทียบส่วนประกอบที่ได้จากการวัดกับเกณฑ์ประเมิน ซึ่งองค์ประกอบประเมินจะเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{การประเมิน} = \text{การวัด} + \text{การตัดสินใจ}$$

สุนีย์ ภูพันธ์ (2546 : 53) กล่าวว่า การประเมินหลักสูตร คือ กระบวนการในการพิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้วบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีอะไรที่ต้องแก้ไขเพื่อนำผลที่ได้มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่าต่อไป

ธีรพัฒน์ พิเชฐวงศ์ (2546 : 48) กล่าวสรุปว่า การประเมินประสิทธิผล คือ กระบวนการที่ใช้ดุลยพินิจ (Judgment) ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าความเหมาะสม ความคุ้มค่าหรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ เมื่อโครงการนั้น ๆ ดำเนินการเสร็จแล้วได้ผลอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงโครงการ หรือนำไปพิจารณาตัดสินใจว่าโครงการควรจะดำเนินการต่อไปหรือควรจะยุติ

รุจิระ ภูระ (2546 : 143) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง

1. การวัดผลการปฏิบัติของผู้เรียนตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณ
2. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติของผู้เรียนกับมาตรฐาน
3. การอธิบายและการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร

4. การอธิบายการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตร และการเลือกการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเรื่องหลักสูตร

5. การใช้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพในการตัดสินใจเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้

ฉันท ชาติทอง (2552 : 318) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงไร และเพื่อนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

รินทร์ลภัส เกษศรีรัตน์ (2552 : 62) ได้สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณา ตัดสินคุณค่าของหลักสูตร โดยรวบรวมและศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของหลักสูตร กระบวนการใช้หลักสูตร และผลผลิตของหลักสูตร เพื่อประกอบการตัดสินใจและนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สนองตามจุดหมายของหลักสูตร

อารีย์ พรหมเล็ก (2553 : 30) ได้สรุปความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง กระบวนการของการกำหนด รวบรวมและประมวลข้อมูลที่มีประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตร โดยใช้ผลจากการวัดในแง่มุมต่าง ๆ มาพิจารณาร่วมกัน เช่น เอกสารหลักสูตร วัสดุหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ผลการเรียนของผู้เรียน ความคิดเห็นของผู้ใช้หลักสูตรและความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 278) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่า หมายถึง เป็นการพิจารณาคุณค่าของหลักสูตรต่อผู้เรียนว่ามีมากน้อยเพียงใด หลักสูตรสามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้จริงหรือไม่ ซึ่งข้อมูลการประเมินหลักสูตรจะนำไปสู่การตัดสินใจที่จะปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความหมายของการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำผลมาใช้ในการพิจารณาว่าหลักสูตรนั้น บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนมากน้อยเพียงใด และต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพให้ดีที่สุดอย่างไร

#### 5.5.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตร

นักศึกษาด้านหลักสูตรได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการประเมินหลักสูตรไว้ดังนี้

อำรง บัวศรี (2542 : 332-334) กล่าวว่า รูปแบบและวิธีการประเมินผลสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 ประเมินผลผลิตหรือผลกระทบการกระทำ คือ การประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้เสร็จสิ้นแล้วเป็นการตรวจสอบดูว่าผลที่ได้รับนั้นเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินผลประเภทนี้มีหลายรูปแบบ เช่น

1. รูปแบบการวัดความสำเร็จของผู้เรียน (Student Attainment Model) ใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. รูปแบบของ Tabata หรือรูปแบบที่ยึดเป้าประสงค์หรือจุดประสงค์เป็นหลัก (Goal – Based Description Model) ใช้เพื่อการเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้เรียนสามารถกระทำได้จริงหลังจากที่ได้จัดการเรียนการสอนแล้วกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

3. รูปแบบของ Stake หรือรูปแบบความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของ Stake (The Stake Congruence – Contingency Model) ต้องพิจารณา 3 องค์ประกอบคือ

3.1 ตัวป้อนหรือปัจจัยก่อนดำเนินการ (Antecedents)

3.2 กระบวนการหรือกระทำระหว่างดำเนินการ (Transaction)

3.3 ผลผลิตหรือผลกระทบที่ได้รับ (Outcomes)

4. รูปแบบการประเมินผลความคลาดเคลื่อนของ Provus (Provus Discrepancy Evaluation Model) ใช้เพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานตามหลักสูตรได้ผลตรงหรือคลาดเคลื่อนไปจากมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่

ประเภทที่ 2 ประเมินคุณค่าของสิ่งที่ประเมิน ไม่จำเป็นต้องเป็นการประเมินผลผลิตหรือสิ่งที่ได้รับเสมอไป จะประเมินผลอะไรก็ได้ เช่น

1. รูปแบบที่เป็นอิสระจากจุดประสงค์ของ Scriven (Scriven Goal – Free Description Model) การประเมินผลรูปแบบนี้ผู้ประเมินไม่ต้องคำนึงถึงจุดประสงค์ แต่ใช้วิธีการตรวจสอบและผลที่ได้รับโดยตรงไปตรงมา แล้วผลจากการตรวจสอบนั้นว่าหลักสูตรดีหรือไม่

2. รูปแบบที่ใช้ประสบการณ์ทดแทน (Surrogate Experience Model) การประเมินผลรูปแบบนี้ผู้ประเมินมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย รูปแบบเน้นในเรื่องกระบวนการมากกว่าปัจจัยนำเข้าและผลผลิต ซึ่งการประเมินไม่มีการเตรียมการล่วงหน้าว่าจะเก็บรวบรวมข้อมูลอะไรบ้างแต่จะเตรียมเฉพาะวิธีการเก็บข้อมูล

ประเภทที่ 3 ประเมินผลเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ เป็นการแยกประเมินผลและการตัดสินใจออกจากกันและมีหลักในการตัดสินใจต่างหาก เช่น

1. รูปแบบของคณะกรรมการเกียรติยศการศึกษาหรือรูปแบบของ Stufflebeam (The Phi Delta Kappa Committee Model or The Stufflebeam Model) เป็นการประเมินที่ครอบคลุมกระบวนการทำงานในทุก ๆ ขั้นตอน ซึ่งมีการประเมิน 4 ประเด็น ดังนี้



1.1 การประเมินผลบริบทหรือสิ่งแวดล้อม (Context Evaluation) เป็นการประเมินผลในขั้นวางแผน (Planning)

1.2 การประเมินผลตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินผลในขั้นจัดทำโครงการหรือโครงสร้าง (Programming or Structuring)

1.3 การประเมินผลกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินผลในขั้นปฏิบัติงาน (Implementing)

1.4 การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลขั้นทบทวน (Recycling)

2. รูปแบบการพิจารณาตัดสินของคณะกรรมการ (Panel Review Model) โดยใช้คณะกรรมการหนึ่งคณะหรือมากกว่า ประกอบด้วยผู้สอน ผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ และนักการศึกษา ซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร ทำหน้าที่ศึกษาข้อมูล แล้วรายงานผลว่าหลักสูตรดีหรือไม่ดี

3. รูปแบบที่เลียนวิธีการทางกฎหมาย (Legal Model) การประเมินผลจะมีประสิทธิภาพต้องประเมินทั้งในแง่บวกและแง่ลบ วิธีการคือ ให้มีผู้ประเมินสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเสนอข้อมูลในแง่ดีและอีกฝ่ายหนึ่งเสนอข้อมูลในแง่ลบ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2546 : 125-127) ได้สรุปแนวคิดของรูปแบบการประเมินหลักสูตรได้ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. กลุ่มแรกเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นหลัก (Goal – Based Model) ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของหลักสูตรเป็นหลัก คุณภาพหรือความสำเร็จของหลักสูตรสามารถตรวจสอบได้จากผู้เรียนว่ามีคุณลักษณะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรเพียงใด เช่น

1.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal Base) โดยเป็นการเปรียบเทียบว่าพฤติกรรมของผู้เรียนเปลี่ยนแปลงไปนั้นเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบของกระบวนการจัดการศึกษา 3 ส่วนคือ จุดมุ่งหมายทางการศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยองค์ประกอบทั้งสามส่วนต่างมีความสัมพันธ์กันโดยนิยมเรียกว่า “ห่วงวงกลมของ Tyler” และได้จัดลำดับขั้นตอนออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1. กำหนดจุดมุ่งหมายอย่างกว้างๆ 2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะ 3. กำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์ 4. เลือกวิธีสอน 5. ประเมินผลโดยการทดสอบ และ 6. ปรับปรุงหลักสูตร

1.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Hammond เป็นรูปแบบการประเมินคล้าย Tyler แต่เสนอแนวคิดการประเมินผลควรประเมินเป็นองค์ประกอบต่าง ๆ ในรูปของปฏิสัมพันธ์

(Interaction) ของมิติต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาวะแวดล้อมทางการศึกษาที่ประกอบด้วย 3 มิติใหญ่ๆ ซึ่งในแต่ละมิติประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ ๆ หลายตัวแปร ความสำเร็จของหลักสูตรนั้นขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านการสอน (Instructional Dimension) มิติสถาบัน (Institutional Dimension) และมิติด้านพฤติกรรม (Behavioral Dimension) ซึ่งรวมเรียกว่าโครงสร้างเพื่อการประเมิน และขั้นตอนการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. กำหนดตัวแปรในมิติการสอนและมิติสถาบันให้ชัดเจน
3. กำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม
4. ประเมินพฤติกรรมที่ระบุไว้ในจุดประสงค์
5. วิเคราะห์ผลภายในองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ
6. พิจารณาส่งที่ควรปรับปรุง

2. กลุ่มสองเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดเกณฑ์หรือมาตรฐานเป็นหลัก (Criterion – Based Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ประเมินเป็นหลักเช่น

2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Stake เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก กระบวนการประเมินนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ด้านคือ สิ่งที่มีอยู่ก่อนหรือปัจจัยเบื้องต้น (Antecedents) กระบวนการเรียนการสอน (Transactions) และผลผลิต (Outcomes)

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Scriven เป็นรูปแบบการประเมินโดยไม่ยึดเป้าหมาย คือ เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากหลักสูตรที่คาดหวังและไม่คาดหวัง

2.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Cronbach เป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้กันโดยทั่วไป เช่น วิธีสอบ และเอาผลการสอบมาพิจารณา โดยเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรไว้ 4 วิธีคือ การศึกษากระบวนการ การวัดความสามารถของนักเรียน การวัดเจตคติของนักเรียน และการติดตามผล

2.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Welch เป็นรูปแบบการประเมินที่มุ่งหาข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ โดยในการประเมินทุกครั้งต้องตอบคำถาม 3 ข้อ คือ 1. ทำไมต้องประเมิน 2. ประเมินอะไร และ 3. ประเมินอย่างไร

2.5 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Pyissance เป็นวิธีการประเมินเอกสารหลักสูตรที่วิเคราะห์องค์ประกอบ 3 ส่วนของหลักสูตร คือ จุดประสงค์ กิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการเรียนการสอน

3. กลุ่มสามเป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดความต้องการเป็นหลัก (Decision – Based Model) เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นการเสนอสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจทางการบริหารเป็นหลัก

