

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา บุญส่งและคณะ. (2545). การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและชุดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน. รายงานผลการวิจัย ของคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี. (เอกสารอัดสำเนา).
- เกษม วัฒนชัย. (2545). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ 21 เซนจูรี
- ชนิษฐา จงพิพัฒนวิณิชย์, ปรัชญนันท์ นิลสุข, ชีรพงษ์ เขี่ยมยั้ง และทศพร ดวงสวัสดิ์. (2549). รูปแบบการพัฒนาครูแกนนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาชีวศึกษา. รายงานการวิจัย กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา).
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2543).นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. ใน รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อพิจารณางานวิจัย, หน้า 49-67. 10 มกราคม 2543 ณ ครุสภา กรุงเทพมหานคร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2532). การนิเทศทางไกล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ครุสภา.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2543). การจัดการและการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, สำนักงาน. (2543). แนวทางการนำมาตราฐานหลักสูตรไปสู่การ ออกแบบการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินตามสภาพจริง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ครุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา.(2547).ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- จรัสณา สุดาณิช. (2539). แนวโน้มการนิเทศการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า พ.ศ. 2547. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐฐา คุ่มบาง. (2546). การศึกษาการดำเนินงานของชมรมครูเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา ประถมศึกษา ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธวัช กรุดมณี. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดาพร โตสติ. (2546). การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร, รัตนา นฤภัทร และ ศศิธร นันทิยานนท์. (2547). รายงานผลการติดตามการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน *School-Based Training*. ภูเก็ต : มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- นัฐฐาภรณ์ ตั้งคำ. (2551). การศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรศิลปศึกษาท้องถิ่น เรื่องผ้าทอนาหมื่นศรีโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนสำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศิลปศึกษา ภาควิชาศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ ไทยพาณิชย์. (2529). การนิเทศแบบคลินิค. กรุงเทพมหานคร: กราฟฟิคอาร์ท.
- บุญมี เณรยอด. (2546). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน : วิถีและวิถีไทย. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- บุญสนอง พลมาตย์. (2545). การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรประจำการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประทีป แสงเปี่ยมสุข. (2544). การพัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบการนิเทศแบบแผ่สาขา. รายงานการวิจัย ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. (เอกสารอัดสำเนา).
- ประยูร บุญใช้. (2547). การพัฒนารูปแบบการฝึกทักษะการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้สำหรับครู. รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ประภาพันธุ์ เขียมสุภาษิต. (2548). รูปแบบการพัฒนาครูประจำการไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ. *วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช*. 18 (1) (มกราคม-มิถุนายน 2548): 28-37
- พรรณีกา สุวรรณอำไพ. (2551). การวิเคราะห์กระบวนการส่งเสริมพฤติกรรมความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของนักเรียน: กรณีศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีการปฏิบัติดีที่สุด.

- วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิต และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- รวิวัตร สิริภูบาล. (2543). การพัฒนาแบบจำลองระบบฝึกอบรมครูเชิงทักษะปฏิบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. (2550). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2547). ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2546). รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูป การศึกษาในวาระครบรอบ 4 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วราภรณ์ แยมทิม. (2549). ผลของการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีต่อปัจจัยเชิงสาเหตุและ ผลที่ตามมาของการพัฒนาการมีส่วนร่วมของพ่อแม่: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝง ลำดับขั้นที่สอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรยุทธ บุญมา. (2551). รูปแบบการพัฒนาร่วมกันของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานของสถานศึกษาขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิษณุ ทรัพย์สมบัติ. (2549). การพัฒนาวัฒนธรรมการประเมินการเรียนการสอนของครู: การ ฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยการสร้างเครือข่ายและการคิดสะท้อนอภิमान.

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศตวรรษ พลมณี. (2541). การประยุกต์ทฤษฎีอรรถประโยชน์พหุลักษณะในการจัดลำดับความสำคัญของรูปแบบโครงการอาหารกลางวันในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เขียวกอ. (2540). การประยุกต์ใช้เทคนิคเดคัมในการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมและตรวจสอบผลการใช้เทคนิคผ่านกระบวนการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เขียวกอ. (2548). การพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมรูปแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2548). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาปี 2549-2551. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

สังัด อุทรานันท์. (2529). การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มิตรสยาม.

สันต์ ธรรมบำรุง. (2526). หลักนิเทศการสอน. กรุงเทพมหานคร: ชวนการพิมพ์.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประเมินภายใน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวาณิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). รายงานการประเมินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อรพรรณ พรสีมา. (2546). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน: ประสบการณ์ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. กรุงเทพมหานคร : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

ภาษาอังกฤษ

Andrew, D., & Lewis, M. (2002). The experience of a professional community: teacher developing a new image of themselves and their workplace. *Educational Research*, 44(3): 237-254.

Ball, D. L. (1996). Teacher learning and the mathematics reform: What we think we know and we need to learn. *Phi Delta Kappan*, 77(7): 500-508.

Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 18(1): 32-42.

Cline, Z., & Necochea, J. (2006). Teacher dispositions for effective education in the borderlands. *The Educational Forum*, 7: 268-281.

Darling-Hammond, (1997). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. San Francisco: Jossey-Bass.

Desimone, L. M. et al. (2002). Effect of professional development on teachers' instruction: Result from a three-year longitudinal study. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 2: 81-112.

Garet, M., Porter, A., Desimone, L., Birman, B & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.

Elmore, R. F. (2002). *Bridging the gap between standards and achievement*. Cambridge, MA: Albert Shanker Institute.

Engstrom, M. E. & Danielson, L. M. (2006). *Teachers' perception of an on-site staff development model*. Omaha, Heldref Publications.

Everard, B. & Morris, G. (1990). *Effective School Management*. 2nd ed. London: Paul Chapman.

Glaser, R. (2002). Designing and facilitating adult learning. King of Prussia, PA: *Organizational Design and Development*, Inc. [online]. 2002. Available from:

<http://www.hrdq.com/content/articles/Designing%20and%20Facilitating%20Adult%20Learning.pdf> [2006, May]

- Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.
- Harris, B. N.(1971). *Supervision of instruction*. New York: Happer & Row.
- Hiebert, J., Gallimore, R., and Stigler, J. (2002). A knowledge based for the teaching profession: What would it look like and how can we get one? *Educational Researcher*, 31(5): 3-15.
- Hirsh, S. (1999). Standard-based professional development. *High School Magazine*. Vol.7(4). : 10-15.
- Holland, H. (2005). Teaching teacher: Professional development to improve student achievement. *Research Points of American Educational Research Association*,3(1). : 1-4
- Holmes, A., Polhemus, L., & Jennings, S. (2005). CATIE: A blended approach to situated professional development. *Journal of Educational Computing Research*, 32(4): 381-394.
- Kanaya, T., Light, D., & McMillan Culp, K. (2005). Factors influencing outcomes from a technology-focused professional development program. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(3): 313-329.
- Klentschy, M. P. (2005). *Designing professional development opportunities for teacher that foster collaboration, capacity building and reflective practice*. [online]. 2005. Available from: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa4049/is_200504/ai_n14718055 [2006, May]
- Lee, H.-J. (2004 & 2005). Developing a professional development program model based on teachers' needs. *The Professional Educator*,27(1&2), 39-49.
- Loucks-Horsley, S., Hawson, P. W., Love, N., & Stiles, K. E. (1998). *Designing professional development for teacher of science and mathmatics*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press. [online]. 1998. Available from: http://www.wested.org/tal/five_film_categories/PROFESSIONAL_DEVELOPMENT/pepdevmands.html [2006, May]
- Merriam, S. B., & Caffarella, R. S. (1999). *Learning in adulthood*. San Francisco: Jossey-Bass.

- McBeath, G. (1997). *Hanbook of Human Resource Planing*. New Delhi : Beacon Books.
- Michigan department of education. (2006) *Michigan Curriculum Framework*. [online]. 2006. Available from: http://www.remc11.k12.mi.us/FW/prof_dev.pdf [2006, April]
- Miller, J. A. & Osinski, D. M. (2002). Training needs assessment. [online]. 2002. Available from: http://www.ispi.org/pdf/uggestedReading/Miller_Osinski.pdf [2006 , April]
- Porter, A. C., Garet, M., Desimore, L., Yoon, K. S., & Birman, B. (2000). *Does professional development change teaching practice? Result from a three-year study*. Washington, DC: U.S. Department of Education.
- Ratnapalan, S. & Hillard, R. I. (2002). *Needs assessment in postgraduate medical education: A review*. [online]. 2002. Available from: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3696/is_200209/ai_n9086767 [2009, May]
- Regional Laboratory of Educational Improvement of the Northeast and Islands. (1995). *Facilitatng systemic change in science and mathematics education: A toolkit for professional developers*. Andover, MA: Author
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five models of staff development for teachers. *Journal of Staff Development*, 10(4), 40-57.
- Terehoff, I. I. (2002). Elements of adult learning in teacher professional development. *National Association of Secondary School Principles, NASSP Bulletin*. Available from: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3696/is_200209/ai_n9086767 [2006, March]
- Turner, M., Wilson, C., Gausman, K., & Roy, M. J. (2003). Optimal method of learning for military medical education. *Military Medicine*. [online]. 2003. Available from: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_qa3912/is_200309/ai_n9287956 [2006, May]
- US Department of Education, Nation Center for Education Statistics (1999) *Teacher quality. A report on the preparation and qualifications of public school teachers (NCES 1999-080)*. Washington DC.
- Vontz, T. S. & Leming, R. S. (2005/2006). Designing and implementing effective professional development in civic education. *Int J Soc Educ*, 20(2). [online]. 2005. Available from: <http://www.bsu.edu/classes/cantu/journal.htm> [2006, May]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ชื่อ	สังกัด/หน่วยงาน
1. ดร.ปัญญา แก้วกี้อยูร	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. อ.วิภา ลัคนาพรวิสิฐ	ผู้อำนวยการรักษาการผู้อำนวยการกลุ่มวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
3. อ.รจนา พิมพ์วรรณ	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา
4. รศ.ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร	อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.วราภรณ์ แยมทิม	อาจารย์ประจำ โรงเรียนวัดไผ่โรงวัว
6. ผศ.ดร.กมลวรรณ ตั้งคนกานนท์	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
7. ผศ.ดร.กาญจนา บุญส่ง	อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นจากครูที่เคยเข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูเรื่องต่างๆ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการและปัจจัยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสำรวจจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ขอให้ท่านให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิจัยโดยผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน หรือโรงเรียนของท่านแต่ประการใด

2. เนื้อหาของแบบสำรวจมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการ และปัจจัยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) รูปแบบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2) วิธีการที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 3) ปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และ 4) ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

คำจำกัดความ

รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ลักษณะของการจัดการเรียนรู้ที่จัดให้กับครู แบ่งออกเป็น 8 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การสังเกต การเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทางวิชาชีพ การศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง และการเข้ารับการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง การเลือกกำหนดคุณสมบัติขององค์ประกอบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 9 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้างเวลา คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ลักษณะของโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้ เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และประเมินผลโปรแกรม

วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง วิธีการที่ผู้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูใช้ในการออกแบบโปรแกรม แบ่งออกเป็น 4 วิธี คือ วิธีการออกแบบโปรแกรมแบบใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน วิธีการออกแบบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างสมบูรณ์ วิธีการออกแบบแบบผสมผสาน และวิธีการออกแบบแบบใช้นโยบายเป็นฐานอย่างสมบูรณ์

ปัจจัยของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อการเลือกกำหนดคุณสมบัติองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย สภาพปัญหา บรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภายในได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู ศักยภาพของครู ทศนคติต่อการพัฒนาตนเอง