3.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินหลักสูตรที่เรียกว่า “การประเมินความไม่สอดคล้อง” (The Discrepancy of Evaluation) โดยการประเมินหลักสูตรตามแนวคิดนี้จะทำการประเมินในองค์ประกอบ 5 ส่วนที่สำคัญ คือ การ

ออกแบบ (Design) ทรัพยากรหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเริ่มใช้หลักสูตร (Installation) กระบวนการ (Processes) ผลผลิตของหลักสูตร (Products) และค่าใช้จ่ายหรือผลตอบแทน (Cost) ในขั้นตอนการประเมินผลจะดำเนินการเป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน (Standard : S)

3.1.2 ต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน (Performance : P)

3.1.3 นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานในขั้นตอนที่ 1 (Compare : C)

3.1.4 ศึกษาความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติจริงกับเกณฑ์มาตรฐาน (Discrepancy : D)

3.1.5 ส่งผลข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Decision Making)

3.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Phi Delta Kappa หรือ CIPP Model เป็นกระบวนการรวบรวมและสกัดข้อมูลเพื่อสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งในการตัดสินใจนี้สามารถแบ่งออกได้ 4 แนวทาง ได้แก่

3.2.1 การวางแผน (Planning Decision)

3.2.2 โครงสร้าง (Structuring Decision)

3.2.3 การปฏิบัติ (Implementing Decision)

3.2.4 การดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดการใช้หลักสูตร (Recycling Decision)

3.3 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Gow เป็นรูปแบบการประเมินเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร กระบวนการดำเนินงานในการประเมินหลักสูตรมี 2 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หลักสูตรโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือโอกาสในการเรียนรู้ (Opportunity) สิ่งเร้า (Motivators) โครงสร้างของหลักสูตร (Structure) และสภาพการเรียนการสอน (Instructional Events) และเป็นการตัดสินคุณภาพของหลักสูตรโดยใช้ทฤษฎีทางการศึกษาและทางทฤษฎีทางจิตวิทยาเป็นหลัก

3.4 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ cse ของ Alkin เป็นรูปแบบการประเมินประสานสัมพันธ์กัน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระยะ ดังนี้

3.4.1 ระยะที่ 1 การสำรวจความจำเป็นต่อสิ่งที่ประเมิน

3.4.2 ระยะที่ 2 การวางแผนการประเมิน

3.4.3 ระยะที่ 3 การปรับปรุงปรับแผน

3.4.4 ระยะที่ 4 ประเมินความก้าวหน้า

3.4.5 ระยะที่ 5 ประเมินผลผลิต

นุชจิรา ปาसानัวร์ (2548 : 27) ได้จัดกลุ่มการประเมินออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ 1 Cronbach, Scriven and Stake แนวคิดกลุ่มนี้ต้องการให้นักประเมินเล่นบทบาทในการตัดสินใจ โดย Cronbach เสนอแนวคิดแล้ว Scriven ก็ขยายแนวคิดของ Cronbach ส่วน Stake ก็มีแนวคิดเน้นเรื่องการวัดเป็นสิ่งสำคัญซึ่งก็ได้รับอิทธิพลจากแนวทั้ง Cronbach and Stake

1.1 รูปแบบการประเมินของ Cronbach แนวความคิดการประเมินมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการตัดสินใจ 3 กรณีคือ

1.1.1 การปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาเพื่อช่วยตัดสินใจว่าวัสดุอุปกรณ์การสอนและวิธีสอนที่ใช้อยู่เป็นที่พอใจแล้วหรือยัง มีส่วนใดบ้างที่ควรปรับปรุงแก้ไข

1.1.2 การพิจารณาตัวบุคคล เพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะวางแผนการสอนอย่างไรจึงจะสอดคล้องกับความต้องการด้านต่าง ๆ ของนักเรียน

1.1.3 การจัดระบบการบริหาร เพื่อช่วยตัดสินใจว่าจะจัดระบบหรือวิธีการบริหารอย่างไรให้เหมาะสม

1.2 รูปแบบการประเมินของ Scheafer ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินปัจจุบันว่า แนวคิดในการประเมินที่ดี เครื่องมือที่ใช้ในระบบการศึกษา อาทิเช่น หลักสูตร แบบเรียน วิธีการสอน ฯลฯ ก็ดีไม่เพียงพอทั้งด้านแนวคิดและการปฏิบัติ Scheafer ได้เสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับการประเมินดังนี้

1.2.1 เป้าหมายของการประเมินกับบทบาทของการประเมิน

1.2.2 การประเมินอาชีพกับการประเมินสมัครเล่น

1.2.3 การศึกษาการประเมินกับการศึกษากระบวนการ

1.2.4 การประเมินกับการประมาณผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

1.2.5 การประเมินวิธีการกับการประเมินผลของหลักสูตร

1.2.6 แนวปฏิบัติสำหรับการประเมินแบบผสม

1.2.7 ความเป็นไปได้ของการประเมินผลโดยตรงกับหลักสูตร

1.2.8 การประเมินแบบเปรียบเทียบกับประเมินไม่เปรียบเทียบ

1.2.9 เกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสำหรับการประเมินผล

1.2.10 คุณค่าและการลงทุน

1.3 รูปแบบการประเมินของ Stecker เป็นการประเมินหลักสูตรอย่างครอบคลุมมิใช่ทำเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของโครงสร้างแต่ทำการประเมินองค์ประกอบทุกด้านดังนี้

1.3.1 การประเมินสิ่งที่อยู่ก่อน (Antecedent) ประเมินสภาพเงื่อนไขปัจจัยต่าง ๆ จะเอื้ออำนวยในการเรียนการสอน

1.3.2 การประเมินกระบวนการ (Transaction) ได้แก่ ประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน และกิจกรรมที่ปฏิบัติ โดยการสังเกตในขณะที่มีการเรียนการสอน

1.3.3 การประเมินผลผลิต (Outcomes) ได้แก่ การประเมินความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนโดยพิจารณาเมื่อการเรียนการสอนจบลง

2. กลุ่มที่ 2 Stufflebeam and Alkin ทั้งสองท่านนี้เน้นการประเมินที่เรียกว่าการตัดสินใจเพื่อการจัดการ (Decision Management Approaches)

2.1 รูปแบบการประเมินของ Alkin ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการประเมินเพื่อการตัดสินใจโดยมีสิ่งที่จะต้องประเมินอยู่ 5 อย่างคือ

2.1.1 การประเมินระบบ (System Assessment) เป็นการประเมินข้อสารสนเทศสำหรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับระบบ เป็นการพิจารณาขอบเขตและกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

2.1.2 การประเมินการวางแผนหลักสูตร (Program Planning) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจในการกำหนดวิธีการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายก่อนการนำหลักสูตรไปใช้

2.1.3 การประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ (Program Implementation) ว่าได้ดำเนินการไปตามที่คาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด เป็นการประเมินข้อกำหนดปัจจัยเบื้องต้นของระบบว่าสอดคล้องกับปัจจัยเบื้องต้นที่จริงหรือไม่เพียงใด

2.1.4 การประเมินเพื่อปรับปรุงหลักสูตร (Program Improvement) เป็นการประเมินเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตัดสินใจในการปรับปรุงหลักสูตร การประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นความสำเร็จและส่วนที่บกพร่องเป็นปัญหาให้ได้ข้อมูลให้มากที่สุด

2.1.5 การประเมินเพื่อการรับรองหลักสูตร (Program Certification) เป็นการประเมินเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตัดสินใจ โดยประเมินหลักสูตรทั้งหมด เพื่อตีราคาว่า หลักสูตรควรเลิกใช้ ควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

2.2 รูปแบบการประเมินของ Stufflebeam เป็นการประเมินหลักสูตรตามรูปแบบของการประเมิน CIPP Model เป็นรูปแบบการประเมินที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Stufflebeam โดยพิจารณาสรุปเป็นแนวทางในการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอนของหลักสูตร การประเมินจะพิจารณาใน 4 ด้าน

2.2.1 ประเมินบริบท คือ การประเมินสภาพแวดล้อม แนวคิดปรัชญา การศึกษา วัฒนธรรมและความต้องการของคนในชุมชนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ผลที่ได้จะช่วย

ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน การวางนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน

2.2.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น คือการประเมินปัจจัยเบื้องต้นว่าความพร้อม ความพร้อมด้านตัวผู้สอน งบประมาณ อาคารเรียน สื่อวัสดุอุปกรณ์ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การบริหารหลักสูตร รวมทั้งการนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และประโยชน์ในการตัดสินใจว่าระบบและโครงการต่าง ๆ ของหลักสูตรมีความเหมาะสมหรือไม่

2.2.3 การประเมินกระบวนการ คือ การประเมินกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนและเนื้อหาวิชาภายในและภายนอกห้องเรียน เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติตามวิธีการที่กำหนดไว้

2.2.4 การประเมินผล คือ การประเมินผลจากการใช้หลักสูตรในวิธีและแนวทางในการดำเนินสอนตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อตรวจหาข้อบกพร่องในการวางแผน งานการบริหารและการนำหลักสูตรไปใช้ว่าควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เมื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วต้องทำการประเมินในกระบวนการเช่นเดิมอีก

3. กลุ่มที่ 3 Tyler, Metfessel, Michael, Hammond and Provus เน้นการวางแผนเพื่อการตัดสินใจ จุดประสงค์ (Decision Objective Plans)

3.1 รูปแบบการประเมินของ Tyler การประเมินหลักสูตรควรใช้จุดมุ่งหมายของหลักสูตรเป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งทุกอย่าง การประเมินหลักสูตรจึงเป็นการตรวจสอบว่าผลผลิตเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้หรือไม่

3.2 รูปแบบการประเมินของ Hammond เสนอแนวความคิดการประเมินหลักสูตรโดยมุ่งเน้นการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของหลักสูตร โดยเสนอการประเมินในรูป 3 มิติ คือ 1. มิติด้านการสอน 2. มิติด้านสถาบัน 3. มิติพฤติกรรม

แต่ละด้านประกอบด้วยตัวแปรหลายตัว ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหลักสูตรพิจารณาได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในมิติต่าง ๆ ทั้ง 3 แนวความคิดของ Hammond จะเริ่มจากการประเมินโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันจากนั้นจึงเริ่มกำหนดทิศทางและกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง โดยใช้นวัตกรรมหรือพัฒนาโครงการขึ้นมาใหม่

3.3 รูปแบบการประเมินของ Provus ได้เสนอรูปแบบการประเมินที่เรียกว่ารูปแบบการประเมินไม่สอดคล้องกัน มีขั้นตอนการประเมิน 5 ขั้นตอนดังนี้

3.3.1 การนิยามหลักสูตร (Program Definition) เป็นการพิจารณาคุณภาพสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร ได้แก่ วัตถุประสงค์ คุณลักษณะของตัวผู้สอนและผู้เรียน กิจกรรมการเรียนการสอนรวมถึงวัสดุอุปกรณ์ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรจากการจัดกลุ่มตามจุดหมายการศึกษา

3.3.2 การประเมินการจัดตั้งหลักสูตร (Program Installation) เป็นการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการว่ามีความเหมาะสมกับมาตรฐานที่ตั้งไว้เพียงใดซึ่งจะได้ทราบความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่ตั้งไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

3.3.3 การประเมินกระบวนการ (Program Process) เป็นการประเมินผลที่เกิดขึ้นบางส่วนจากการดำเนินการ ผลย่อย ๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็นประโยชน์ในค่าของการปรับปรุงการดำเนินการ ผู้ประเมินซึ่งมุ่งหาคำตอบว่าหลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ย่อยเพียงใดและภายใต้เงื่อนไขใด การประเมินกระบวนการคือ ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการกับผลผลิตที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์

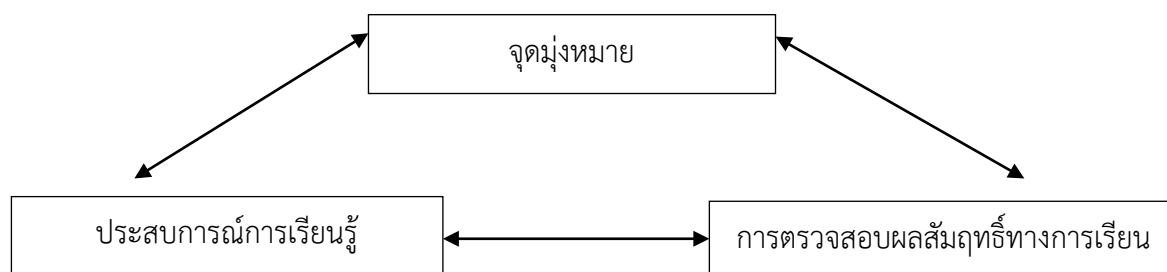
3.3.4 การประเมินผลผลิตของหลักสูตร (Program Product) เป็นการประเมินผลผลิตขั้นสุดท้ายของหลักสูตรเป็นการประเมินเพื่อมุ่งหาคำตอบว่าหลักสูตรได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพียงใด

3.3.5 การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายและผลที่ได้รับ (Cost - Benefit Analysis) เป็นการวิเคราะห์ว่าหลักสูตรดังกล่าวได้ผลตอบแทนคุ้มค่ากับการลงทุนมากน้อยเพียงใด การประเมินในขั้นนี้อาจมีหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้ประเมินจะพิจารณา

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2556 : 299-301) ได้เสนอรูปแบบการประเมินหลักสูตรต่าง ๆ สามารถจัดกลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตร ได้ดังนี้

#### 1. กลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดจุดมุ่งหมาย

1.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Ralph W. Tyler Curriculum Evaluation Model เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก พิจารณาผู้เรียนว่ามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่จุดมุ่งหมายกำหนดหรือไม่ โดยศึกษาจากความสัมพันธ์ของ 3 องค์ประกอบ คือ จุดมุ่งหมายของการศึกษา ประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้กับผู้เรียน และการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ดังภาพที่ 2.9



ภาพที่ 2.9 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler

1.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Robert L. Hammonds Curriculum Evaluation Model เป็นรูปแบบการประเมินที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลักเช่นเดียวกับรูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Tyler แต่จะประเมินประสิทธิภาพของพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนด โดยประเมินใน 3 มิติ ได้แก่

1.2.1 มิติด้านการเรียนการสอน (Instructional Dimension) ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 5 ประการคือ การจัดชั้นเรียนและตารางสอน เนื้อหาวิชา วิธีการ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และงบประมาณ

1.2.2 มิติด้านสถาบัน (Institutional Dimension) ประกอบด้วยตัวแปรที่ควรต้องคำนึงถึงในการประเมินหลักสูตร 6 ประการ คือ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ ครอบครัว และชุมชน

1.2.3 มิติด้านพฤติกรรม (Behavioral Dimension) มีองค์ประกอบของพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ ความคิด (Cognitive) ด้านทักษะ (Psychomotor) และด้านเจตคติ (Affective)

## 2. กลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก

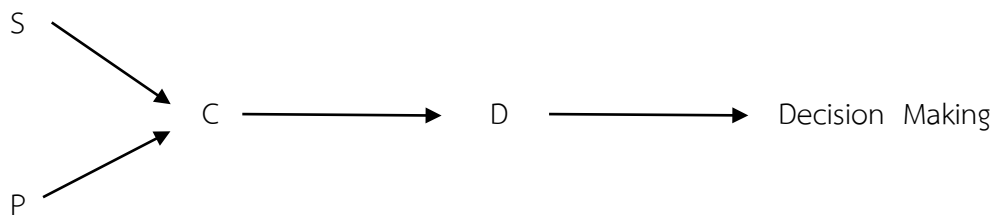
2.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Puissance Curriculum Evaluation Model เป็นวิธีการที่ใช้ประเมินผลหลักสูตรโดยรวม คือประเมินองค์ประกอบ 3 ส่วนรวมกัน ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

2.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Robert E. Stake Curriculum Evaluation Model เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ยึดเกณฑ์เป็นหลัก ซึ่งเกณฑ์นั้นคือ มาตรฐาน 2 ประการ ได้แก่ มาตรฐานสัมบูรณ์และมาตรฐานสัมพัทธ์ โดยคำนึงถึงข้อมูลเชิงบรรยายและข้อมูลตัดสิน ต้องคำนึงถึงแหล่งที่มา 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น เพื่อทราบสภาพก่อนใช้หลักสูตรด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านผลผลิตจากการใช้หลักสูตร

## 3. กลุ่มรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ใช้เพื่อการตัดสินใจ

3.1 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus Curriculum Evaluation Model หรือวิธีการประเมินความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Evaluation Model) และนิยามการประเมินว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องพิจารณาไม่สอดคล้องระหว่างส่วนต่าง ๆ ของหลักสูตรกับมาตรฐานที่กำหนดขึ้น และใช้ข้อมูลที่ไม่สอดคล้องสำหรับหาจุดอ่อนหลักสูตร ดังภาพที่ 2.10





ภาพที่ 2.10 รูปแบบการประเมินหลักสูตรของ Provus

S = Standard เป็นขั้นแรกของการดำเนินการประเมินหลักสูตร คือ ผู้ประเมินต้องตั้งมาตรฐานที่ต้องการไว้ก่อน

P = Performance เป็นขั้นที่ผู้ประเมินต้องรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานหรือปฏิบัติจริง ในสิ่งที่ต้องการวัด ข้อมูลที่รวบรวมนั้นต้องแสดงให้เห็นพฤติกรรมที่ชัดเจน

C = Compare เป็นขั้นที่นำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน

D = Discrepancy จากการเปรียบเทียบข้อมูลกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ประเมินพบว่ามีช่องว่างอะไรที่เกิดขึ้นกับผลที่คาดหวัง

Decision Making เป็นขั้นที่ผู้ประเมินจะส่งผลประเมินไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร เพื่อตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง

3.2 รูปแบบการประเมินหลักสูตร Daniel L. Stufflebeam Curriculum Evaluation Model เป็นรูปแบบการประเมินหลักสูตรที่ช่วยในการตัดสินใจใน 4 ประการ คือ การตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้าง การตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานและการตัดสินใจเมื่อสิ้นสุดโครงการ

จากรูปแบบการประเมินหลักสูตร สรุปได้ว่า การประเมินผลสิ่งที่ได้รับหลังจากการดำเนินการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้เสร็จสิ้นแล้วเป็นการตรวจสอบดูว่าผลที่ได้รับนั้นเป็นไปตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ วิธีและแนวทางในการดำเนินสอนตามที่ได้ตัดสินใจเพื่อตรวจหาข้อบกพร่องในการวางแผนงานและการนำหลักสูตรไปใช้ว่าควรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เมื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้วต้องทำการประเมินในกระบวนการ โดยต้องคำนึงถึงแหล่งที่มา 3 ด้าน คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น เพื่อทราบสภาพก่อนใช้หลักสูตรด้านการดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านผลผลิตจากการใช้หลักสูตร

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

Gimbert and Nolan Jr. (2003) รายงานลักษณะการดำเนินงานเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูของแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างมหาวิทยาลัยเพนซิลวาเนียและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของรัฐ ซึ่งดำเนินมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลามากกว่า 8 ปี เครือข่ายนี้เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน ซึ่งเชื่อว่าการทำงานร่วมมือกันจะช่วยเพิ่มโอกาสที่ดีขึ้นในกระบวนการผลิตครูสำหรับนักศึกษา นักศึกษาครู และช่วยเพิ่มบรรยากาศการเรียนรู้สำหรับนักเรียนในโรงเรียน ในระยะเริ่มต้น อาจารย์ของโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยร่วมกันวางแผนในปีแรก (คศ. 1998) โดยทำงานร่วมกับโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 แห่งในเขตพื้นที่จนประสบความสำเร็จ จากนั้นในปีที่ 2 จึงได้เพิ่มโรงเรียนระดับประถมศึกษาในเครือข่ายอีก 2 โรง รวมเป็น 4 โรง แม้ว่าโรงเรียนในเครือข่ายทั้ง 4 โรงจะมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างกันในหลายลักษณะ แต่การทำงานร่วมกันในเครือข่ายนี้ก็อยู่บนพื้นฐานของคุณค่า ความเชื่อ และโครงสร้างเดียวกัน สมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพในเครือข่ายซึ่งได้แก่นักศึกษานักศึกษาครู อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงใช้กระบวนการสืบเสาะ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานร่วมกันในเครือข่าย หลักการสำคัญอีกประการหนึ่งคือพันธสัญญาในการร่วมกันตัดสินใจและแก้ปัญหาในกลุ่มสมาชิกร่วมพัฒนาวิชาชีพ

Marlow, Kyed and Connors (2005) เสนอว่าการเป็นหุ้นส่วนกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนในรูปแบบของสถาบันร่วมผลิตครู เป็นโครงสร้างที่ทรงพลังที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของทั้งอาจารย์มหาวิทยาลัย หรืออาจารย์นิเทศก์ รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารในระดับต่างๆของโรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการศึกษา

Strathdee (2007) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและใช้เครือข่ายเพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะคุณภาพการสอนของครู โดยเสนอว่าการร่วมมือกันทำงานประสานกันมากขึ้นระหว่างคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ซึ่งเป็นแหล่งผลิตครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาอื่นๆ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ และการผลักดันให้มีการใช้นวัตกรรมในการศึกษา รวมถึงความพยายามที่จะพัฒนาแนวทางการสอนที่ใช้การวิจัย นำเป็นแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในโรงเรียน จากการนำแนวทางนี้ไปปฏิบัติในการปฏิรูปการเรียนรู้ของประเทศนิวซีแลนด์และประเทศอังกฤษ แม้ว่าการสร้างเครือข่ายจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในเรื่องความคิด อำนาจของเครือข่ายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงเรียน แต่ยังมีข้อจำกัดด้วยจุดอ่อนหลายประการ ประการแรกรัฐยังไม่มีข้อมูลที่

เหมาะสมและชัดเจนในการระบุประสิทธิภาพของโรงเรียน ประการที่สองเป็นการยากที่จะส่งผ่านการสอนที่มีประสิทธิภาพจากสภาพการณ์หนึ่งไปยังอีกสภาพการณ์หนึ่ง ประการที่สามการใช้รูปแบบการให้ทุนในระดับอุดมศึกษาส่งเสริมให้ทาวิจัยก่อนการปฏิบัติซึ่งเป็นไปได้อย่างมากที่นักวิจัยที่มีประสิทธิภาพจะถูกทำให้ห่างไกลจากนักศึกษาครูและครูผู้สอนในโรงเรียน