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ

นายปริญญา มีสุข

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ 1. ต่ำกว่า 21 ปี 2. 21-30 ปี 3. 31-40 ปี
 4. 41-50 ปี 5. 51-60 ปี 6. สูงกว่า 60 ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า
4. วุฒิการศึกษาทางวิชาชีพครู 1. มี 2. ไม่มี
5. ประสบการณ์ทำงาน 1. 1-3 ปี 2. 4-10 ปี 3. มากกว่า 10 ปี
6. สังกัดสถานศึกษา 1. สพฐ. 2. กทม. 3. สช.
7. ระดับการศึกษาที่โรงเรียนของท่านเปิดสอน 1. เฉพาะระดับอนุบาล 2. อ.1 – ป.6 3. อ.1 – ม.3
 4. ป.1 – ป.6 5. ป.1 – ม.3 6. อ.1 – ม.6
8. จำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน 1. ไม่เกิน 120 คน 2. 121-200 คน 3. 201-300 คน
 4. 301-500 คน 5. 501-1,500 คน 6. มากกว่า 1,500 คน
9. จำนวนครูในโรงเรียน 1. น้อยกว่า 10 คน 2. 11-15 คน 3. มากกว่า 15 คน
10. ระดับชั้นที่ท่านสอน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) 1. ปฐมวัย 2. ช่วงชั้นที่ 1 3. ช่วงชั้นที่ 2
 4. ช่วงชั้นที่ 3 5. ช่วงชั้นที่ 4
11. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านมีหน้าที่รับผิดชอบ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ) 1. ภาษาไทย 2. วิทยาศาสตร์ 3. คณิตศาสตร์
 4. สังคมศึกษา 5. ภาษาต่างประเทศ 6. สุขศึกษาและพลศึกษา
 7. การงานอาชีพ 8. ดนตรี/ศิลปะ 9. อื่นๆ (ระบุ).....
12. ท่านเคยเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาหรือไม่ 1. เคย จำนวน.....ครั้ง (กรุณาตอบข้อ 13)
 2. ไม่เคย (ไม่ต้องตอบในข้อ 13)
13. จากข้อ 12 ท่านเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูด้วยวิธีการใด 1. ท่านเป็นคนเลือกเข้าร่วมเอง.....ครั้ง
 2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือกให้ท่านเข้าร่วม.....ครั้ง
 3. หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดให้ท่านต้องเข้าร่วม.....ครั้ง

ตอนที่ 2 รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการ และปัจจัยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

ส่วนที่ 1 สสำรวจรูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง ภายในระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา ท่านเคยเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่ ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องจำนวนครั้งของการปฏิบัติที่ตรงกับประสบการณ์ของท่าน

ที่	รายการ	จำนวนครั้งของการปฏิบัติ			
		ไม่เคย	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	มากกว่า 4 ครั้ง
1.	เข้าฟังบรรยายจากผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการ				
2.	เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการต่างๆ				
3.	เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับวิชาชีพครู				
4.	ได้รับการนิเทศการสอนจากครูที่มีหน้าที่นิเทศ				
5.	มีเพื่อนครูเข้าสังเกตการจัดการเรียนการสอนของท่าน				
6.	เข้าสังเกตการสอนของครูท่านอื่นในโรงเรียน				
7.	มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน				
8.	มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาการสอนของครูท่านอื่น				
9.	มีส่วนร่วมในการประเมินการจัดการเรียนการสอนของครูท่านอื่น				
10.	เป็นกรรมการหรือหัวหน้าโครงการที่เกี่ยวกับการแก้ปัญห การเรียนรู้ของนักเรียน				
11.	เป็นกรรมการหรือหัวหน้าโครงการการจัดกิจกรรมทาง วิชาการของโรงเรียน				
12.	ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเกี่ยวกับการแก้ปัญห การเรียน ของนักเรียน				
13.	ทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเกี่ยวกับการแก้ปัญห พฤติกรรมของนักเรียน				
14.	อ่านหนังสือและหาวิธีการสอนใหม่ๆ จากหนังสือ ตำรา และ วารสารต่างๆ				
15.	ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ทางวิชาการใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ต				
16.	มีผลงานการเขียนของท่านเองที่จะนำไปใช้เป็นเนื้อหาใน การสอนในชั้นเรียนเพิ่มเติมจากเนื้อหาในแบบเรียน				
17.	โรงเรียนของท่านกำหนดให้ครูที่มีประสบการณ์สอนสูงเป็น พี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาการจัดการเรียนการสอนแก่ท่าน				
18.	โรงเรียนกำหนดให้ท่านเป็นพี่เลี้ยงดูแลให้คำปรึกษาการ				

ที่	รายการ	จำนวนครั้งของการปฏิบัติ			
		ไม่เคย	1-2 ครั้ง	3-4 ครั้ง	มากกว่า 4 ครั้ง
	จัดการเรียนการสอนให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า				
19.	ท่านมีการปรึกษาหารือปัญหาการจัดการเรียนการสอนระหว่างท่านและครูท่านอื่น				
20.	ท่านได้เข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาในวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการศึกษา				
21.	ท่านได้เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา แต่เป็นรายวิชาที่ไม่เกี่ยวข้องกับทางการศึกษา				
22.	ท่านได้ลงทะเบียนหลักสูตรระยะสั้นในสถาบันอุดมศึกษาที่จะได้รับประกาศนียบัตรเมื่อจบหลักสูตร				

ส่วนที่ 2 สสำรวจวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของคุณ

คำชี้แจง จากประสบการณ์เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของท่าน ท่านพบว่าในแต่ละขั้นตอนของการจัดโปรแกรมดังกล่าวเป็นอย่างไร ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับลักษณะของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพดังกล่าว

1. การระบุปัญหา

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น | <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน |
| <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด |

2. การกำหนดวัตถุประสงค์

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น | <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน |
| <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด |

3. การกำหนดเวลา

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น | <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน |
| <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด |

4. การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น | <input type="checkbox"/> เป็นครูในโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วม |
| <input type="checkbox"/> ตามการระบุของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> ระบุตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด |

5. การกำหนดลักษณะของโปรแกรม

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น | <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน |
| <input type="checkbox"/> ตามความคิดเห็นของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด |

6. การกำหนดเนื้อหาที่ใช้

- ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามความต้องการของครูในโรงเรียน
- ตามการกำหนดของศึกษานิเทศจากเขตพื้นที่ ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด

7. การกำหนดเอกสารที่ใช้

- ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามความต้องการของครูในโรงเรียน
- ตามการกำหนดของศึกษานิเทศจากเขตพื้นที่ ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด

8. การกำหนดการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม

- ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ตามความต้องการของครูในโรงเรียน
- ตามการกำหนดของศึกษานิเทศจากเขตพื้นที่ ตามคำสั่งจากหน่วยงานต้นสังกัด

9. การประเมินผลโปรแกรม

- ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ประเมินโดยครูในโรงเรียน
- ประเมินโดยศึกษานิเทศจากเขตพื้นที่ ประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด

ส่วนที่ 3 สาระวิจัยของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

คำชี้แจง ท่านคิดว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ จำเป็นต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับท่านมากน้อยในระดับใด ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญในการพิจารณาที่ตรงกับความคิดของท่านมากที่สุด

ที่	รายการปัจจัย	ระดับความสำคัญในการพิจารณา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	จำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียน					
2.	จำนวนนักเรียนทั้งโรงเรียน					
3.	จำนวนครูที่เข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพ					
4.	โรงเรียนมีทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการดำเนินงาน					
5.	โรงเรียนให้ความสำคัญในการระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					
6.	โรงเรียนมีงบประมาณเพียงพอในการซ่อมแซม บำรุงรักษาและพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย					
7.	โรงเรียนอยู่ในแผนนโยบายการพัฒนาทางวิชาชีพของเขตพื้นที่การศึกษา					
8.	เขตพื้นที่การศึกษามีการกำหนดการพัฒนาวิชาชีพของครูให้แก่โรงเรียนในพื้นที่					

ที่	รายการปัจจัย	ระดับความสำคัญในการพิจารณา				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
9.	การสั่งการจากหน่วยงานต้นสังกัดตามนโยบายการพัฒนาทางวิชาชีพ					
10.	โรงเรียนมีปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอน					
11.	โรงเรียนมีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผ่านมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
12.	กลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่มีปัญหาที่คล้ายกัน					
13.	ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
14.	ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
15.	โรงเรียนมีโครงสร้างการดำเนินงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
16.	ครูมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
17.	ครูมีวุฒิการศึกษาตรงกับหน้าที่การสอน					
18.	ครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ					
19.	ครูมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเป็นที่ยอมรับในระดับสูง					
20.	ครูนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทางวิชาชีพไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
21.	ครูมีการประเมินการปฏิบัติงานของตน และเปิดใจพร้อมรับการแก้ไข					
22.	ครูตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
23.	ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง					
24.	ครูมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					

ส่วนที่4 ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ

คำชี้แจง จากการทำท่านได้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่ผ่านมา กรุณาตอบข้อคำถามต่อไปนี้ตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับท่านมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1.	ท่านเข้าใจในประเด็นที่เข้ารับการพัฒนา และเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติในการจัดการเรียนการสอนไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทางวิชาชีพ					
2.	ท่านยังมีข้อสงสัยและยังไม่เข้าใจในประเด็นที่ได้รับการพัฒนา แต่ก็ยอมเปลี่ยนตนเองตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทางวิชาชีพ					
3.	ท่านเข้าใจประเด็นที่เข้าร่วมการพัฒนาทางวิชาชีพ แต่ยังไม่เปลี่ยนตนเองตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา					
4.	ท่านไม่ได้สนใจในการพัฒนาทางวิชาชีพที่เข้าร่วม และยังไม่ได้คิดจะปรับเปลี่ยนตนเอง					
5.	ท่านคิดว่าการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูเกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนของท่าน					
6.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของท่านได้เป็นอย่างดี					
7.	ความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพเป็นสิ่งที่ท่านรู้อยู่แล้ว					
8.	ความรู้ที่ได้จากโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพเป็นความรู้เชิงทฤษฎี ไม่สามารถนำมาใช้ได้ สถานการณ์จริง					
9.	จากการเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของท่าน ช่วยให้นักเรียนของท่านมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น					
10.	ท่านมีผลงานที่ใช้ความรู้จากการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพที่ได้รับรางวัล					
11.	นักเรียนเข้าใจเนื้อหาในบทเรียนได้ดี โดยไม่เกี่ยวกับการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพของท่าน					
12.	ท่านมีผลงานที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพ					
13.	ท่านเชื่อมั่นในความรู้ที่ได้มาจากการพัฒนาทางวิชาชีพที่ท่านเข้าร่วมและยังคงดำเนินงานตามความรู้นั้น					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
14.	โรงเรียนยังคงดำเนินงานตามแนวคิดที่ได้จากการเข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูมาจนถึงปัจจุบัน					
15.	ท่านปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้จากการพัฒนาทางวิชาชีพเฉพาะช่วงที่มีการตรวจสอบเท่านั้น					
16.	โรงเรียนเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานไปเรื่อยๆ โดยไม่สนใจสิ่งที่ครูได้รับการพัฒนาไปแล้ว					
17.	ในการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพท่านสามารถแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของท่านได้อย่างอิสระ					
18.	เพื่อนครูที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพประสบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนเหมือนกับท่าน และร่วมกันหาทางแก้ไข					
19.	เพื่อนครูที่เข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพชอบให้ท่านแสดงความคิดเห็น					
20.	ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนของท่านและของครูท่านอื่นในโรงเรียน					
21.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครบทุกครั้ง					
22.	โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพเป็นเรื่องสนุก ตื่นเต้น น่าสนใจ					
23.	ท่านมักจะหากิจกรรมการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อจะเข้าร่วมอยู่เสมอ					
24.	โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถแก้ปัญหาให้กับตัวท่านและเพื่อนร่วมงานได้					

-ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลาเข้าร่วมงานวิจัยในครั้งนี้-

ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พฤศจิกายน 2552

เรื่อง เสนอโครงการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบ
โรงเรียนเป็นฐาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย

1. โครงการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบ
โรงเรียนเป็นฐาน

ข้าพเจ้านายปริญญา มีสุข นิสิตดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง การวิจัยและพัฒนาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้
การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะดำเนินการออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมร่วมกับทางโรงเรียนโดย
ใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment) และจัดการฝึกอบรมให้กับโรงเรียน
ตามผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้ โดยใช้เวลาทั้งสิ้น 5 ครั้ง ทั้งนี้ข้าพเจ้าได้แนบ
โครงการดังกล่าวมาพร้อมกันแล้ว เพื่อประกอบการพิจารณาขอความร่วมมือดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยหวังไว้เป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการร่วมดำเนินการวิจัยเพื่อ
นำผลไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ

นายปริญญา มีสุข

ผู้วิจัย

โครงการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบโรงเรียนเป็นฐาน

นายปริญญา มีสุข

ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นนโยบายสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องของการผลิตครูอย่างมีคุณภาพ และพัฒนาครูประจำการที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนให้เกิดความเป็นครูมืออาชีพ การพัฒนาทางวิชาชีพของครูจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำพาครูไปสู่การเป็นผู้มีความชำนาญในการสอน เป็นนักปฏิบัติที่ดี และเป็นนักวิชาการ จึงได้เกิดการใช้โปรแกรมการพัฒนาครูในหลากหลายรูปแบบ