## 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

สันต์ ศูนย์กลาง (2551 : 110-111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและศึกษาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกระบวนการพัฒนาหลักสูตรประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1. การกำหนดข้อมูลพื้นฐาน 2. การออกแบบหลักสูตร 3. การทดลองใช้และการหาประสิทธิภาพ และ 4. การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระดับชั้นละ 1 คน จำนวน 9 คน ระยะเวลาที่นำหลักสูตรไปใช้ 13 สัปดาห์ โดยใช้รูปแบบการทดลองแบบกลุ่มเดียวทำการทดสอบก่อนและหลังใช้หลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรมด้วยวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) จำนวน 2 วนรอบ ผลการทดลองใช้พบว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

ฉันทพร บขปฤทธิ (2554 : 220-221) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การพัฒนาหลักสูตรดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา มี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบและการพัฒนาหลักสูตร ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินคุณภาพของหลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง คือ สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 30 คน ใช้แบบการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มสอบก่อนสอบหลัง (The One – Group Pretest – Posttest Design) ผลการประเมินหลักสูตรพบว่า องค์ประกอบของหลักสูตร ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็นของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร สารการเรียนรู้ของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อประกอบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

อรอนงค์ นิยมธรรม (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะด้านความเมตตากรุณาสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก การวิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการตามกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการสังเคราะห์ความหมายและองค์ประกอบของความเมตตากรุณาและ

ตรวจสอบยืนยันโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ขั้นตอนที่ 2 การสร้างหลักสูตร เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานมาเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรฉบับร่าง ประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง สารและกิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร จำนวน 5 คน ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร โดยใช้แบบแผนการทดลองแบบสองกลุ่มทดสอบก่อน-หลัง (Pretest-posttest control group design) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินคุณลักษณะด้านความเมตตา กรุณา แบบสังเกตพฤติกรรม และแบบบันทึกอนุทิน

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบประสิทธิผลและปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร เป็นการตรวจสอบประสิทธิผลของหลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรฉบับสมบูรณ์

พัชรี ศีระษะภู (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีขั้นตอน ดังนี้ ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา ระยะที่ 3 การทดลองใช้หลักสูตร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ พบว่า การจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาของครูระดับประถมศึกษา ยังประสบปัญหาด้านความรู้ความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาพบว่า หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครูมี 5 องค์ประกอบ คือหลักการของหลักสูตรจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เนื้อหาของหลักสูตร กระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครู และการประเมินผล มีผลการประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญในระดับมาก 3) ผลการศึกษาการใช้หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงพบว่า ครูผู้รับการพัฒนาตามหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาหลังเสริมสร้างสมรรถนะครูสูงกว่าก่อนเสริมสร้างสมรรถนะครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และมีความพึงพอใจในระดับมาก

จากการศึกษาและวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นขั้นตอนในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ด้วยการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการยกร่างหลักสูตรตามองค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แล้วตรวจสอบหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง และทดลองใช้หลักสูตรเพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร

## 7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. คุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ ช็อบบ์คัปคุรสุภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 1.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 1.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

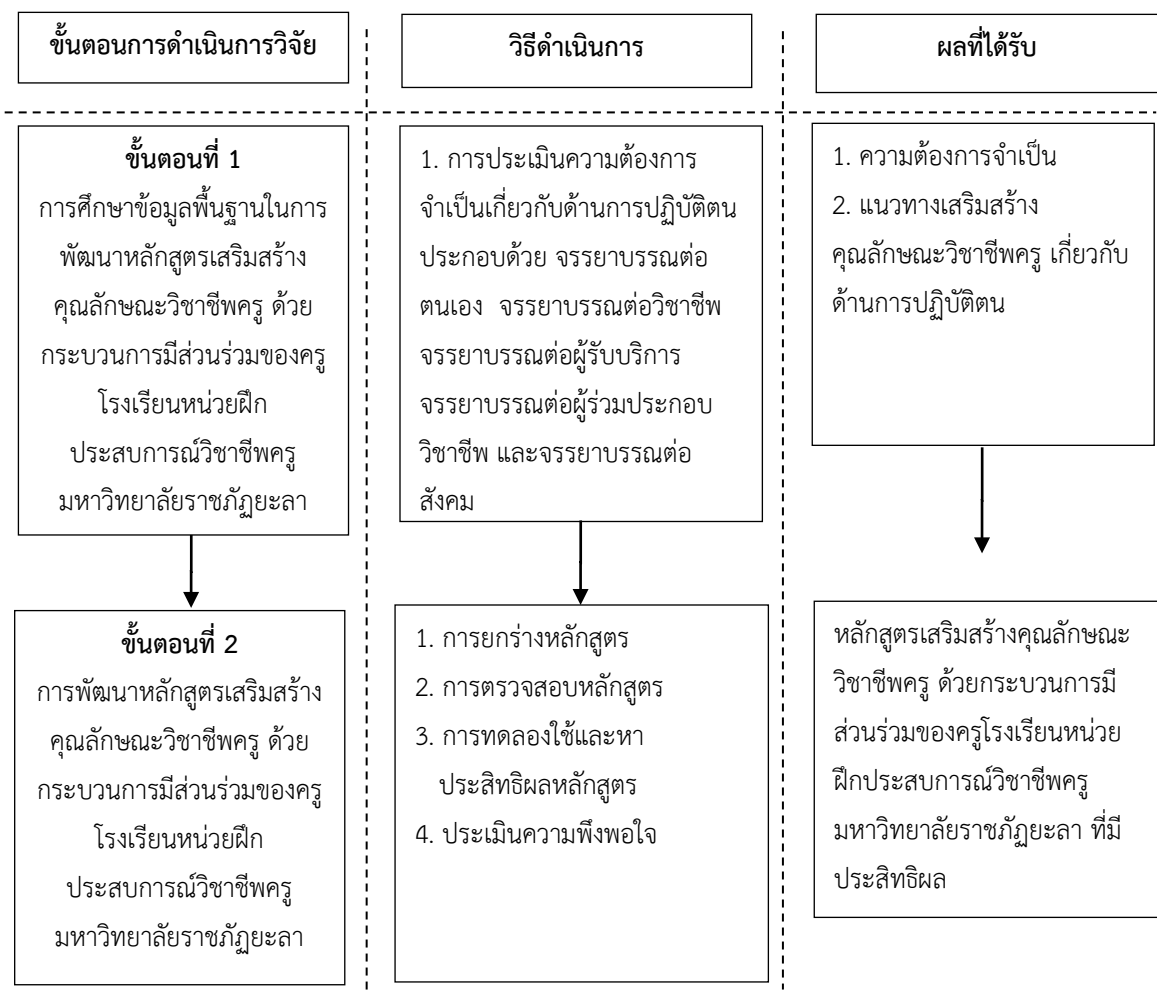
2. ความต้องการจำเป็นผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ สุวิมล ว่องวานิช (2542 : 18) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณหาค่า PNI modified

3. การพัฒนาหลักสูตร ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Taba (1962 : 438) คือ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น การกำหนดวัตถุประสงค์ การเลือกเนื้อหาสาระ การจัดการเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ การเลือกประสบการณ์เรียนรู้ การจัดการเกี่ยวกับประสบการณ์เรียนรู้ และวิธีการประเมิน และวิจัย วงษ์ใหญ่ (2547 : 17) คือ ใช้ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม มากำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการและโครงสร้าง และออกแบบหลักสูตร การยกร่างเนื้อหาสาระ แต่ละกลุ่มประสบการณ์ แต่ละหน่วยการเรียนรู้ การทดลองใช้หลักสูตร การประเมินผล องค์ประกอบของหลักสูตรได้ประยุกต์แนวคิดของ Tyler (1971 : 10) คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล ผู้วิจัยนำเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึก  
 ประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อ  
 ศึกษาแนวทางเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึก  
 ประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการยกร่างหลักสูตรตามองค์ประกอบ ได้แก่ ความ  
 เป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการ  
 เรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเชิญครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์  
 วิชาชีพครูมาร่วมยกร่าง แล้วตรวจสอบหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญด้วยการประเมินความเหมาะสมและ  
 ความสอดคล้อง ทดลองใช้หลักสูตรเพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรและความพึงพอใจของผู้ใช้  
 หลักสูตร



ภาพที่ 2.11 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นการดำเนินงานในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประกอบด้วย

การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

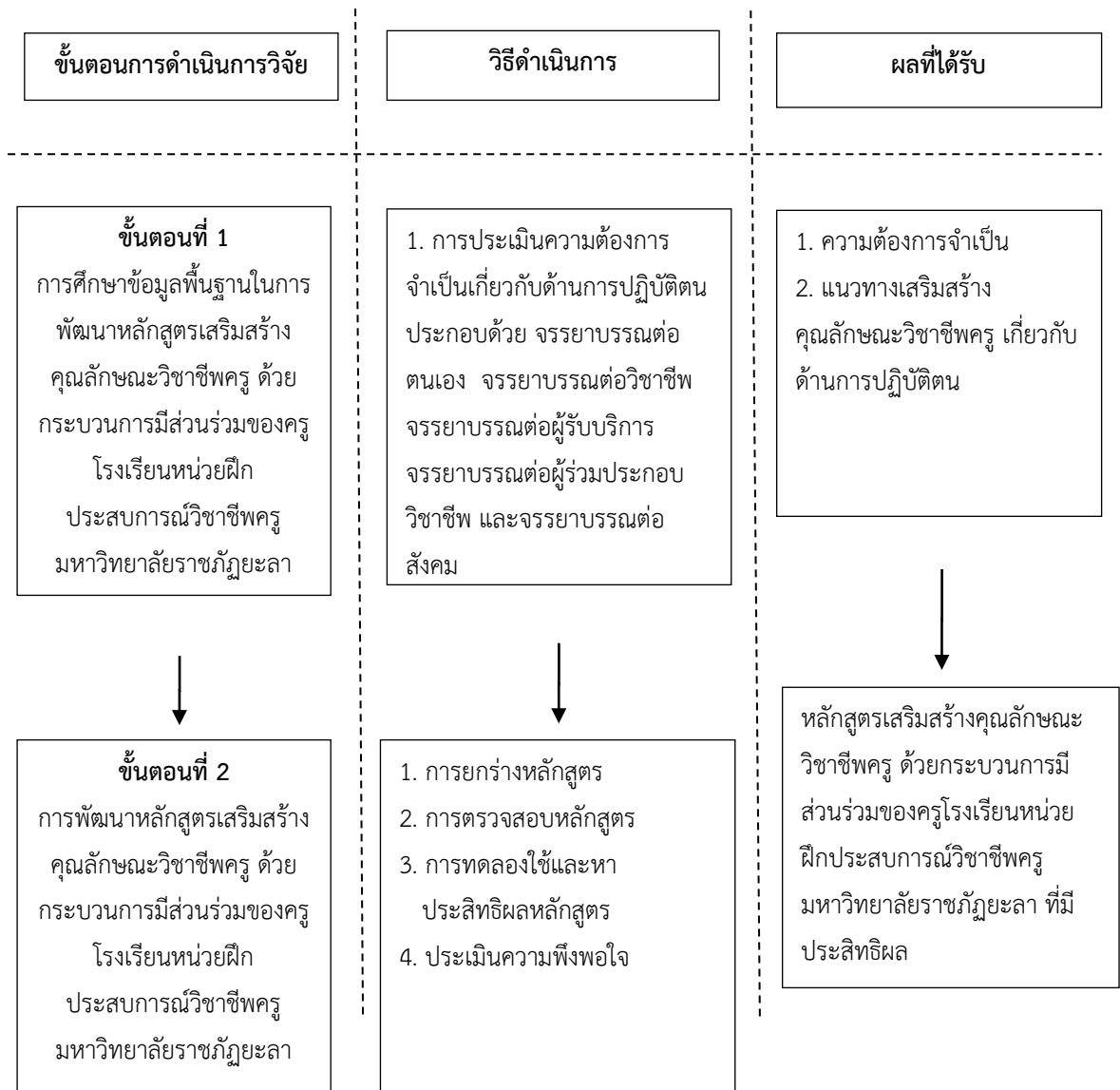
ขั้นที่ 1 การยกร่างหลักสูตร โดยกำหนดให้สอดคล้องกับข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอนที่ 1 จัดทำโดยการเชิญผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมามีส่วนร่วมในการยกร่าง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบหลักสูตร เป็นการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรเป็นการประเมินหลักสูตรก่อนนำไปใช้ และมีการปรับปรุงโครงร่างหลักสูตรให้มีความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้และหาประสิทธิผลหลักสูตร เป็นการนำโครงร่างหลักสูตรที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินหลักสูตรระหว่างการใช้งานไปใช้ และหาประสิทธิผลของหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ในแต่ละขั้นตอน มีขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนและรายละเอียดของการดำเนินการวิจัย



### 3.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เป็นการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับ ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1.1 การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม มีรายละเอียดดังนี้

##### 3.1.1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

##### 3.1.1.2 ประชากร

ประชากร โรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูพี่เลี้ยง จำนวน 62 โรงเรียน 360 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970 : 608) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

##### 3.1.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อนำมากำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะวิชาชีพครูด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบที่ได้ออกแบบไว้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อเห็นว่าเป็นความสอดคล้องของข้อคำถาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าเป็นความสอดคล้องของข้อคำถาม

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องของข้อคำถาม

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ  $IOC$  แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ  
 $\sum R$  แทนผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ  
 $N$  แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

พบว่า ทุกข้อคำถามเมื่อผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อคำถามและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

#### 3.1.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูนิเทศและครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศจากคณะครุศาสตร์และคณะร่วมผลิตครู นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 186 คน ด้วยวิธีการใช้เครือข่ายหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

#### 3.1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยการใช้การหาค่า ความถี่ ร้อยละ

(2) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์การแปลความหมาย (พรธณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 172) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการปฏิบัติ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

(3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สภาพการปฏิบัติที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยคำนวณหาค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) (สุวิมล ว่องวานิช. 2548 : 279) ดังนี้

$$\text{PNI modified} = \frac{\text{ระดับที่คาดหวัง (I) - สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน (D)}}{\text{สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน (D)}}$$

เมื่อ PNI modified หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ระดับความสำคัญหรือระดับที่คาดหวัง

D หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน

### 3.2 การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้ศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มาพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยในขั้นตอนนี้ได้แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ การยกร่างหลักสูตร การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร การทดลองใช้หลักสูตร และการประเมินความพึงพอใจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ขั้นตอนที่ 1 การยกร่างหลักสูตร

เป้าหมายจุดประสงค์และขอบเขตหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้วิจัยนำผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากขั้นตอน ที่ 1 มาเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดเป้าหมายจุดประสงค์หลักสูตร ตามองค์ประกอบของหลักสูตร ดังนี้

ในการยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยนำข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็น นำมาใช้ในการกำหนดรายละเอียดในองค์ประกอบของหลักสูตร Tyler (1971 : 3) มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. โครงสร้างหลักสูตร
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. สื่อและแหล่งการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

ทั้งนี้ในการยกร่างหลักสูตรได้ดำเนินการโดยเชิญผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงโรงเรียน จำนวน 10 คน เข้ามามีส่วนร่วมในการยกร่างหลักสูตร

## ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบโครงสร้างหลักสูตร

การออกแบบหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา เป็นการประเมินก่อนนำหลักสูตรไปทดลองใช้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อศึกษาความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.2 เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญทางด้านคุณลักษณะวิชาชีพครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยประยุกต์ใช้แนวทางการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบมีความสอดคล้องกัน
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าองค์ประกอบไม่มีความสอดคล้องกัน

โดยมีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษารายละเอียดและองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นที่ต้องประเมินและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม

2) สร้างข้อคำถามที่ประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยข้อคำถามครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของหลักสูตร และสร้างข้อคำถามที่ประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยข้อคำถามครอบคลุมในทุกองค์ประกอบของหลักสูตร

3) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องความสอดคล้องให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตร และประเมินความสอดคล้ององค์ประกอบของหลักสูตร เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแบบการประเมินตามข้อเสนอแนะ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาหลักสูตรและผู้เชี่ยวชาญทางด้านคุณลักษณะวิชาชีพรู ในช่วงเดือน มิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม 2563

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ที่เหมาะสมและถือว่าหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ ต้องมีค่าเฉลี่ยจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องของหลักสูตร ใช้การพิจารณาค่า IOC ซึ่งถ้าค่า IOC มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้อง จากสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง
R	คือ	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	คือ	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า ทุกข้อคำถามเมื่อผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อคำถามและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และหาประสิทธิผลหลักสูตร

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการทดลองใช้และหาประสิทธิผลหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### 1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อทดลองใช้หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

### 2. แบบแผนการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ใช้การวิจัยแบบก่อนทดลอง (Pre-Experimental Research) มีแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลังทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) (Mcmillan and Schumacher, 2001 : 312)

กลุ่มทดลอง      O1    X    O2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิจัย

O1 หมายถึง การทดสอบก่อนทดลอง

X หมายถึง การจัดการเรียนรู้โดยหลักสูตร

O2 หมายถึง การทดสอบหลังทดลอง

3. ประชากร คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 5 กลุ่มเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ได้สุ่มแบบกลุ่ม มา 1 กลุ่มเรียน จำนวน 30 คน

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

4.1 แบบสอบถามคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เสริมสร้าง คุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ



จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อนำมากำหนดกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ตามกรอบแนวคิดของ Gourneau, B. (2005 : 1) จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อเห็นว่าเป็นความสอดคล้องของข้อคำถาม

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าเป็นความสอดคล้องของข้อคำถาม

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าไม่มีความสอดคล้องของข้อคำถาม

คำนวณค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อ โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ

$\sum R$  แทนผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

พบว่า ทุกข้อคำถามเมื่อผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อคำถาม และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.2 แบบทดสอบความรู้เรื่องคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อทราบแนวความคิด ความหมายและองค์ประกอบต่าง ๆ

2) สร้างข้อคำถามแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ตามกรอบแนวคิดของ Gourneau, B. (2005 : 1) เป็นแบบทดสอบความรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบ 4 ตัวเลือก จำนวน 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อรวม 50 ข้อ

3) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับใช้ภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ในแต่ละด้านเป็นรายข้อ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบทดสอบที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

จากสูตร 
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า ทุกข้อคำถามเมื่อผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อคำถามและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4) นำแบบทดสอบความรู้ เรื่องคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ไปทดลองใช้กับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเที่ยง ( $r_{tt}$ ) คำนวณด้วยสูตร Kuder-Richardson (KR-20) พบว่า แบบทดสอบความรู้มีค่าความยากง่าย (p) เท่ากับ 0.61 ค่าอำนาจจำแนก (r) เท่ากับ 0.53 และค่าความเที่ยง ( $r_{tt}$ ) เท่ากับ 0.79

4.3 แบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิดในการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจให้ครอบคลุมองค์ประกอบของหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีองค์ประกอบ 5 รายการ คือ ด้านเนื้อหา ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านสื่อการเรียนรู้อ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3) ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
- 1 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน
- 1 หมายถึง แนใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับประเด็นการประเมิน

จากสูตร 
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า ทุกข้อความเมื่อผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อความทุกข้อความมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อความและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ทดลองกับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 30 คน เป็นระยะเวลา 15 ชั่วโมง ให้นักศึกษาทำแบบทดสอบความรู้เรื่องคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ระหว่างเรียนมีกิจกรรมใบงานให้นักศึกษาทำกิจกรรมกลุ่ม เมื่อเรียนจบในแต่ละเรื่อง ให้นักศึกษาทำแบบทดสอบความรู้เรื่องคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม และเมื่อเรียนครบทุกหน่วย ให้นักศึกษาตอบแบบสอบถามความพึงพอใจ

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์คุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อ

วิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเกณฑ์การแปลความหมาย (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 172)

6.2 เปรียบเทียบความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โดยใช้สถิติการทดสอบค่าทีแบบ dependent sample t-test และแปลความหมาย

6.3 วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ใช้การหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 172) แล้วใช้เกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณลักษณะ/ความพึงพอใจ
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และ 2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

#### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยตามลำดับขั้นดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู
3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย

1. ผลการยกร่างหลักสูตร
  2. ผลการตรวจสอบหลักสูตร
  3. ผลการทดลองใช้และหาประสิทธิภาพของหลักสูตร
  4. ผลการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู
- ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุและประสบการณ์ในการสอน

**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร เพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	47	25.30
หญิง	139	74.70
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 186 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร อายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	16	8.60
31-40 ปี	54	29.00
41-50 ปี	77	41.40
51 ปีขึ้นไป	39	21.00
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 และอายุ 20-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการสอน

ประสบการณ์ในการสอน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	19	10.20
5-10 ปี	26	14.00
11-15 ปี	55	29.60
มากกว่า 15 ปี	86	46.20
<b>รวม</b>	<b>186</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 15 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 รองลงมา มีประสบการณ์ในการสอน 11-15 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 มีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และมีประสบการณ์ในการสอน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

## 2. ผลการวิเคราะห์ความความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ความความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

โดยผลการวิเคราะห์ มีดังนี้



ตารางที่ 4.4 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติ  
ตน ในภาพรวม