การพัฒนาครูที่พบและดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมีทั้งการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ครูสามารถพัฒนาตนเองได้มากและมีคุณภาพมากกว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม จากงานวิจัยของ ศศิธร เขียวกอ (2548) ที่ศึกษาความแตกต่างในผลของการฝึกอบรม 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีวิทยากรจากภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ และการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ ผลปรากฏว่า การฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีวิทยากรจากภายนอกโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้เกิดประสิทธิผลสูงที่สุด รองลงมาคือการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนเป็นผู้ให้ความรู้ และการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมตามลำดับ และในปีเดียวกัน ประทีป แสงเปี่ยมสุข ได้ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูในโรงเรียนโดยใช้วิทยากรจากภายนอกเป็นผู้ให้ความรู้ พบว่าครูมีความรู้ในประเด็นที่เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย

จากการศึกษาดังกล่าว เห็นได้ว่า แนวโน้มของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เนื่องจากเป็นวิธีการที่แตกต่างจากการพัฒนาครูแบบดั้งเดิม ที่เป็นการพัฒนาขนาดใหญ่ ดำเนินการกับครูจำนวนมาก ทำให้การแก้ปัญหาเป็นการแก้ปัญหาที่เป็นภาพรวม ไม่เฉพาะเจาะจงไปที่บริบทใด ซึ่งถึงแม้จะเน้นแก้ปัญหาที่เป็นสภาพปัญหาในปัจจุบัน แต่ด้วยกระบวนการที่มีขั้นตอนมากและมีกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่ ทำให้การพัฒนาเกิดขึ้นช้าทำให้ผลการพัฒนาล่าช้า และไม่ตรงกับปัญหาของแต่ละโรงเรียนที่อยู่ในบริบทต่างกัน

ส่วนการพัฒนาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการพัฒนาที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของรูปแบบ และวิธีการต่างๆ เนื่องจากการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้

โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการแก้ปัญหาที่เจาะจงในบริบทของโรงเรียนนั้นๆ ทำให้การแก้ปัญหาเกิดขึ้นตรงจุด แก้ปัญหาให้แก่โรงเรียนได้อย่างทันที่ และมีประสิทธิภาพสูง

การดำเนินการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นมีการดำเนินการหลายวิธี และหลายรูปแบบ จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีทั้งรูปแบบที่โรงเรียนดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด โรงเรียนดำเนินการเองโดยการเชิญวิทยากรจากภายนอก และโรงเรียนดำเนินการเองโดยใช้วิทยากรภายในโรงเรียน การดำเนินการในแต่ละวิธีเหล่านี้มีการออกแบบหลักสูตร หรือโปรแกรมในการฝึกอบรมที่แตกต่างกันไป จากการศึกษาของ ศศิธร เขียวกอ ในปี 2548 พบว่า ในการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ประสบผลสำเร็จศึกษานั้นผู้บริหารเป็นผู้กำหนดประเด็นแนวทางในการฝึกอบรม และมีการถามความต้องการของครูเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นการฝึกอบรมที่จะจัดให้แก่ครูในโรงเรียน

สาเหตุที่ทำให้การพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานประสบความสำเร็จนั้น มีหลายปัจจัยไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการเข้าถึงปัญหาทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด การดำเนินการภายในโรงเรียนทำได้อย่างรวดเร็ว และเป็นการดำเนินการที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในโรงเรียน แต่ก็มีบางครั้งที่การพัฒนาคูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น ไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากการแก้ปัญหาไม่ตรงจุดและไม่ได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียน ดังนั้นเพื่อการแก้ไขปัญหานี้ จึงได้มีการนำความรู้ในศาสตร์ของการวิจัยเข้ามาช่วยในการออกแบบการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน นั่นคือ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งทำให้เกิดโครงการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบโรงเรียนเป็นฐานนี้ขึ้น

การพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบโรงเรียนเป็นฐานนี้ จะทำให้การออกแบบการฝึกอบรมได้ตรงกับความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของโรงเรียน ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น และครูผู้เข้าร่วมการพัฒนามีโอกาสมีส่วนร่วมในการออกแบบการฝึกอบรมทำให้เกิดการยอมรับการฝึกอบรมและเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดลักษณะความเป็นครูมืออาชีพตามแนวคิดของการปฏิรูปการศึกษา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ
2. เพื่อให้โรงเรียนสามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ตรงกับความต้องการจำเป็น
3. เพื่อพัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องให้แก่ครู และเกิดคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ
4. เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาครบถ้วนตามข้อกำหนดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

กลุ่มเป้าหมาย

คณะครูทั้งโรงเรียน (ไม่เกิน 15 คน)

งบประมาณ

วิธีดำเนินการ

การดำเนินการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ชั้น ได้แก่ ชั้นวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
ชั้นเตรียมการฝึกอบรม ชั้นดำเนินการฝึกอบรม และชั้นประเมินผล แต่ละชั้นตอน มีรายละเอียด
ดังต่อไปนี้

ชั้นวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (ครั้งที่ 1 ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง)

1. นักวิจัยแจกและอธิบายเนื้อหาและวิธีการใช้คู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทาง
วิชาชีพของครู โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน
2. ครูและนักวิจัยร่วมกันดำเนินการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามคู่มือ
3. เสนอผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้บริหาร
4. ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างครู นักวิจัย และผู้บริหาร

ชั้นเตรียมการฝึกอบรม (ครั้งที่ 2 ใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง)

1. ครู นักวิจัย และผู้บริหารสรุปสิ่งที่ต้องดำเนินการจัดเตรียมเพื่อการจัดการฝึกอบรม
2. แบ่งฝ่ายดำเนินการออกเป็น ฝ่ายจัดเตรียมสถานที่ ฝ่ายจัดเตรียมเอกสาร ฝ่ายจัดเตรียม
สื่อวัสดุอุปกรณ์ และฝ่ายจัดเตรียมเนื้อหาและวิทยากร
3. ดำเนินงานเตรียมการตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ชั้นดำเนินการฝึกอบรม (ครั้งที่ 3 ใช้เวลา 2 วัน)

1. ดำเนินการฝึกอบรมตามประเด็นที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ชั้นประเมินผล (ครั้งที่ 4 และ 5 ใช้เวลาครั้งละ 20 นาที โดยใช้แบบประเมิน)

1. ประเมินผลการฝึกอบรมด้วยแบบประเมินผลด้านความรู้ ด้านนวัตกรรมและการใช้
นวัตกรรม
2. ประเมินติดตามผลการคงอยู่ของความรู้ และการใช้นวัตกรรม

ครั้งที่		วิธีการ	เวลา
1	วิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	ประชุมปฏิบัติการ	2 ชั่วโมง
2	เตรียมการฝึกอบรม	ประชุมร่วมกับผู้บริหาร	1 ชั่วโมง
3	ดำเนินการฝึกอบรม	ฝึกอบรม	2 วัน
4	ประเมินผล	ทำแบบประเมิน	20 นาที
5	ติดตามผล	ทำแบบประเมิน	20 นาที

ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 4 วัน ทั้งนี้ในแต่ละช่วง ไม่จำเป็นต้องใช้เวลาดำเนินการติดกัน สามารถกำหนดได้ตามความสะดวกของโรงเรียน

สถานที่ดำเนินการ

ห้องประชุมขนาดเล็กของโรงเรียน หรือตามแต่สถานที่ที่โรงเรียนสะดวก

การประเมินผลโครงการ

ประเมินโดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ช่วงคือประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม และประเมินซ้ำอีกครั้งหลังจากเวลาผ่านไป 1 เดือน

ผลที่คาดว่าจะโรงเรียนจะได้รับ

1. โรงเรียนสามารถออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ด้วยตัวเอง
2. ครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ เกิดคุณลักษณะความเป็นครูมืออาชีพ
3. ครูได้รับการพัฒนาครบถ้วนตามข้อกำหนดของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

ภาคผนวก ค
คู่มือฝึกอบรม

เอกสารหมายเลข 1 การพัฒนาทางวิชาชีพของครู

นายปริญญา มีสุข

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู (Teacher professional development)

การพัฒนาทางวิชาชีพของครู (Teacher professional development) เป็นคำที่ใช้เรียกกระบวนการพัฒนาปรับเปลี่ยนความรู้ ความคิด พฤติกรรม รวมไปถึงเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และผู้ที่ประกอบอาชีพ “ครู” จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง เพื่อการก้าวไปสู่ความเป็น **ครูมืออาชีพ** ซึ่งเป็นกลไกหลักในการปฏิรูปการศึกษา

การพัฒนาทางวิชาชีพของครูนั้น มีรูปแบบต่างๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การดูงาน การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง หรือการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีหลายครั้งหลายครา ที่ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับสิ่งที่ครูขาด หรือครูเองรู้สึกไม่ต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าว แต่เนื่องจากเป็นคำสั่งจากหัวหน้าสถานศึกษา หรือเป็นนโยบายจากทางราชการที่ครูไม่สามารถปฏิเสธได้ จากเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาทางวิชาชีพรูปแบบใหม่จึงได้พัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจนมากขึ้น นั่นคือการพัฒนาตนเองโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน

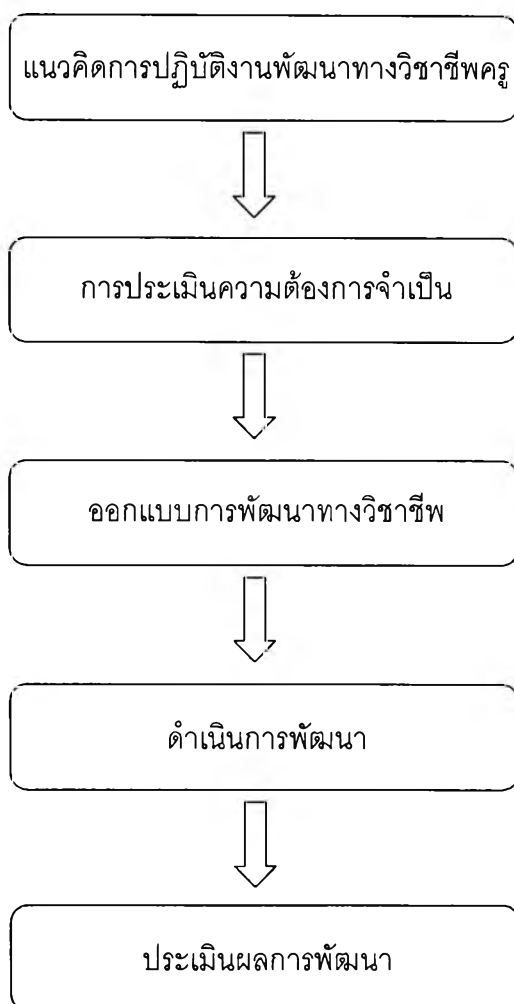
การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research)

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs assessment research) เป็นการวิจัยรูปแบบหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจ ในวงวิชาการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากการนำผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้นั้น เป็นประโยชน์และก่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ผู้ที่นำแนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเข้ามาสู่แวดวงการศึกษาของไทย คือ ศ.ดร.สุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางด้านการศึกษาและการวัดประเมินผลการศึกษา ท่านเป็นผู้ริเริ่มการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนและการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เห็นได้ว่าเหล่านี้เป็นแนวคิดของการปฏิบัติที่มุ่งให้ครูและโรงเรียนสามารถพัฒนาตนเองในบริบทของตนได้

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น หากจะให้ครบถ้วนสมบูรณ์นั้น มีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา เรียกการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่มีครบทั้ง 3 ขั้นตอนนี้ว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment)

การนำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้นั้น สามารถทำทั้ง 3 ขั้นตอนให้ครบ หรือจะเลือกทำเพียง 1 หรือ 2 ขั้นตอนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ เพราะผลที่ได้จะเป็นตัวบ่งชี้ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง ทำให้สามารถแก้ไขความบกพร่องได้อย่างตรงจุด

แผนภาพการพัฒนาทางวิชาชีพ



แบบสำรวจความต้องการการพัฒนาทางวิชาชีพ

ตอนที่ 1

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมา ท่านคิดว่ามีปัญหาใดบ้างที่ท่านต้องการความรู้เพิ่มเติม และต้องการได้รับการพัฒนา กรุณาระบุประเด็นที่ต้องการ 3 ประเด็น เรียงตามลำดับความสำคัญ

1.

2.

3.