ด้าน ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.60	0.365	มากที่สุด	4.69	0.374	มากที่สุด
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.81	0.283	มากที่สุด	4.81	0.309	มากที่สุด
3	จรรยาบรรณต่อ ผู้รับบริการ	4.59	0.388	มากที่สุด	4.71	0.378	มากที่สุด
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ	4.75	0.366	มากที่สุด	4.78	0.369	มากที่สุด
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	4.40	0.468	มาก	4.47	0.512	มาก
รวม		4.63	0.374	มากที่สุด	4.69	0.388	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.63) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.81) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.75) จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.60) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 4.59) และจรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X}$  = 4.40) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.69) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และระดับมาก 1 ด้าน เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.81) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.78) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 4.71) จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.69) และจรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X}$  = 4.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ประพฤติ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน	4.74	0.463	มากที่สุด	4.79	0.421	มากที่สุด
2	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด	4.66	0.497	มากที่สุด	4.71	0.467	มากที่สุด
3	ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้ และเทคนิคการสอนที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	4.39	0.542	มาก	4.58	0.537	มากที่สุด
4	มีวินัยในตนเอง	4.78	0.441	มากที่สุด	4.78	0.428	มากที่สุด
5	มีบุคลิกภาพที่ดี มีอัธยาศัยดี สุภาพอ่อนโยน	4.65	0.512	มากที่สุด	4.72	0.473	มากที่สุด
6	มีการวางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.556	มาก	4.54	0.551	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.60</b>	<b>0.365</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.69</b>	<b>0.374</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.60) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีวินัยในตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.78) ประพฤติ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.74) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 4.66) มีบุคลิกภาพที่ดี มีอัธยาศัยดี สุภาพอ่อนโยน ( $\bar{X}$  = 4.65) ศึกษา ค้นคว้า แสวงหา

ความรู้และเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ( $\bar{X}$  = 4.39) และมีการวางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.37) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.69) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประพฤติ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.79) มีวินัยในตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.78) มีบุคลิกภาพที่ดี มีอิทธิพลดี สุภาพอ่อนโยน ( $\bar{X}$  = 4.72) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ( $\bar{X}$  = 4.71) ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้และเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ( $\bar{X}$  = 4.58) และมีการวางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู	4.90	0.304	มากที่สุด	4.82	0.383	มากที่สุด
2	แสดงความชื่นชมและศรัทธาใน คุณค่าของวิชาชีพครู	4.87	0.336	มากที่สุด	4.83	0.374	มากที่สุด
3	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและแบบแผนอย่าง เคร่งครัด	4.86	0.348	มากที่สุด	4.85	0.353	มากที่สุด
4	รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู	4.88	0.324	มากที่สุด	4.85	0.353	มากที่สุด
5	อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของ วิชาชีพครู	4.74	0.442	มากที่สุด	4.77	0.423	มากที่สุด
6	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	4.59	0.546	มากที่สุด	4.74	0.451	มากที่สุด
	รวม	4.81	0.283	มากที่สุด	4.81	0.309	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู ( $\bar{X}$  = 4.90) รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.88) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.87) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและแบบแผนอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}$  = 4.86) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.74) และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.59) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.81) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและแบบแผนอย่างเคร่งครัด และ รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.85) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.83) รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู ( $\bar{X}$  = 4.82) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.77) และเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}$  = 4.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตา กรุณา ต่อผู้เรียน อย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.69	.509	มากที่สุด	4.77	.419	มากที่สุด
2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย	4.49	.501	มาก	4.68	.489	มากที่สุด
3	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง	4.37	.565	มาก	4.56	.539	มากที่สุด
4	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งกาย วาจาและจิตใจ	4.70	.458	มากที่สุด	4.80	.417	มากที่สุด
5	ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.59	.546	มากที่สุด	4.67	.482	มากที่สุด
6	ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค	4.72	.464	มากที่สุด	4.77	.432	มากที่สุด
รวม		4.59	.388	มากที่สุด	4.71	.378	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.59) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และระดับมาก 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค ( $\bar{X}$  = 4.72) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งกาย วาจาและจิตใจ ( $\bar{X}$  = 4.70) เป็นที่ปรึกษา ให้

ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน ( $\bar{X}$  = 4.69) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลายและพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X}$  = 4.59) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย ( $\bar{X}$  = 4.49) และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.37) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.71) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งกาย วาจาและจิตใจ ( $\bar{X}$  = 4.80) เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตา กรุณาต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค ( $\bar{X}$  = 4.77) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย ( $\bar{X}$  = 4.68) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลายและพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ( $\bar{X}$  = 4.67) และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.56) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.71	0.467	มากที่สุด	4.76	0.429	มากที่สุด
2	มีความรัก ความสามัคคีและ ร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนา วิชาชีพครู	4.78	0.425	มากที่สุด	4.80	0.404	มากที่สุด
3	ให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการด้วยความเต็มใจ	4.64	0.492	มากที่สุด	4.73	0.459	มากที่สุด
4	ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน	4.79	0.408	มากที่สุด	4.77	0.444	มากที่สุด
5	ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิดความเสียหาย	4.78	0.453	มากที่สุด	4.76	0.477	มากที่สุด
6	ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ	4.80	0.404	มากที่สุด	4.84	0.383	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>4.75</b>	<b>0.366</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>4.78</b>	<b>0.369</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.75) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ ( $\bar{X}$  = 4.80) ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}$  = 4.79) มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู และไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความเสียหาย ( $\bar{X}$  = 4.78) ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.71) และมีให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}$  = 4.64) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.78) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพ

ความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ ( $\bar{X}$  = 4.84) มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู ( $\bar{X}$  = 4.80) ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}$  = 4.77) ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความเสียหาย ( $\bar{X}$  = 4.76) และให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X}$  = 4.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 สภาพที่เป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ ที่	รายการประเมิน	สภาพที่เป็นจริง			สภาพความคาดหวัง		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม	4.31	0.613	มาก	4.34	0.615	มาก
2	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.589	มาก	4.40	0.618	มาก
3	จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น	4.38	0.632	มาก	4.46	0.625	มาก
4	ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำคัญตามประเพณีอย่างต่อเนื่อง	4.53	0.580	มากที่สุด	4.56	0.578	มากที่สุด
5	เชิญบุคลากรที่มีความรู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน	4.15	0.702	มาก	4.32	0.667	มาก
6	ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.78	0.425	มากที่สุด	4.72	0.509	มากที่สุด
	<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.468</b>	<b>มาก</b>	<b>4.47</b>	<b>0.512</b>	<b>มาก</b>



จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.40) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ( $\bar{X}$  = 4.78) ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำคัญตามประเพณีอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.53) จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ( $\bar{X}$  = 4.38) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X}$  = 4.31) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 4.26) และเชิญบุคลากรที่มีความรู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.15) ตามลำดับ

ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.47) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สภาพความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ( $\bar{X}$  = 4.72) ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำคัญตามประเพณีอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}$  = 4.56) จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ( $\bar{X}$  = 4.46) นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ( $\bar{X}$  = 4.40) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X}$  = 4.34) และเชิญบุคลากรที่มีความรู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน ( $\bar{X}$  = 4.32) ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ประกอบด้วย

- 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

โดยผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

**ตารางที่ 4.10** ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน ในภาพรวม

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	จรรยาบรรณต่อตนเอง	0.0196	2
2	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	0.0000	5
3	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	0.0261	1
4	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	0.0063	4
5	จรรยาบรรณต่อสังคม	0.0159	3

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน จำนวน 4 ด้านจากทั้งหมด 5 ด้าน โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.0261 – 0.0063 โดยเรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0261) 2) จรรยาบรรณต่อตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.0196) 3) จรรยาบรรณต่อสังคม (PNI<sub>modified</sub> = 0.0159) และ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0063)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	ประพฤติ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับ สถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อ ผู้เรียน	0.0105	5
2	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมาย และเวลาที่กำหนด	0.0107	4
3	ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้และ เทคนิคการสอนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	0.0433	1
4	มีวินัยในตนเอง	0.0000	6
5	มีบุคลิกภาพที่ดี มีอหยาศัยดี สุภาพ อ่อนโยน	0.0151	3
6	มีการวางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง	0.0389	2

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จำนวน 5 ข้อจากทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.0433  
– 0.0105 โดยเรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้  
และเทคนิคการสอนที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0433)  
2) มีการวางแผนพัฒนาตนเอง พัฒนางานและสะสมผลงานอย่างต่อเนื่อง (PNI<sub>modified</sub> = 0.0389)  
3) มีบุคลิกภาพที่ดี มีอหยาศัยดี สุภาพอ่อนโยน(PNI<sub>modified</sub> = 0.0151) 4) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่  
ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด (PNI<sub>modified</sub> = 0.0107)  
และ 5) ประพฤติ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน (PNI<sub>modified</sub> =  
0.0105)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู	-0.0163	5
2	แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่า ของวิชาชีพครู	-0.0082	6
3	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนอย่างเคร่งครัด	-0.0021	3
4	รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและปกป้อง ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู	-0.0061	4
5	อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ ครู	0.0063	2
6	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู อย่างสม่ำเสมอ	0.0327	1

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จำนวน 2 ข้อจากทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง  
0.0327 – 0.0063 โดยเรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) เข้าร่วมกิจกรรมของ  
องค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0327) และ 2) อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของ  
วิชาชีพครู (PNI<sub>modified</sub> = 0.0063)

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน	0.0171	5
2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ รอบตัวอย่างหลากหลาย	0.0423	2
3	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง	0.0435	1
4	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้ง กาย วาจาและจิตใจ	0.0213	3
5	ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	0.0174	4
6	ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อ ราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค	0.0106	6

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ทุกข้อ โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.0435 – 0.0106 โดย  
เรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและ  
ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง (PNI<sub>modified</sub> = 0.0435) 2) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ  
แสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย (PNI<sub>modified</sub>  
= 0.0423) 3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งกาย วาจาและจิตใจ (PNI<sub>modified</sub> =  
0.0213) 4) ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลายและพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ  
(PNI<sub>modified</sub> = 0.0174) 5) เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตากรุณาต่อ  
ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน (PNI<sub>modified</sub> = 0.0171) และ  
6) ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค (PNI<sub>modified</sub>  
= 0.0106)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	0.0106	2
2	มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู	0.0042	4
3	ให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ	0.0194	1
4	ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	-0.0042	5
5	ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความเสียหาย	-0.0042	5
6	ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ	0.0083	3

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อจากทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง 0.0194 – 0.0042 โดยเรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาในการพัฒนาผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0194) 2) ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0106) 3) มีให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ (PNI<sub>modified</sub> = 0.0083) และ 4) มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู (PNI<sub>modified</sub> = 0.0042)

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ด้าน ที่	รายการประเมิน	ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)	ลำดับ ความสำคัญ
1	เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ สิ่งแวดล้อม	0.0070	4
2	นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการใน การจัดการเรียนการสอน	0.0329	2
3	จัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น	0.0183	3
4	ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัด กิจกรรมสำคัญตามประเพณีอย่าง ต่อเนื่อง	0.0066	5
5	เชิญบุคลากรที่มีความรู้ในชุมชนมาเป็น วิทยากรในการจัดการเรียนการสอนแก่ ผู้เรียน	0.0410	1
6	ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข	-0.0126	6

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู  
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม จำนวน 5 ข้อจากทั้งหมด 6 ข้อ โดยมีค่า PNI<sub>modified</sub> อยู่ระหว่าง  
0.0410 – 0.0066 โดยเรียงลำดับค่า PNI<sub>modified</sub> จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) เชิญบุคลากรที่มีความรู้  
ในชุมชนมาเป็นวิทยากรในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน (PNI<sub>modified</sub> = 0.0410) 2) นำ  
ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน (PNI<sub>modified</sub> = 0.0329) 3) จัดกิจกรรมที่  
มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น (PNI<sub>modified</sub> = 0.0183) 4) เป็นผู้นำใน  
การวางแผนและดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา  
และสิ่งแวดล้อม (PNI<sub>modified</sub> = 0.0070) และ 5) ให้ความร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมสำคัญ  
ตามประเพณีอย่างต่อเนื่อง (PNI<sub>modified</sub> = 0.0066)

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ผู้วิจัย มาสร้างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู โดยการยกร่างหลักสูตร ซึ่งมีผลดังนี้

### 1. ผลการยกร่างหลักสูตร

ผู้วิจัยนำข้อมูลพื้นฐานการประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครูจากขั้นตอนที่ 1 ได้ยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูมีลักษณะเป็นหลักสูตรบูรณาการประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

### 2. ผลการตรวจสอบหลักสูตร

ผู้วิจัยได้นำร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ไปประเมินความเหมาะสมของโครงสร้าง ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

**ตารางที่ 4.16** ผลการประเมินความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร	4.50	0.62	มากที่สุด
2. จุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.61	0.48	มากที่สุด
3. โครงสร้างของหลักสูตร	4.57	0.70	มากที่สุด
4. กิจกรรมการเรียนรู้	4.72	0.63	มากที่สุด
5. สื่อการเรียนรู้	4.59	0.58	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.55	0.69	มากที่สุด
<b>รวมทั้ง 6 ด้าน</b>	<b>4.59</b>	<b>0.62</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัย



ราชภัฏยะลาของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.59$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ กิจกรรมการเรียนรู้ ( $\bar{x}=4.72$ ) จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ( $\bar{x}=4.61$ ) สื่อการเรียนรู้ ( $\bar{x}=4.59$ ) โครงสร้างของหลักสูตร ( $\bar{x}=4.57$ ) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $\bar{x}=4.55$ ) และความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร ( $\bar{x}=4.50$ )

### 3. ผลการทดลองใช้และหาประสิทธิภาพของหลักสูตร

ผู้วิจัยได้นำร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ไปทดลองใช้ และได้ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของร่างหลักสูตร ดังปรากฏผลดังตารางที่ 4.17 - 4.18

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียนของนักศึกษา

(n=30)

การทดลอง	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ก่อนเรียน	19.87	0.63	25.22*	0.0000
หลังเรียน	28.93	0.74		

\*P<.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า นักศึกษามีคะแนนทดสอบความรู้ก่อนเรียน เฉลี่ย 19.87 คะแนน และคะแนนหลังเรียนเฉลี่ย 28.93 คะแนน เมื่อนำไปทดสอบทางสถิติ พบว่า นักศึกษามีผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของร่างหลักสูตร

จำนวนกลุ่ม ทดลอง	ผลรวมของคะแนน				ประสิทธิภาพ (E <sub>1</sub> /E <sub>2</sub> )
	ทดสอบระหว่างเรียน		ทดสอบหลังเรียน		
	(คะแนนเต็ม 80 คะแนน)	(คะแนนเต็ม 30 คะแนน)	(คะแนนเต็ม 30 คะแนน)	(คะแนนเต็ม 30 คะแนน)	
	$\bar{x}$	E <sub>1</sub>	$\bar{x}$	E <sub>2</sub>	
30	69.55	86.94	28.93	96.43	86.94/96.43

จากตารางที่ 4.18 พบว่า นักศึกษามีคะแนนระหว่างเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 69.55 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 86.94 และมีคะแนนหลังเรียนเฉลี่ยเท่ากับ 28.93 คิดเป็นร้อยละ 96.43 ดังนั้นร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.94/96.43

#### 4. ผลการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

จากการสอบถามความพึงพอใจของนักศึกษาต่อหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ปรากฏผลดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู

ข้อที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	การเตรียมความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ประกอบการสอน	4.58	0.53	มากที่สุด
2	วิทยากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เข้ารับการอบรม	4.62	0.49	มากที่สุด
3	เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.68	0.54	มากที่สุด
4	การสร้างความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.89	0.61	มากที่สุด
5	กิจกรรมสะท้อนถึงการแสดงออกในการเป็นครูที่ดี	4.93	0.67	มากที่สุด
6	เกิดแรงบันดาลใจในการเป็นครูมืออาชีพ	4.88	0.62	มากที่สุด
7	ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรม	4.59	0.64	มากที่สุด
8	การนำความรู้ไปใช้ในการเรียนและการปฏิบัติงานในอนาคต	4.77	0.65	มากที่สุด
	เฉลี่ย	4.74	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.74) เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ กิจกรรมสะท้อนถึงการแสดงออกในการเป็นครูที่ดี ( $\bar{X}$  = 4.93) การสร้างความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพรู ( $\bar{X}$  = 4.89) และเกิดแรงบันดาลใจในการเป็นครูมืออาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.88) ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา และ
2. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 15 ปี

2. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.81) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.75) จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.60) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 4.59) และจรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X}$  = 4.40) ตามลำดับ

สภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.81) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $\bar{X}$  = 4.78) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X}$  = 4.71) จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X}$  = 4.69) และจรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X}$  = 4.47) ตามลำดับ

3. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพรู เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ (1) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.0261$ ) (2) จรรยาบรรณต่อตนเอง ( $PNI_{\text{modified}} =$

0.0196) (3) จรรยาบรรณต่อสังคม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.0159$ ) และ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.0063$ )

**ขั้นตอนที่ 2** การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2. ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ )

3. นักศึกษามีผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร มีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.94/96.43

5. นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.74$ )

## 5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ ส่วนสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อสังคม

ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า สภาพของความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการเป็นครูจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการตระหนักและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครูของตนเองเป็นอันดับแรก มีความรักและภาคภูมิใจในความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับ พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ และคณะ (2562) ที่ได้กล่าวว่า จิตวิญญาณความเป็นครูหมายถึง บุคคลผู้มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพความเป็นครูมีจิตใจมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนความภาคภูมิใจในความเป็นครูพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมจะการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเด็กและเยาวชนและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และสังคม

2. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

(1) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (2) จรรยาบรรณต่อตนเอง (3) จรรยาบรรณต่อสังคม และ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่า ในความเป็นครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้คุณลักษณะวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะในความเป็นครูจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นต้นแบบ หรือแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ในทุกๆ เรื่อง ครูต้องมีความเป็นครู กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้แก่ศิษย์โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ให้ความรัก ความเมตตาต่อศิษย์อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยนต์ ชุ่มจิต (2550: 206-209) ที่ว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำให้ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. การยกร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบหลักของหลักสูตรที่จำเป็นจะต้องมี โดยนำผลการวิจัยที่เป็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูดังกล่าว มีการการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การกำหนดจุดมุ่งหมาย การเลือกใช้ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้เหมาะสมกับผู้เรียน รวมทั้งมีการวัดและประเมินทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการทดลองใช้หลักสูตร สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรของ (Taba. 1962: 12) ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ความต้องการ 2. การกำหนด

วัตถุประสงค์ 3. การคัดเลือกเนื้อหาสาระ 4. การจัดระบบเนื้อหาสาระ 5. การคัดเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 6. การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ และ 7. การประเมินผล เพื่อตรวจสอบคุณภาพของกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ว่าบรรลุจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยการกำหนดสิ่งที่ต้องประเมินและวิธีการประเมิน

5. ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.59$ ) อาจเป็นเพราะหลักสูตรดังกล่าวเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่ร่วมกันยกร่างและแสดงข้อคิดเห็น ออกแบบหลักสูตรเพื่อตอบสนองความต้องการจำเป็นที่ศึกษามา อีกทั้งประสบการณ์การเป็นครูของผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถสะท้อนและออกแบบกิจกรรมได้อย่างยิ่ง

6. นักศึกษามีผลการทดสอบหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีค่าประสิทธิภาพ ( $E_1/E_2$ ) เท่ากับ 86.94/96.43 ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นไปตามระบบและกระบวนการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทาบบา (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2546 : 15 - 16) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาหลักสูตรจะเริ่มต้นจากวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนและสังคม กำหนดจุดมุ่งหมายของการศึกษา คัดเลือกเนื้อหา จัดลำดับเนื้อหา จัดประสบการณ์การเรียนการสอน เรียงลำดับประสบการณ์ที่ควรจัดให้ผู้เรียน และกำหนดวิธีการประเมินและแนวทางในการปฏิบัติ

7. นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}= 4.74$ ) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะรูปแบบการจัดกิจกรรมของหลักสูตรได้เชิญวิทยากรที่เป็นต้นแบบของการเป็นครูที่ดี สามารถสร้างความตระหนัก และแรงบันดาลใจให้แก่นักศึกษาได้เป็นอย่างดี ทุกๆ กิจกรรมออกแบบมาเพื่อให้นักศึกษาสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบทบาทของการเป็นครูที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทำให้นักศึกษามารณนำไปปรับให้เข้ากับตัวเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ศิริชะฎ (2560 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหา โดยผสมผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจในระดับมาก

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูให้สมบูรณ์และเป็นไปตามความต้องการจำเป็นมากที่สุด

1.2 รูปแบบกิจกรรมต้องสร้างบรรยากาศให้นักศึกษาเกิดอารมณ์ ความรู้สึกที่จะปฏิบัติตนให้เป็นครูที่ดีในอนาคต

#### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อติดตามการปฏิบัติตนของนักศึกษาเมื่อไปปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียน

2.2 ควรพัฒนาหลักสูตรที่เสริมสร้างความเป็นครูอย่างเข้มแข็งให้แก่ศึกษาคูในด้านอื่นๆ