สำหรับนักวิจัย

แผนภาพการเปรียบเทียบน้ำหนักคะแนนรายคู่

1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	4	5	6	7	8	9	10

2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	5	6	7	8	9	10	

3	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	6	7	8	9	10		

4	4	4	4	4	4	4		
5	6	7	8	9	10			

5	5	5	5	5				
6	7	8	9	10				

6	6	6	6					
7	8	9	10					

7	7	7						
8	9	10						

- 1 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการสร้างสื่อการเรียนการสอน
- 2 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
- 3 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการเขียนแผนการสอน
- 4 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการใช้สื่อที่มีในชุมชน
- 5 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 6 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
- 7 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการทำโครงการ
- 8 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องเทคนิคการสอน
- 9 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการจัดกิจกรรมนักเรียน
- 10 หมายถึง ความต้องการจำเป็นในเรื่องการจัดชั้นเรียน

8	8							
9	10							

9								
10								

ข้อ 1 =

ข้อ 2 =

ข้อ 3 =

ข้อ 4 =

ข้อ 5 =

ข้อ 6 =

ข้อ 7 =

ข้อ 8 =

ข้อ 9 =

ข้อ 10 =

คู่มือการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

คำนำ

คู่มือการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่องการวิจัยและพัฒนาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เนื้อหาต่างๆ ในคู่มือประกอบไปด้วยแนวคิด ความสำคัญ และวิธีการของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยได้นำเสนอเทคนิควิธีการทั้งในภาพรวมและวิธีการบางวิธีที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยที่ง่ายและสะดวกสำหรับโรงเรียนได้นำไปทดลองใช้ และหากข้อมูลที่ได้นำเสนอไปนี้จะเป็แรงบันดาลใจให้ผู้อ่านสนใจไปถึงวิธีการอื่นๆ และสนใจใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐานในการทำวิจัย ก็นับเป็นความสำเร็จก้าวหนึ่งของแนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ข้าพเจ้า หวังไว้เป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย และจะช่วยโรงเรียน ครู หรือผู้ที่สนใจ นำไปใช้แก้ปัญหาต่างๆ ได้มากขึ้นตามสมควร

ปริญญา มีสุข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	1
บทที่ 2 เทคนิคที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	4
บทที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น	16
บทที่ 4 การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	21
บทที่ 5 ขั้นตอนในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	28
บรรณานุกรม	32

บทที่ 1

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในการวางแผนงานต่างๆ กิจกรรมหนึ่งที่ต้องนำมาปฏิบัติเพื่อให้แผนนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ เกิดความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ลงทุน เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างสูงสุด คือการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment)

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่ช่วยในการสำรวจความต้องการ ปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่ต้องแก้ไขและนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการแล้วยังสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

ความหมายของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวัง/สิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นสะท้อนสภาพปัญหาที่มีอยู่ในขณะนั้น

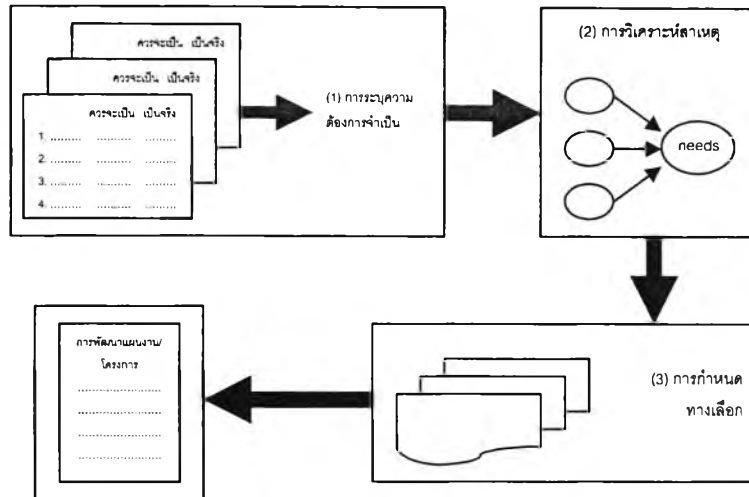
การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research) เป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่สามารถจัดกลุ่มได้ในกลุ่มเดียวกับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) เป็นการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยเชิงประเมิน มีขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้นิยามความหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามหลักของวิธีวิทยาการวิจัย คือหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีแก้ปัญหา (needs solution selection)



แผนภาพ การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ

ที่มา: สุวิมล ร่องวานิช (2548)

บทที่ 2

เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

เนื่องจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีแก้ปัญหา (needs solution selection) แสดงในภาพ ดังนั้นเทคนิคที่ใช้จริงจึงมี 3 กลุ่ม ตามขั้นตอน 3 ขั้นอันได้แก่

- 1) กลุ่มเทคนิคเกี่ยวกับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority-setting Technique)
- 2) กลุ่มเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (Causal-analysis Technique)
- 3) กลุ่มเทคนิคการกำหนดทางเลือก (needs solution selection)

ในการประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2545) ได้จำแนกเทคนิคในการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 8 กลุ่ม โดยไม่ได้มีหลักเกณฑ์ตายตัว ดังแสดงในตาราง

ตารางแสดง เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

ข้อ	เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น	(1) การกำหนดความต้องการจำเป็น	(2) การวิเคราะห์สาเหตุ	(3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
1.	การใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว			
	1.1 ตัวบ่งชี้ทางสังคม	✓		
	1.2 การวิจัย	✓	✓	✓
2.	การสำรวจ			
	2.1 การใช้แบบสอบถาม	✓	✓	
	2.2 การสัมภาษณ์ การสอบถามผู้รู้	✓	✓	
	2.3 การสังเกต	✓	✓	
3.	กระบวนการกลุ่ม			
	3.1 เทคนิคกลุ่มสมมติ	✓	✓	✓
	3.2 การสนทนากลุ่มแบบเจาะจง	✓	✓	✓
	3.3 การระดมความคิด	✓	✓	✓
	3.4 สัมภาษณ์ชุมชน	✓	✓	
	3.5 ประชาพิจารณ์	✓		✓
4.	การจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น			
	4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	✓		

ข้อ	เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น	(1) การกำหนดความต้องการจำเป็น	(2) การวิเคราะห์สาเหตุ	(3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา
	4.2 การจัดเรียงอันดับ	✓		
	4.3 Magnitude Estimation Scaling (MES)	✓		
	4.4 Priority Needs Index (PNI)	✓		
	4.5 Weighted Needs Index (WNI)	✓		
	4.6 Del-N	✓		
	4.7 Paired-Weight Procedure (PWP)	✓	✓	✓
	4.8 Card Sort	✓	✓	✓
5.	การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ			
	5.1 การวิเคราะห์แผนภูมิก้างปลา (fish boning)		✓	
	5.2 การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว (Fault Tree Analysis)		✓	
6.	การวิเคราะห์ผลกระทบ			
	6.1 การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis)			✓
	6.2 การวิเคราะห์อรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (MAUT)			✓
7.	เทคนิคเชิงอนาคต			
	7.1 Delphi Technique	✓	✓	✓
	7.2 Scenario	✓	✓	✓
	7.3 Future Wheel Analysis	✓	✓	
8.	อื่นๆ			
	8.1 DACUM	✓		
	8.2 Concept Mapping	✓	✓	✓
	8.3 Photo voice	✓	✓	
	8.5 Storyboarding	✓	✓	✓
	8.6 Costs-Consequence Analysis			✓

ที่มา: สุวิมล ว่องวานิช (2545)

เห็นได้ว่าเทคนิคของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละเทคนิคสามารถนำมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นได้ในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันไป บางเทคนิคเหมาะแก่การนำมาใช้กำหนดความต้องการจำเป็นเท่านั้น ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ บางเทคนิคก็สามารถนำมากำหนดความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุ แต่ไม่สามารถกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ หรือบางเทคนิคสามารถนำมาใช้ได้ทั้งกำหนดความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน ทั้งนี้การเลือกใช้เทคนิคในการ

วิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยต้องการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และวิธีการของเทคนิคดังกล่าวได้

สำหรับคู่มือการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นฉบับนี้ จะไม่ขอเสนอวิธีการทั้งหมด แต่จะเสนอเทคนิคที่นิยมใช้และสามารถดำเนินการได้ง่าย เพื่อให้โรงเรียนสามารถฝึกใช้ได้สะดวก หากแต่ผู้สนใจในเทคนิคอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้นำเสนอไว้ก็สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

Glass (1976 อ้างถึงในสุวิมล 2548) จำแนกการวิจัยออกเป็น 3 ประเภทตามแหล่งของข้อมูลคือ การวิเคราะห์ปฐมภูมิ (primary analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary source of data) การวิจัยหรือการวิเคราะห์ทุติยภูมิ (secondary analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยที่นักวิจัยใช้ข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว (secondary source of data) และการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์อภิมาน (meta-analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย ในส่วนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งประเภทได้ตามหลักการแบ่งประเภทงานวิจัยของ Glass สุวิมล ว่องวานิช (2548) จึงได้แบ่งการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมภูมิ ได้แก่การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยประเภททุติยภูมิ เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ทุติยภูมิ กลุ่มที่สาม เป็นการวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (meta evaluation of needs assessment research)

เทคนิคการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็น

เทคนิคการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีสามารถจำแนกได้ 6 กลุ่ม (ธิดาพร โดสดี, 2546) ดังนี้ 1) การสำรวจความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ 2) กระบวนการกลุ่ม เช่น ประชาพิจารณ์ อารมความคิด เทคนิคกลุ่มสมมติชนัย เทคนิคการสนทนากลุ่ม 3) การใช้เทคนิคพิเศษในการสำรวจและในกระบวนการกลุ่ม เช่น เดคัม การสำรวจทางไปรษณีย์ เทคนิคเดลฟาย แบบปรังปรุง การสร้างแผนที่มโนทัศน์ 4) เทคนิคเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เช่น วิธีการให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ วิธีเชลลียะณะนที่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์สาเหตุ เช่น การวิเคราะห์แผนภูมิแก๊งปลา การวิเคราะห์สาเหตุแบบฟอลท์ทรี 6) เทคนิคการศึกษาอนาคต เช่น วิธีการฉายภาพอนาคต วิธีการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ เทคนิคเดลฟาย

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในงานวิจัยนี้มุ่งเสนอสาระของกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็น 2 วิธี ได้แก่ วิธีการสำรวจหรือการวิจัยสำรวจ (survey research) และวิธีการที่ใช้กระบวนการกลุ่ม (group process procedure) ซึ่งวิธีการทั้งสองเป็นวิธีการเก็บรวบรวมความต้องการจำเป็นที่ปฏิบัติได้ง่าย สะดวก และประหยัด และได้ข้อมูลครบถ้วนในเวลาอันรวดเร็ว รายละเอียดของวิธีการทั้งสองมีดังต่อไปนี้

(ก) การวิจัยสำรวจ

การวิจัยสำรวจเป็นวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในสถานการณ์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ไม่เหมาะที่จะนำไปใช้เป็นรายบุคคล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยนี้นิยมใช้แบบสอบถามซึ่งมีข้อตกลง 3 ประการ คือ 1) ผู้ตอบมีความเข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม 2) ผู้ตอบมีข้อมูลหรือความรู้พอที่จะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และ 3) ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงอย่างซื่อสัตย์ ข้อตกลงที่วางไว้นี้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบก่อน การเก็บข้อมูลต้องครอบคลุมประเด็นที่สนใจศึกษาและเห็นว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะถามโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของเวลาและทรัพยากรอื่นๆ การกำหนดขอบเขตของข้อมูลส่วนใหญ่จะจำกัดเฉพาะความสนใจเบื้องต้นของการวิจัยนั้นๆ ก่อนต้องระมัดระวังการเก็บข้อมูลไม่ให้มากเกินไปจนความจำเป็นแบบสอบถามที่ใช้ 2 ลักษณะ คือ รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) และรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ดังนี้

3. รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) รูปแบบของการให้ข้อมูลแบบตอบสนองเดียว ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ท่านมีความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับใด

ข้อความ	ระดับความต้องการจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์					
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์					
3. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					

หมายเหตุ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

4. รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น การให้ระบุสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์										
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์										
3. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ										

หมายเหตุ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การออกแบบรูปแบบการตอบขึ้นอยู่กับข้อกำหนดนิยามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น หากการกำหนดนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ก็มักจะเก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่จริง แล้วค่อยนำข้อมูลสองส่วนนั้นมาจัดกระทำให้มีความหมายเพื่อสะท้อนระดับความต้องการจำเป็น

(ข) กระบวนการกลุ่ม

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ ต้องให้ได้ข้อมูลทั้งในส่วนของการระบุความต้องการจำเป็น สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การวิจัยบูรณาการจึงเป็นวิธีการที่ทำให้ได้ข้อความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม ในบรรดาวิธีการเก็บข้อมูลการที่ใช้ในการวิจัยพบว่า การใช้กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์รวมได้ดีวิธีหนึ่ง และสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยกระบวนการกลุ่มคือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานอันจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้วิจัยจึงเสนอวิธีการที่ใช้กระบวนการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงหรือวิธีการกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique)

การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique: FGT)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Technique) เป็นวิธีวิจัยที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บข้อมูล โดยการฟังและเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมประชุม วิธีการแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากันทำให้เกิดพลวัตของกลุ่มเพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่น ออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง ลุ่มลึกและมีแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา กระบวนการกลุ่มจะทำให้เกิดการสื่อสารกันเองภายในกลุ่มระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกับผู้ดำเนินการ และระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดปัญหา การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล

การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียง แต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการคือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ คำตอบทางบวก และข้อเสนอแนะ แปลความหมาย ในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่สำคัญคือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

ผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นด้วยวิธีต่างๆ จะต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนเพื่อจะหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงทุกครั้ง กระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็นจึงจะมีความสมบูรณครบถ้วน ได้ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปได้

บทที่ 3

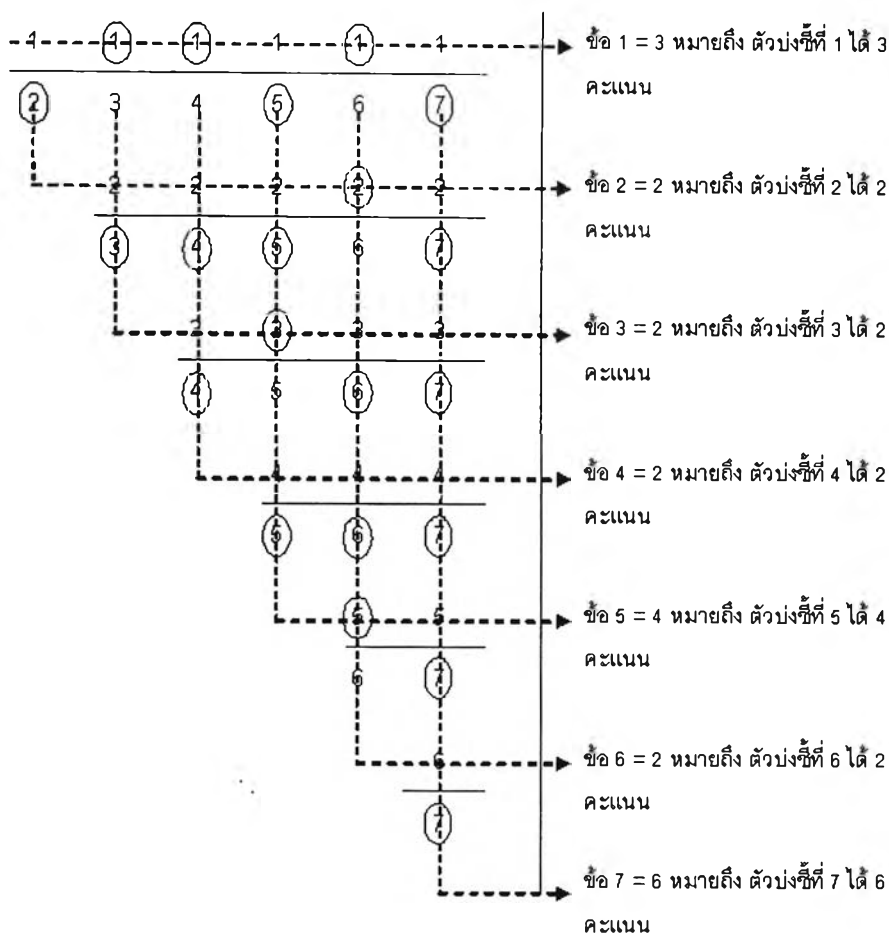
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น การระบุความต้องการจำเป็น ข้อมูลที่นำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์หรือกระบวนการกลุ่ม ในที่นี้ขอนำเสนอเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติได้ง่าย และสะดวกต่อการนำไปใช้ได้แก่ เทคนิคการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) วิธีการจัดลำดับความสำคัญวิธีหนึ่งในกลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองเดี่ยว ดังนี้

วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure: PWP)

กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่จนครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากมากกว่านี้จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

กระบวนการใช้เทคนิคกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ดังกล่าวอย่างแสดงตามแผนภาพ จะเริ่มโดยการกำหนดหมายเลขข้อรายการตั้งแต่ข้อ 1, 2, 3, 4, ... และวางโครงสร้างของข้อรายการเพื่อการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ซึ่งเรียงเป็น 2 แถว เริ่มด้วยแถวบนเป็นข้อ 1 แถวล่างคือข้อที่นำมาเป็นคู่เปรียบเทียบ ในที่นี้คือข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7 จากนั้นกำหนดข้อ 2 เป็นแถวบน แล้วใช้ข้อที่ 3, 4, 5, 6, 7 อยู่แถวล่างเป็นข้อที่นำมาเป็นคู่เปรียบเทียบ ผู้ดำเนินการต้องเตรียมข้อมูลให้ครบทุกแถว จนกระทั่งแถวสุดท้ายเป็นการเปรียบเทียบข้อ 6 กับข้อ 7 จากนั้นเปรียบเทียบความสำคัญของข้อที่ 1 กับข้อที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7 เมื่อผู้พิจารณามีความเห็นข้อใดสำคัญกว่าให้ทำเครื่องหมายที่ข้อนั้น เช่น ตามตัวอย่างที่แสดงนี้ ข้อ 2 สำคัญกว่าข้อ 1 ให้ทำเครื่องหมายที่ข้อ 2 ส่วนข้อ 1 สำคัญกว่าข้อ 3 ให้ทำเครื่องหมายที่ข้อ 1 ดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของข้อรายการแต่ละคู่จนครบทุกข้อแล้วนับความถี่ว่าข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ได้รับการทำเครื่องหมายกี่ครั้ง ข้อใดมีจำนวนการทำเครื่องหมายมากที่สุด ข้อนี้นับเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดในตัวอย่างนี้คือข้อ 7 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นแล้วสำคัญกว่าข้ออื่นทุกข้อ โดยมีความถี่ของการทำเครื่องหมาย 6 ครั้ง



หมายเหตุ
 ตัวเลขบน-ล่างของเส้นทึบเป็นคู่เปรียบเทียบ เลขที่อยู่ในวงกลมถือว่าสำคัญกว่า
 ตัวเลขในวงกลมที่เส้นประลากผ่านแต่ละตัวได้ 1 คะแนน

- 1 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านสุขภาพของผู้เรียน
- 2 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
- 4 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 5 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 6 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
- 7 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษา

แผนภาพ ตัวอย่างการใช้กระบวนการ PWP

ที่มา: สุวิมล ว่องวานิช (2548)

ตามตัวอย่างในแผนภาพ ถ้าเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (ข้อ 2) มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงกว่าด้านสุขภาพของนักเรียน (ข้อ 1) ก็ให้วงกลมล้อมรอบข้อ 2 และถ้าเห็นว่าการเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษา (ข้อ 7) มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่าด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ข้อ 6) ก็ให้วงกลมล้อมรอบข้อ 7 เมื่อเปรียบเทียบครบทุกคู่แล้วให้รวมคะแนนตามตัวบ่งชี้แต่ละตัว ตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุดแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุดต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างที่นำเสนอเป็นข้อมูลจากกรรมการ 1 คน สรุปได้ว่ากรรมการคนนี้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่

7 คือ การเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษาเป็นอันดับแรก (6 คะแนน) รองลงมา คือ การจัดหาทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา (4 คะแนน) และสุขภาพของผู้เรียน (3 คะแนน) จากนั้นรวมคะแนนจากกรรมการทุกคน ผลที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะนำไปใช้วางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทั่วไป กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นสิ้นสุดในขั้นตอนนี้ ซึ่งจัดเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยึดตามโมเดลความแตกต่าง ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งคือการหาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดความเป็นมืออาชีพ การดำเนินงานจึงยึดหลักตามโมเดลการแก้ปัญหา ซึ่งต้องทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) ทั้งนี้เพื่อให้ได้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้นขั้นที่จะกล่าวถึงต่อไปคือการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเป็นลำดับต่อไป

บทที่ 4

การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณจะให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหลังจากที่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์สาเหตุ (needs analysis) ที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นแล้ว ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการนำไปปฏิบัติ ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาก็ให้คำตอบที่เป็นทางเลือกหลายทางเลือก วิธีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเป็นการนำแนวความคิดของการวิจัยแบบต่างๆ มาปรับใช้ให้เหมาะกับประเด็นวิจัยที่มุ่งตรวจสอบความเป็นไปได้ในการหาทางแก้ไขปัญหา เทคนิคหรือวิธีการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหามีหลายวิธี ในที่นี้ขอเสนอ 2 วิธี ได้แก่ เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (Multi-Attribute Utility Technique) และการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact analysis)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (Multi-Attribute Utility Technique: MAUT)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะเป็นแนวคิดการประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่พัฒนาโดย Raifa ในปี 1968 และได้มีการขยายแนวคิดต่อมาโดย Keeney และ Raifa ในปี 1976 เทคนิคนี้นิยมเรียกชื่อย่อว่า MAUT เป็นวิธีการประเมินที่พัฒนามาจากศาสตร์ด้านการตัดสินใจ (Decision Theory)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ คือ ทฤษฎีทางเลือกปทัสถาน (normative theory of choice) เป็นทฤษฎีที่ใช้การจำแนกการตัดสินใจที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ ตามมิติด้านคุณค่า (value dimensions) และตามทางเลือกต่างๆ (alternatives) โดยการรวมคุณค่าและทางเลือกต่างๆ เป็นดุลยพินิจรวม (overall judgment) หรือเรียกว่าอรรถประโยชน์รวม (aggregate utility) ของแต่ละทางเลือกที่มองจากมิติหลายๆ ด้าน MAUT เป็นวิธีการที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีส่วนช่วยในการตัดสินใจนโยบายสาธารณะที่ยากๆ ซึ่งอยู่ภายใต้ผลลัพธ์ที่ไม่แน่นอน การเลือกวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทางเลือกที่ดีที่สุดซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามคุณลักษณะที่กำหนดขึ้น (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะอยู่ที่ว่าผู้มีอำนาจในการตัดสินใจต้องเคารพกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่มีความเหมาะสม MAUT จึงมีข้อดีคือช่วยให้การตัดสินใจมีความเป็นปรนัยมากขึ้นซึ่งทำให้การกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานชัดเจนและปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

การประเมินโดยใช้ทฤษฎีอรรถประโยชน์-พหุลักษณะสามารถวัดผลได้ในรูปของอรรถประโยชน์ (utility) หลักการของ MAUT จึงอยู่ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลให้ครบถ้วนเพื่อใช้เป็นแนวทางประเมินทางเลือก โดยเป้าหมายที่บรรลุผลนั้นต้องมีการถ่วงน้ำหนักความสำคัญก่อนนำทางเลือกทั้งหมดมาพิจารณา จากนั้นจึงประเมินอรรถประโยชน์ของทางเลือกตามเป้าหมายที่กำหนด แล้วนำผลการประเมินซึ่งดีค่าเป็นคะแนนและประมวลผลร่วมกับน้ำหนักความสำคัญของเป้าหมายเพื่อกรรมหนดอรรถประโยชน์ของทางเลือก ทางเลือกที่มีอรรถประโยชน์สูงสุดเป็นทางเลือกที่ควรได้รับการพิจารณาก่อน

กระบวนการทำงานของ MAUT

การนำเทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะไปใช้กำหนดทางเลือกที่เหมาะสมส่วนใหญ่จะใช้วิธีระดมความคิดเพื่อกำหนดคุณลักษณะ (attributes) หรือแทนประโยชน์ที่จะได้รับจากการเลือกคุณลักษณะนี้เป็นเกณฑ์

การประเมินทางเลือก โดยทั่วไปมักมีการกำหนดคุณลักษณะหรือเกณฑ์ประมาณ 5-6 ประเด็น โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถจำแนกย่อยเป็นคุณลักษณะรองลงไปได้อีก

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญคุณลักษณะ

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะพบว่ามีหลายวิธี แต่ในที่นี้นำเสนอ 2 วิธีคือ วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบเท่ากัน และวิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบไม่เท่ากัน แต่ละวิธีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบเท่ากัน เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดเนื่องจากตัดปัญหาความยุ่งยากในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญให้กับคุณลักษณะ และบางครั้งก็ใช้ในกรณีที่เกี่ยวข้องมีความเห็นขัดแย้งเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะและไม่สามารถตกลงกันได้

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบไม่เท่ากันมี 2 วิธีใหญ่ คือ เทคนิคการให้น้ำหนักตามลำดับความสำคัญ (rank weighting technique) และเทคนิคการให้น้ำหนักแบบอัตราส่วนเปรียบเทียบ (ratio weighting technique)

โดยสรุปแล้วเทคนิคการลดประโยชน์-พหุลักษณะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยกิจกรรมที่ตามมาคือการนำทางเลือกที่ต้องการไปจัดทำเป็นโครงการเพื่อแก้ไขความต้องการจำเป็นที่กำหนดไว้แต่แรก ทั้งนี้ในการพัฒนาโครงการควรนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบ เพื่อให้มีหลักฐานสนับสนุนที่หนักแน่น