## บรรณานุกรม

- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. 2549. **เทคโนโลยีการศึกษาวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : สนิทวี.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543. การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชัคเซสมิเดีย จำกัด.
- ฉันท ชาติทอง. 2552. **การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.
- งามเนตร จริ่งสูงเนิน. 2538. องค์การชุมชนเครือข่ายเพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำ: กรณีศึกษาขององค์กรชุมชนเครือข่าย ลุ่มน้ำแม่ราก-แม่เลา ตาบลป่าแป๋ อําเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรรยา จัวนาน. 2539. **ประสบการณ์วิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ปัตตานี: ภูรีปรีนซ์อ็อป.
- จารุวรรณ รัตนโกคา. 2551. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้หลักสูตรฐานสมรรถนะวิชาชีพหัตถกรรมโดยภูมิปัญญาไทย.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จรินทร์ มิลินทสูต. 2552. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้ประเมินคุณภาพสถานศึกษาโดยต้นสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฉวีวรรณ เกยวงศ์. 2552. “การพัฒนาชุดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เรื่องกรดและเบส โดยใช้ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.” คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ชาติรี ฝ่ายคตา และ วรรณทิพา รอดแรงคำ. 2548. “ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)” วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
- ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. 2556. **การพัฒนาหลักสูตร ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : วีพริ้นท์ (1991).
- ฐิตาภา ศุนาลัย. 2549. “การศึกษาการพัฒนาความเป็นครูของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ 21 (1): 119-123.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- চার্জ বাক্সী. 2542. **তথ্যগ্ৰন্থলিপি** বঙ্গদেশের উন্নয়ন. পঞ্চম সংস্করণ. 2. ঢাকা :  
 জনসংস্করণ.
- นิคม ตั้งคะพิภพ และคณะ. 2544. รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการฝึกประสบการณ์  
 วิชาชีพครูภาคสนาม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. รายงานเสนอสถาบันวิจัย  
 และพัฒนา มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขต  
 พระราชวังสนามจันทร์.
- นิลวรรณ โรงแสง. 2547. “รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
 การอาชีวศึกษา.” คุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน  
 อาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- นุชจิรา ปาสนาเนา. 2548. “การประเมินหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 วิชา  
 คอมพิวเตอร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 กลุ่มบูรพา สังกัดกรุงเทพมหานคร.” การศึกษา  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2546. **การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร**. กรุงเทพฯ :  
 สุวีริยาสาส์น.
- ปราโมทย์ จันเรือง. 2548. “หลักการและแนวทางการพัฒนาหลักสูตร.” สาขาหลักสูตรและ  
 การสอน คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์. 2546. **สื่อสารกับสังคมเครือข่าย**. กรุงเทพมหานคร:  
 สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา.
- พรทิพย์ ไชยโส. 2545. หลักการวัดและประเมินผลการศึกษาขั้นสูง. (เอกสารคำสอนวิชา 153521).  
 กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงทอง ไสยวรรณ. 2530. กิจกรรมพลศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา  
 อนุบาลศึกษา วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. 2544. ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/  
 ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ.  
 2545-2554). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการ  
 การศึกษาแห่งชาติ.
- พนัส หันนาคินทร์. 2545. **การมัธยมศึกษา**. กรุงเทพฯ : พิมพ์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระราชรัตนมงคล. 2554. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศิลปกรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของพระ สอนศิลปกรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ.” การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิสนุ พงศ์ศรี. 2549. **การประเมินทางการศึกษาแนวคิดสู่การปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เทียมฟ้าการพิมพ์.
- พัชรี ศรีชะงุมิ. (2560). การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะครู ด้านทักษะการคิดแก้ปัญหาโดย ผสานแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ แบบมีส่วนร่วมและทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. วารสารศึกษาศาสตร์.
- รินทร์ลภัส เกษศรีรัตน์. 2552. “การประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1.” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. 2551. “การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์.” วิทยาสารเกษตรศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์
- วิชาญ พันธุ์ประเสริฐ. 2551. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์เพื่อออกแบบบทปฏิบัติการที่สอดแทรกภูมิปัญญาท้องถิ่น.” ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2547. **การพัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ธเนศวรการพิมพ์.
- วีระศักดิ์ คงจันทร์. 2550. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการประดิษฐ์ดอกไม้จันทน์จากไม้จันทน์สำหรับป่าหลัง.” การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- ศรีพรรณ สกลกิตติ. 2552. “การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเรื่องน้ำพุร้อนฝาง กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.” คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2546. **การประเมินหลักสูตร : หลักการและแนวปฏิบัติ.** เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและเผยแพร่ผลงานวิจัย. ครั้งที่ 3. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิรินันท์ โชติญาณนนท์. 2548. การพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ช่วงชั้นที่ 1 โรงเรียนกันตะบุตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภรัตน์ มิ่งสมร. 2553. “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.” การศึกษาคุชฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. 2548. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาปี 2549 – 2551. กรุงเทพฯ : สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2545. การประเมินโครงการการประชุม : หลักการและประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2547. หลักการเรียนรู้โดยเน้นสมองเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุนีย์ ภูพันธ์. 2546. แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เชียงใหม่.
- สุวิมล ตีรกันันท์. 2550. การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โรงเรียนพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงาน ก.พ. 2548. คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลิฟวิ่ง.  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือครูมืออาชีพและครูผู้ช่วย. [Online]. Available : <http://www.obec.go.th/documents/4766>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. คู่มือการดำเนินงานตามโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำราญ มีแจ้ง. 2545. การประเมินโครงการทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : นิชินแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- อัศวรัตน์ พลุกระจำง. 2550. “การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ.” คุุศศาสตร์อุตสาหกรรมดุชฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shulman, L. S. 1987. "Knowledge and teaching: Foundations of the new reform." Harvard Educational Review 57: 1-22.
- Strathdee, R.. 2007. "School improvement, pre-service teacher education and the construction of social networks in New Zealand and England." Journal of Education for Teaching 33(1): 19-33.
- Henze, I., J. H. van Driel., and N. Verloop. 2007. "Science teachers' knowledge about Teaching models and modeling in the context of a new syllabus on public understanding of science." Research in Science Education 37: 99-122.
- Taba, H. 1962. **Curriculum Development Theory and Practice**. New York : Harcourt, Brace and World.
- Tullberg, A., H. Stromdahl, and L. Lybeck. 1994. Students' conceptions of 1 mol and educators' conception of how they teach "the mole". International Journal of Science Education 16: 145-156.
- Tyler, R.W. 1949. **Basic Principle of Curriculum and Instruction**. Chicago : University Of Chicago Press.
- Zais, G.A. 1999. **Statistical analysis in psychology and education**. New York : McGraw-Hill.

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ร่างหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพรู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม  
ร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู  
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



## ร่าง

### หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม ของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

#### ความเป็นมาและความสำคัญของหลักสูตร

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นวิชาชีพที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ บทบาทของครูในการช่วยเด็กนักเรียน มีการพัฒนาความรู้มากขึ้น ครูต้องการพัฒนาการเรียนการสอนแต่มาตรฐานการพัฒนาของครูแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน (2552 : 14) ได้สรุปคุณลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพครูไว้ 6 ประการ คือ 1) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีการบริการที่ให้แก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและจำเป็น อาชีพครูใช้กิจกรรมการสอนเป็นกิจกรรมทางปัญญาการออกแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะ และความรู้ให้กับเยาวชน ครูต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพอันเป็นวิชาการเฉพาะด้านและต้องใช้สติปัญญาในการถ่ายทอดความรู้ แต่สิ่งละอย่างให้กับศิษย์ 2) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการให้บริการ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ให้บริการแก่สังคมในด้านการถ่ายทอดทักษะทางสังคมค่านิยม ตลอดจนวิชาการต่างๆ ให้แก่สังคม ตามที่สังคมพึงประสงค์เป็นการให้บริการที่เฉพาะสาขาวิชาที่ต่างจากวิชาชีพอื่น 3) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องได้รับการอบรมให้มีความรู้กว้างขวาง ลึกซึ้งโดยใช้ระยะเวลาอันพอสมควร อาชีพครูก็ต้องใช้เวลาเล่าเรียนและฝึกฝนในสถาบันสถานศึกษาและต้องใช้เวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปีจึงจะสำเร็จการศึกษาออกไปทำการสอนได้ 4) สมาชิกของวิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานของวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพครูนั้นผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจและตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาการสอนแต่ละครั้งแต่ละวิชา ครูย่อมมีเอกสิทธิ์ ที่จะกำหนดวิธีการสอนและกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร 5) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีจรรยาบรรณ วิชาชีพครูก็มีจรรยาบรรณ ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดไว้ว่าเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณต่อประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม และ 6) วิชาชีพชั้นสูงจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์ จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพปัจจุบันพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ครูสภา เป็นสภา

วิชาชีพครู ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจึงมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพของครู ประโยชน์ของพระราชบัญญัติ คือมีมาตรฐาน และกำหนดคุณลักษณะของครูที่มีมาตรฐาน พระราชบัญญัติ มีรายละเอียดว่าข้อกำหนดและความหมายของเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อเป็นการประกันคุณภาพวิชาชีพครู สำหรับความไว้วางใจและการให้ความเคารพนับถือของศิษย์และสังคมทั่วไป (อุบล เลี้ยววาริณ. 2556 : 16)

จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูจะต้องมีเอกภาพด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานการผลิตครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องคุณลักษณะของครูที่ดี ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ทั้งสิ้น เพียงแต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น สามารถฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี ได้ด้วยความพากเพียร และตั้งใจ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ

ในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีสถาบันที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย โรงเรียน และหน่วยงานอื่นๆ สถาบันต่างๆ เหล่านี้ควรตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการผลิตครูให้มี ความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีคุณลักษณะของครูที่ดี ล้วนแต่เป็นสิ่งที่ฝึกฝนได้ทั้งสิ้น เพียงแต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความตั้งใจและความมุ่งมั่น สามารถฝึกฝนและปรับปรุงตนเองให้เป็นครูที่ดี ได้ด้วยความพากเพียร และตั้งใจ เพื่อพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ประกอบกับ ครู ที่ดี ควรมีความรักและความเมตตาต่อศิษย์ มีความเสียสละ หมั่นเพียรศึกษา ต้องมีความเข้าใจและเอาใจใส่ตัวศิษย์ทุกคน เป็นกำลังใจและช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับศิษย์ เพื่อให้นักเรียนเป็นคนไม่เรียนรู้อย่างแบบอย่างที่ดีมีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จากความสำคัญของคุณลักษณะวิชาชีพครู และผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะวิชาชีพครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู ที่ส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้พัฒนาตนเอง และสร้างความตระหนักในวิชาชีพครู หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครูด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จะเป็นหลักสูตรที่ส่งเสริมคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคมที่จะนำความรู้ที่ได้ศึกษาไปประกอบอาชีพครูที่มีคุณภาพต่อไป

#### จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความตระหนัก เข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
2. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. มุ่งเน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

### โครงสร้างของหลักสูตร

หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู มีโครงสร้างเนื้อหาของหลักสูตร 4 หน่วยการเรียนรู้ คือ

1. ครูของศิษย์
2. เพราะฉันคือครู
3. ครูนักพัฒนา
4. เพื่อนครูร่วมใจ

### กิจกรรมการเรียนรู้

หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู มีการออกแบบกิจกรรมโดยเน้นการจัดกิจกรรมที่หลากหลายแบบมีส่วนร่วม โดยใช้วิธีการเรียนรู้จากครุต้นแบบ บรรยาย ระดมสมอง อภิปรายกลุ่ม การแสดงบทบาทสมมติ และการฝึกปฏิบัติจริง

### สื่อการเรียนรู้

หลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู มีสื่อการเรียนรู้ ได้แก่ ครุต้นแบบ สื่อมัลติมีเดีย กรณียตัวอย่าง แผนผังความคิด และโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

### การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ยึดหลักการประเมินตามสภาพจริง กำหนดการประเมินเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ก่อนการใช้หลักสูตรประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน โดยใช้แบบวัดความรู้

ระยะที่ 2 ระหว่างการใช้หลักสูตร ประเมินคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยการสังเกตพฤติกรรม โดยใช้แบบบันทึกการสังเกต ตลอดการใช้หลักสูตร

ระยะที่ 3 หลังการใช้หลักสูตร ดำเนินการวัดคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนโดยใช้แบบวัดความรู้และแบบบันทึกการสะท้อนพฤติกรรม

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือในการวิจัย

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “การพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของครูโรงเรียนหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตน

ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวัง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

ไป

3. ประสบการณ์ในการสอน

น้อยกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

15 ปีขึ้นไป

ไป

#### ตอนที่ 2 สภาพความเป็นจริงและสภาพความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดต่อข้อความในแต่ละข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติตนอยู่ในระดับน้อยที่สุด











ปี 2562 งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาอิสลามศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปี 2562 งานวิจัย เรื่อง การออกแบบรายวิชาที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ครูสาขาวิชาการศึกษาอิสลามศึกษา