แผนภาพ ขั้นตอนการใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ

ที่มา: ศตวรรษ พลมณี (2541)

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis)

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบใดแบบหนึ่ง เป็นวิธีการที่จัดอยู่ในกลุ่มเทคนิคเชิงอนาคต เนื่องจากให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้อยู่บนพื้นฐานที่ว่า การเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะส่งผลให้เกิดอีกเหตุการณ์หนึ่งตามมา (Gordon & Helmer, 1978 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ผลกระทบที่เกิดขึ้นสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ทางเลือกที่ทำให้เกิดผลกระทบทางบวกที่มากที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์ของปฏิสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคนี้ใช้วิเคราะห์ลูกโซ่ของผลกระทบที่เกิดขึ้นซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นั่นคือการเกิดเหตุการณ์หนึ่งจะส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ที่สอง เหตุการณ์ที่สาม และ

เหตุการณ์ที่ตามมา และใช้ในการกำหนดผลรวมของลูกโซ่ของเหตุการณ์ที่มีต่อความน่าจะเป็นของการเกิดแต่ละเหตุการณ์นั้นภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้สามารถดำเนินการได้ 2 แบบ คือ *วิธีแรก* เป็นการกำหนดค่าความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์อย่างง่าย โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้กำหนดค่าความน่าจะเป็น *วิธีที่สอง* ใช้วิธีการกำหนดค่าความน่าจะเป็นโดยใช้สูตรสถิติของ Gordon และ Helmer ทั้งนี้ค่าความน่าจะเป็นตามวิธีที่สองนี้อาจกำหนดโดยโอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่อิงข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือใช้ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องก็ได้ การกำหนดค่าความน่าจะเป็นส่วนใหญ่ใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งยากที่จะกำหนดค่าความน่าจะเป็นได้

บทที่ 5

ขั้นตอนในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วกำหนดขั้นตอนการดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่

ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย *ขั้นเตรียมการ* มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และ*ขั้นออกแบบการประเมิน* เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวานิช (2548) ยังได้เสนอการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่สร้างจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น และกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research questions) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้จะนำมาใช้ออกแบบกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในการกำหนดความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ดังปรากฏในแผนภาพ 5 ได้แก่ (1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการจำเป็น (2) การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะของข้อมูล เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล (4) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (5) การจัดทำรายงาน และ (6) การใช้ผลการประเมิน

ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

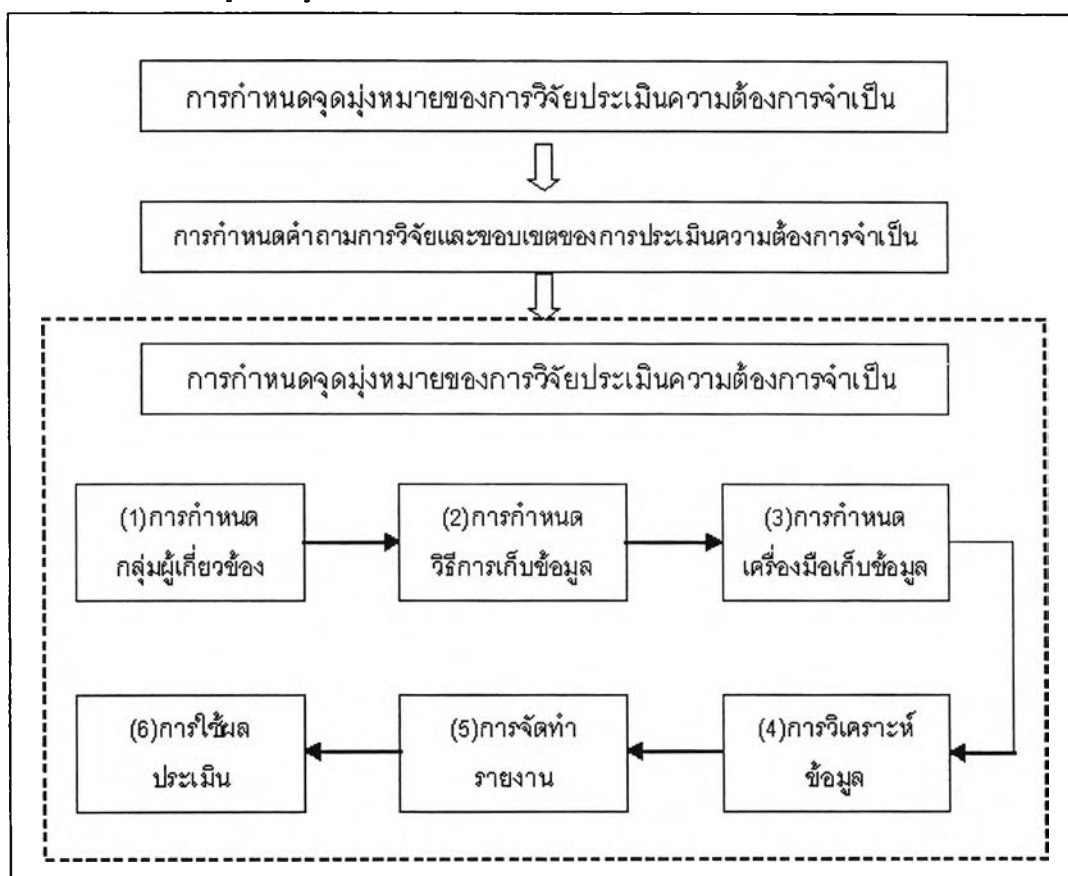
ปัจจุบันนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะสามารถช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาได้อย่างแท้จริง ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับโครงการหรือองค์กร (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนอย่างครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังนี้

ประการแรก การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการใช้ข้อมูลจาก

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบาย ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน และสามารถนำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน

ประการที่สาม การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลกรวิจัยที่แสดงความต้องการจำเป็นของสมาชิก ขั้นตอนระหว่างการดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากข้อมูลที่มีอยู่



แผนภาพ การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

บรรณานุกรม

- ธิดาพร โตสติ. (2546). การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไว้เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ
โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน

คำนำ

คู่มือการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูโดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นฐานฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่องการวิจัยและพัฒนาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู โดยใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เนื้อหาต่างๆ ในคู่มือประกอบไปด้วยขั้นตอน วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู รวมไปถึงจนถึงแนวคิด ความสำคัญ และวิธีการของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น โดยได้นำเสนอเทคนิควิธีการทั้งในภาพรวมและวิธีการบางวิธีที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยที่ง่ายและสะดวกสำหรับโรงเรียนได้นำไปทดลองใช้ และหากข้อมูลที่ได้นำเสนอไปนี้จะเป็แรงบันดาลใจให้ผู้อ่านสนใจไปถึงวิธีการอื่นๆ และสนใจใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐานในการทำวิจัย ก็นับเป็นความสำเร็จก้าวหนึ่งของแนวคิดการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ข้าพเจ้า หวังไว้เป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นนวัตกรรมที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย และจะช่วยโรงเรียน ครู หรือผู้ที่สนใจ นำไปใช้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ตามสมควร

. ปริญา มีสุข

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทที่ 1 โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู	1
บทที่ 2 วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ	8
บทที่ 3 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น	13
บรรณานุกรม	42

บทที่ 1

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเป็นกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการต่างๆ ที่ชัดเจน

โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

Boyle (1981) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ ไว้ว่า หมายถึง ผลของความร่วมมือระหว่างผู้พัฒนาโปรแกรมกับผู้เข้าร่วมโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ กิจกรรมดังกล่าว ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการจัดกิจกรรม การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล และการรายงานผล

ต่อมาในปี 1992 Boone ได้ให้ความหมายของคำว่าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพว่าหมายถึงความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ การประเมินผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

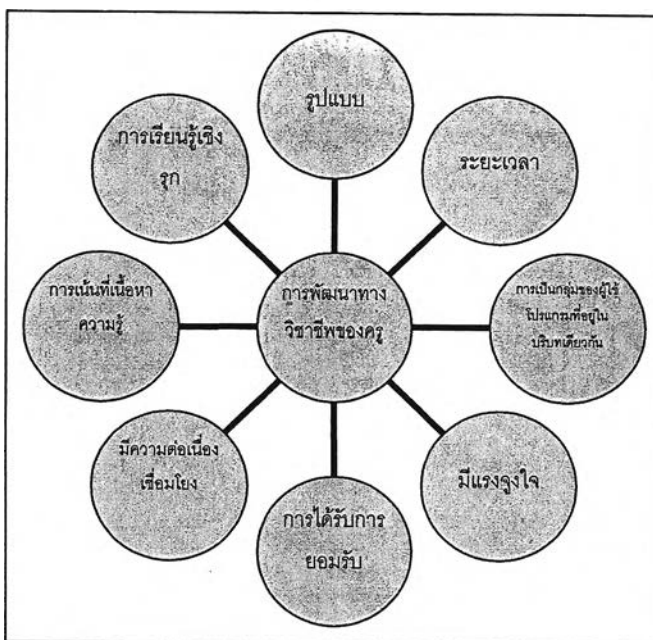
ในปี 2001 หน่วยงานทางการศึกษาของรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของคำว่าโปรแกรมไว้ใน OHIO EDUCATIONAL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM GUIDELINES ว่าเป็นการวางแผนกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ให้นิยามของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูไว้ว่าเป็นระบบการพัฒนาครูที่ออกแบบขึ้นเพื่อช่วยเหลือครูให้พัฒนาการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดกิจกรรมที่ครูทำร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

จากนิยามข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2544) เป็นหลักว่าหมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ครูทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

Kanaya, Light และ McMillan Culp (2005) ได้ศึกษาพบองค์ประกอบจำนวน 8 ประการที่ทำให้การพัฒนาทางวิชาชีพของครูประสบผลสำเร็จ ได้แก่ (1) รูปแบบของกิจกรรม (2) ระยะเวลา (3) การเป็นกลุ่มผู้เข้าโปรแกรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน (4) การเน้นที่เนื้อหาความรู้ (5) การเรียนรู้เชิงรุก (6) ความต่อเนื่องเชื่อมโยง (7) การได้รับการยอมรับ (8) การมีแรงจูงใจ ดังแสดงในแผนภาพ 2.1 และนอกจากพบว่าองค์ประกอบทั้ง 8 ประการนี้เป็นองค์ประกอบที่ทำให้การพัฒนาทางวิชาชีพของครูมีประสิทธิภาพแล้ว องค์ประกอบเหล่านี้ยังเป็นหลักสำคัญในการศึกษา พัฒนา และประเมินโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู อีกทั้งยังเป็นรูปแบบแนวคิดทางทฤษฎีของการเรียนรู้ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วย



แผนภาพองค์ประกอบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู
ที่มา : Kanaya, Light, & McMillan Culp (2005)

รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร (Everard & Morris, 1990; Lunenburg & Ornstein, 1996; McBeath, 1997; Seyfarth, 1999; Guskey, 2000; เกษม วัฒนชัย, 2545) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจากที่ได้มีการเสนอของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ทั้งสิ้น 8 รูปแบบ ได้แก่

1. การฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น เป็นวิธีที่พบได้โดยทั่วไปของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู การฝึกอบรมสามารถสร้างความรู้ ทักษะและทักษะการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เชื่อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้แก่ นักเรียนได้ โดยควรมีองค์ประกอบของการอบรมเหล่านี้ คือ การสำรวจหรือการเสนอทฤษฎี การสาธิตหรือการเป็นตัวแบบ การให้โอกาสในการลงมือปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการกำกับติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

2. การสังเกต วิธีการเรียนรู้ที่ตัวอย่างหนึ่งคือการสังเกตผู้อื่น หรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศเป็นต้น วิธีการสังเกตนั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการพัฒนา โดยเริ่มที่การสังเกตแล้วตามด้วยการวิเคราะห์ จากนั้นจึงให้ข้อมูลป้อนกลับจากสิ่งที่สังเกตได้ การสังเกตและประเมินผลนี้สามารถทำได้หลายรูปแบบรวมถึงการจับคู่เป็นพี่เลี้ยงของเพื่อนร่วมงานหรือการนิเทศของผู้บริหาร

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา นักวิชาการหรือคณะครู สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชา วางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอน หรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ทำให้ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะใหม่ อาจโดยการอ่าน การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วมหรือมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการ

พัฒนาวิชาชีพ วิธีการนี้เป็นวิธีการที่ได้ผลเมื่อเน้นการที่ครูได้มีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตรและเป้าหมาย การพัฒนาของโรงเรียน โดนยึดมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานในทางบวก และทำให้ครูเกิดความรู้และทักษะต่างๆ การปฏิบัติงานใหม่ๆ ขึ้นได้

4. การศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน วิธีการนี้ใช้สำหรับการแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งในบริบทของโรงเรียน โดยคณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ แต่ละกลุ่มจะร่วมทำงานกันตลอดทั้งปีโดยสลับสับเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งแก้ไขปัญหเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียน อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาวิธีการให้คะแนนการเขียนและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เหมาะสม อีกกลุ่มหนึ่งอาจศึกษาการให้การบ้านเกี่ยวกับการเขียนทางวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา ในที่สุดแล้วแต่ละกลุ่มเมื่อแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกันจะทำให้เห็นหนทางแก้ไขปัญหาร่วมกันและมีเอกภาพของการพัฒนาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

5. การวิจัยปฏิบัติการ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เป็นวิธีที่อาศัยทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ โดยเริ่มที่การระบุปัญหา แล้วลงมือปฏิบัติเป็นรายบุคคลหรือปฏิบัติเป็นกลุ่ม มีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล เมื่อได้ผลการวิเคราะห์แล้วจะทำให้ครูเกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติของตนได้

6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคล ตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self-direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self-initiated learning) และขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

7. การมีระบบที่เลี้ยง วิธีการมีระบบที่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเกี่ยวข้องกับ การจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และความสำเร็จน้อยกว่า ที่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพสำหรับครู แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการทำงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพ วิธีนี้สามารถดำเนินการในช่วงของวางแผนการปฏิบัติงานและในขณะลงมือปฏิบัติงาน วิธีการมีระบบที่เลี้ยงจึงเป็นการร่วมสร้างประสบการณ์ให้แก่ครูให้ครูเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

8. การเข้ารับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือเป็นการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันทางการศึกษา

บทที่ 2

วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ

จากการสังเคราะห์การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในเอกสารที่เกี่ยวข้องพบวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบยึดมาตรฐาน วิธีการจัดโปรแกรมลักษณะนี้ ผู้เข้ารับการอบรมไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรม การออกแบบโปรแกรมจัดขึ้นตามสภาพปัญหา ความต้องการของผู้ออกแบบ หรือออกแบบตามมาตรฐานการพัฒนาโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีการจัดการอบรมในลักษณะนี้จะทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพที่ตรงกับที่มาตรฐานต้องการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมตามมาตรฐานหรือเงื่อนไขที่ต้องการฝึกอบรม
- 2) ผู้ออกแบบโปรแกรมเลือกยุทธวิธีที่ใช้การฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายและเนื้อหาในการฝึกอบรม พร้อมกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินการ
- 3) ผู้ให้การอบรมเตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้

2. วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบอิงมาตรฐานตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม วิธีจัดโปรแกรมลักษณะนี้เป็นการจัดการอบรมโดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรม ผู้เข้ารับการอบรมสามารถระบุความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อเลือกประเด็นหรือหัวข้อในการจัดโปรแกรมตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดเวลาในการฝึกและการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ วิธีการจัดการอบรมในลักษณะนี้จะทำให้เกิดการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ตรงกับที่มาตรฐานต้องการและได้ตามความต้องการของครู โดยมีขั้นตอน 4 ขั้นตอนต่อไปนี้ (UNESCO, 1986 อ้างถึงในศศิธรเชียวกอ, 2548)

- 1) ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันตั้งเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมที่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 2) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนร่วมกันเลือกแนวทางการฝึกอบรม วิธีการ หรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับกลุ่มและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้
- 3) ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันสร้างตารางการฝึกอบรมและสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม โดยปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันตรวจสอบแนวทางการฝึกอบรม วิธีการ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม สื่อที่ใช้ตลอดจนตารางการฝึกอบรม จากนั้นนำเสนอผลการตรวจสอบให้ผู้บริหารโรงเรียน ดำเนินการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นตอนในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1)การระบุปัญหา 2)การกำหนดวัตถุประสงค์ 3)การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4)การกำหนดลักษณะของโปรแกรม 5)การกำหนดเวลา 6)การกำหนดการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 7)การกำหนดเนื้อหาที่ใช้ 8)การกำหนดเอกสารที่ใช้ และ 9)การกำหนดการประเมินผลโปรแกรม

รายละเอียดการดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ของวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
การระบุปัญหา	คณะครูทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณคือหาความต้องการจำเป็นเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และกำหนดทางออกของปัญหาร่วมกัน แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับแรก
การกำหนดวัตถุประสงค์	คณะครูทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทางวิชาชีพครูแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุด
การกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโปรแกรม	คณะครูกำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมโปรแกรม แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของคุณสมบัติของครูที่จะเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและประหยัดทรัพยากร
การกำหนดลักษณะของโปรแกรม	คณะครูร่วมกันกำหนดลักษณะของโปรแกรมโดยใช้แนวคิดการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบปฏิรูป เป็นการพัฒนาครูในเวลางาน (on the job training) มีการกำกับติดตามการทำงาน และใช้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้คำแนะนำ
การกำหนดเวลา	คณะครูประชุมกำหนดเวลาในการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพที่ครูทุกคนสะดวก และพร้อมใช้เวลาในการพัฒนาตนเอง
การกำหนดการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม	คณะครูทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นด้วยการจัดลำดับความสำคัญจากวิธีการจัดการเรียนรู้ 8 วิธี ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสังเกต 3) การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา 4) การศึกษาเป็นกลุ่มโดยคณะครูทั้งโรงเรียน 5) การวิจัยปฏิบัติการ 6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 7) การมีระบบพี่เลี้ยง 8) การศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินการ
การกำหนดเนื้อหาที่ใช้	คณะครูทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อกำหนดเนื้อหาที่ใช้ตามผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ
การกำหนดเอกสารที่ใช้	คณะครูร่วมกับผู้วิจัยออกแบบเอกสารและสื่อที่จะใช้ตามการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม
การประเมินผลโปรแกรม	คณะครูออกแบบวิธีการประเมินผลโปรแกรมจากการบรรลุวัตถุประสงค์ และประเมินความสำเร็จของโปรแกรม

เห็นได้ว่า ขั้นตอนในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ไม่ได้มีความแตกต่างไปจากวิธีการออกแบบอื่นในเรื่องของขั้นตอนต่างๆ แต่ความแตกต่างอยู่ตรงที่วิธีการในแต่ละขั้นตอนที่มีการนำการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเข้ามาช่วยด้วย

บทที่ 3 การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดของวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในการวางแผนงานต่างๆ กิจกรรมหนึ่งที่เราควรนำมาปฏิบัติเพื่อให้แผนนั้นบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ เกิดความคุ้มค่าของทรัพยากรที่ลงทุน เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างสูงสุด คือการประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment)

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่ช่วยในการสำรวจความต้องการ ปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่ต้องแก้ไขและนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการแล้วยังสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้

ความหมายของความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็นเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวัง/สิ่งที่ต้องการ กับสิ่งที่เป็นอย่างจริงในปัจจุบัน โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นสะท้อนสภาพปัญหาที่มีอยู่ในขณะนั้น

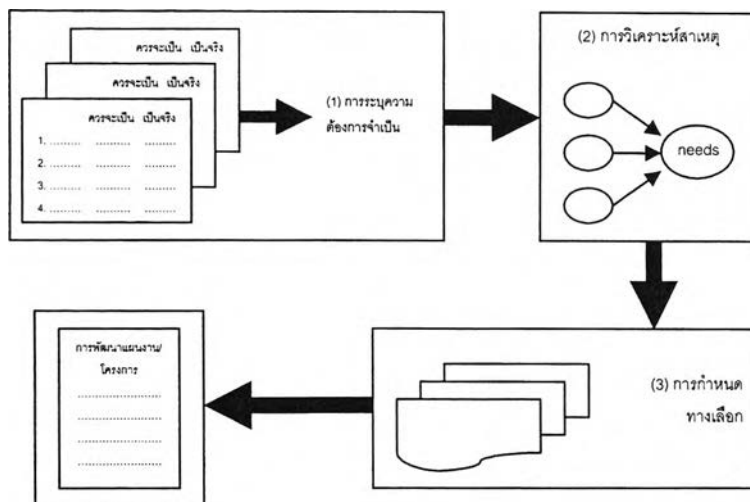
การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research) เป็นวิธีวิทยาทางการวิจัยที่สามารถจัดกลุ่มได้ในกลุ่มเดียวกับการวิจัยประเมินผล (evaluation research) เป็นการวิจัยที่ตอบคำถามวิจัยเชิงประเมิน มีขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์ มีกระบวนการค้นหาความจริงที่เชื่อถือได้

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้นิยามความหมายของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามหลักของวิธีวิทยาการวิจัย คือหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่เน้นที่ความแตกต่างของผลลัพธ์ จากนั้นมีการเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นแล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีแก้ปัญหา (needs solution selection)



แผนภาพ การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ
ที่มา: สุวิมล ว่องวานิช (2548)

เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

เนื่องจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ทำให้ได้กลยุทธ์ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีกิจกรรมดำเนินการ 3 ขั้นตอน คือ การระบุความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดวิธีแก้ปัญหา (needs solution selection) แสดงในภาพ ดังนั้นเทคนิคที่ใช้จริงจึงมี 3 กลุ่ม ตามขั้นตอน 3 ขั้นอันได้แก่

- 1) กลุ่มเทคนิคเกี่ยวกับการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority-setting Technique)
- 2) กลุ่มเทคนิคการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (Causal-analysis Technique)
- 3) กลุ่มเทคนิคการกำหนดทางเลือก (needs solution selection)

ในการประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2545) ได้จำแนกเทคนิคในการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 8 กลุ่ม โดยไม่ได้มีหลักเกณฑ์ตายตัว ดังแสดงในตาราง

ตาราง เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น

ข้อ	เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น	(1) การกำหนดความต้องการจำเป็น	(2) การวิเคราะห์สาเหตุ	(3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา
1.	การใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว			
	1.1 ตัวบ่งชี้ทางสังคม	✓		
	1.2 การวิจัย	✓	✓	✓
2.	การสำรวจ			
	2.1 การใช้แบบสอบถาม	✓	✓	
	2.2 การสัมภาษณ์ การสอบถามผู้รู้	✓	✓	
	2.3 การสังเกต	✓	✓	
3.	กระบวนการกลุ่ม			
	3.1 เทคนิคกลุ่มสมมติ	✓	✓	✓
	3.2 การสนทนากลุ่มแบบเจาะจง	✓	✓	✓
	3.3 การระดมความคิด	✓	✓	✓
	3.4 สมัชชาชุมชน	✓	✓	
	3.5 ประชาพิจารณ์	✓		✓
4.	การจัดอันดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น			
	4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	✓		
	4.2 การจัดเรียงอันดับ	✓		

ข้อ	เทคนิคการประเมินความต้องการจำเป็น	(1) การกำหนดความ ต้องการจำเป็น	(2) การวิเคราะห์ สาเหตุ	(3) การกำหนด ทางเลือกในการแก้ไข ปัญหา
	4.3 Magnitude Estimation Scaling (MES)	✓		
	4.4 Priority Needs Index (PNI)	✓		
	4.5 Weighted Needs Index (WNI)	✓		
	4.6 Del-N	✓		
	4.7 Paired-Weight Procedure (PWP)	✓	✓	✓
	4.8 Card Sort	✓	✓	✓
5.	การวิเคราะห์เชิงสาเหตุ			
	5.1 การวิเคราะห์แผนภูมิข้างปลา (fish boning)		✓	
	5.2 การวิเคราะห์สาเหตุของความล้มเหลว (Fault Tree Analysis)		✓	
6.	การวิเคราะห์ผลกระทบ			
	6.1 การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross Impact Analysis)			✓
	6.2 การวิเคราะห์อรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (MAUT)			✓
7.	เทคนิคเชิงอนาคต			
	7.1 Delphi Technique	✓	✓	✓
	7.2 Scenario	✓	✓	✓
	7.3 Future Wheel Analysis	✓	✓	
8.	อื่นๆ			
	8.1 DACUM	✓		
	8.2 Concept Mapping	✓	✓	✓
	8.3 Photo voice	✓	✓	
	8.5 Storyboarding	✓	✓	✓
	8.6 Costs-Consequence Analysis			✓

ที่มา: สุวิมล ร่องวานิช (2545)

เห็นได้ว่าเทคนิคของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีอยู่มากมาย ซึ่งแต่ละเทคนิคสามารถนำมาใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นได้ในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันไป บางเทคนิคเหมาะแก่การนำมาใช้กำหนดความต้องการจำเป็นเท่านั้น ไม่สามารถนำมาวิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ บางเทคนิคก็สามารถนำมากำหนดความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สาเหตุ แต่ไม่สามารถกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ หรือบางเทคนิคสามารถนำมาใช้ได้ทั้งกำหนดความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาได้ครบทั้ง 3 ขั้นตอน ทั้งนี้การเลือกใช้เทคนิคในการวิจัยประเมินความ

ต้องการจำเป็นนั้น ขึ้นอยู่กับว่าผู้วิจัยต้องการวิจัยเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และวิธีการของเทคนิคดังกล่าวได้

สำหรับคู่มือการทำวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นฉบับนี้ จะไม่ขอเสนอวิธีการทั้งหมด แต่จะเสนอเทคนิคที่นิยมใช้และสามารถดำเนินการได้ง่าย เพื่อให้โรงเรียนสามารถฝึกใช้ได้สะดวก หากแต่ผู้ที่สนใจในเทคนิคอื่นๆ นอกเหนือจากที่ได้นำเสนอไว้ก็สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

Glass (1976 อ้างถึงในสุวิมล 2548) จำแนกการวิจัยออกเป็น 3 ประเภทตามแหล่งของข้อมูลคือ การวิเคราะห์ปฐมภูมิ (primary analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary source of data) การวิจัยหรือการวิเคราะห์ทุติยภูมิ (secondary analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยที่นักวิจัยใช้ข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้แล้ว (secondary source of data) และการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์หรืออภิมาณ (meta-analysis) ซึ่งเป็นการวิจัยงานวิจัยเพื่อสังเคราะห์งานวิจัย ในส่วนของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งประเภทได้ตามหลักการแบ่งประเภทงานวิจัยของ Glass สุวิมล ว่องวานิช (2548) จึงได้แบ่งการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นการวิจัยประเภทความต้องการจำเป็นที่ใช้การวิเคราะห์ปฐมภูมิ ได้แก่การวิจัยสำรวจ การวิจัยอนาคต การวิจัยบรรยาย กลุ่มที่สอง เป็นการวิจัยประเภททุติยภูมิ เป็นการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์ทุติยภูมิ กลุ่มที่สาม เป็นการวิจัยเพื่อประเมินงานวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (meta evaluation of needs assessment research)

เทคนิคการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็น

เทคนิคการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธีสามารถจำแนกได้ 6 กลุ่ม (ธิดาพร โตสติ, 2546) ดังนี้ 1) การสำรวจความคิดเห็น โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ 2) กระบวนการกลุ่ม เช่น ประชาพิจารณ์ อาศรมความคิด เทคนิคกลุ่มสมมติ เทคนิคการสนทนากลุ่ม 3) การใช้เทคนิคพิเศษในการสำรวจและในกระบวนการกลุ่ม เช่น เดคัม การสำรวจทางไปรษณีย์ เทคนิคเดลฟายแบบปรังปรุง การสร้างแผนที่มโนทัศน์ 4) เทคนิคเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา เช่น วิธีการให้น้ำหนักคะแนนรายคู่ วิธีเฉลี่ยคะแนนที่แตกต่างกัน 5) การวิเคราะห์สาเหตุ เช่น การวิเคราะห์แผนภูมิแกงปลา การวิเคราะห์สาเหตุแบบฟอล์ทรี 6) เทคนิคการศึกษาอนาคต เช่น วิธีการฉายภาพอนาคต วิธีการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ เทคนิคเดลฟาย

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธีทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในงานวิจัยนี้มุ่งเสนอสาระของกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็น 2 วิธี ได้แก่วิธีการสำรวจหรือการวิจัยสำรวจ (survey research) และวิธีการที่ใช้กระบวนการกลุ่ม (group process procedure) ซึ่งวิธีการทั้งสองเป็นวิธีการเก็บรวบรวมความต้องการจำเป็นที่ปฏิบัติได้ง่าย สะดวก และประหยัด และได้ข้อมูลครบถ้วนในเวลาอันรวดเร็ว รายละเอียดของวิธีการทั้งสองมีดังต่อไปนี้

(ก) การวิจัยสำรวจ

การวิจัยสำรวจเป็นวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในสถานการณ์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บข้อมูลจาก

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากร ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำไปใช้วางแผนพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร ไม่เหมาะที่จะนำไปใช้เป็นรายบุคคล

การเก็บรวบรวมในการวิจัยนี้นิยมใช้แบบสอบถามซึ่งมีข้อตกลง 3 ประการ คือ 1) ผู้ตอบมีความเข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม 2) ผู้ตอบมีข้อมูลหรือความรู้พอที่จะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และ 3) ผู้ตอบมีความเต็มใจและตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงอย่างซื่อสัตย์ ข้อตกลงที่วางไว้จำเป็นต้องมีการตรวจสอบก่อน การเก็บข้อมูลต้องครอบคลุมประเด็นที่สนใจศึกษาและเห็นว่ามีเหตุผลเพียงพอที่จะถามโดยคำนึงถึงข้อจำกัดของเวลาและทรัพยากรอื่นๆ การกำหนดขอบเขตของข้อมูลส่วนใหญ่จะจำกัดเฉพาะความสนใจเบื้องต้นของการวิจัยนั้นๆ ก่อนต้องระมัดระวังการเก็บข้อมูลไม่ให้นำมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น แบบสอบถามที่ใช้ 2 ลักษณะคือ รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) และรูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) ดังนี้

5. รูปแบบการตอบข้อมูลชุดเดียวหรือการตอบสนองเดียว (Single-Response Format) รูปแบบของการให้ข้อมูลแบบตอบสนองเดียว ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบคำถามเพียงชุดเดียว ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ท่านมีความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับใด

ข้อความ	ระดับความต้องการจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์					
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์					
3. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					

หมายเหตุ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

6. รูปแบบการตอบข้อมูลสองชุดหรือการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ตอบข้อมูลสองชุด เช่น การให้ระบุสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ข้อความ	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์										
2. ความรู้ด้านคณิตศาสตร์										
3. ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ										

หมายเหตุ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

การออกแบบรูปแบบการตอบขึ้นอยู่กับข้อกำหนดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น หากการกำหนดนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) ก็มักจะเก็บข้อมูลโดยการให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่จริง แล้วค่อยนำข้อมูลสองส่วนนั้นมาจัดกระทำให้ความหมายเพื่อสะท้อนระดับความต้องการจำเป็น

(ข) กระบวนการกลุ่ม

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ต้องให้ได้ข้อมูลทั้งในส่วนของการระบุความต้องการจำเป็น สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การวิจัยบูรณาการจึงเป็นวิธีการที่ทำให้ได้ข้อความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนานโยบายขององค์กรรวม ในบรรดาวิธีการเก็บข้อมูลการที่ใช้ในการวิจัยพบว่า การใช้กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีการที่สามารถให้คำตอบแบบองค์กรรวมได้ดีวิธีหนึ่ง และสามารถนำไปใช้ได้หลายบริบท สามารถปฏิบัติได้ง่าย เป็นวิธีที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินความต้องการจำเป็น หลักการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยกระบวนการกลุ่มคือ การทำงานแบบร่วมมือรวมพลังเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานอันจะส่งผลต่อการนำผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์ กระบวนการกลุ่มที่ใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้วิจัยจึงเสนอวิธีการที่ใช้กระบวนการกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ เทคนิคการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงหรือวิธีการกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique)

การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Technique: FGT)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Technique) เป็นวิธีวิจัยที่ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บข้อมูล โดยการฟังและเรียนรู้จากผู้เข้าร่วมประชุม วิธีการแบบนี้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากันทำให้เกิดพลวัตของกลุ่มเพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด ลึกซึ้ง ลุ่มลึกและมีแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว ประหยัดเวลา กระบวนการกลุ่มจะทำให้เกิดการสื่อสารกันเองภายในกลุ่มระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมกับผู้ดำเนินการ และระหว่างสมาชิกด้วยกันเองสามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อกำหนดปัญหา การวางแผน การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล

การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมาย การเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก ใช้คำถามง่าย ไม่ลำเอียง แต่เจาะจง การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน การเตรียมสถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการคือ ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ จัดกลุ่มข้อความที่เป็นประเด็นหลัก จัดกลุ่มคำตอบที่เป็นกลาง คำตอบทางลบ คำตอบทางบวก และข้อเสนอแนะ แผลความหมาย ในการรายงานผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่ทำได้คือ ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

ผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการจำเป็นด้วยวิธีต่างๆ จะต้องนำมาจัดลำดับความสำคัญก่อนเพื่อจะหาความต้องการจำเป็นที่แท้จริงทุกครั้ง กระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็นจึงจะมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ได้ความต้องการจำเป็นที่แท้จริง และสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อไปได้

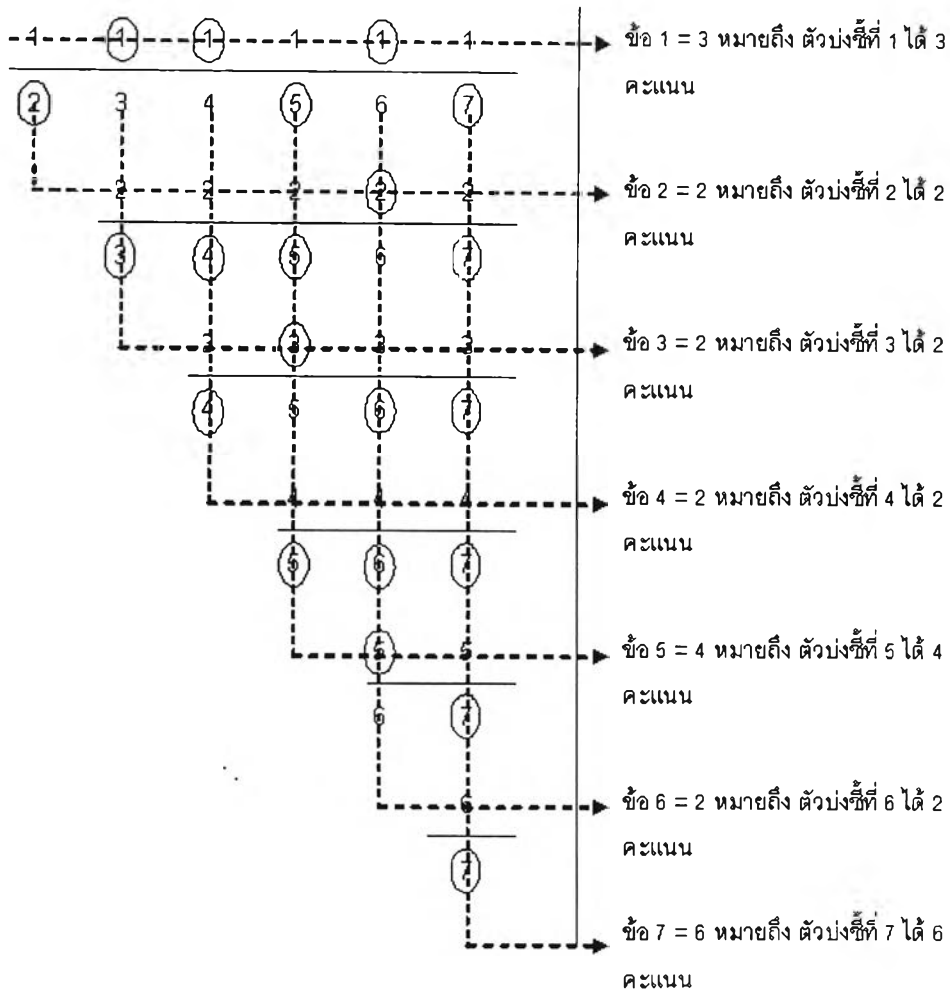
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น การระบุความต้องการจำเป็น ข้อมูลที่นำมาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์หรือกระบวนการกลุ่ม ในที่นี้ขอนำเสนอเทคนิคที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติได้ง่าย และสะดวกต่อการนำไปใช้ได้แก่ เทคนิคการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) วิธีการจัดลำดับความสำคัญวิธีหนึ่งในกลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่ได้จากการตอบสนองเดียว ดังนี้

วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure: PWP)

กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่จนครบทุกคู่ที่เป็นไปได้โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากมากกว่านี้จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํายละเอียดของข้อรายการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

กระบวนการใช้เทคนิคกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ดังตัวอย่างแสดงตามแผนภาพ จะเริ่มโดยการกำหนดหมายเลขข้อรายการตั้งแต่ข้อ 1, 2, 3, 4, ... และวางโครงสร้างของข้อรายการเพื่อการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ซึ่งเรียงเป็น 2 แถว เริ่มด้วยแถวบนเป็นข้อ 1 แถวล่างคือข้อที่นำมาเป็นคู่เปรียบเทียบ ในที่นี้คือข้อ 2, 3, 4, 5, 6, 7 จากนั้นกำหนดข้อ 2 เป็นแถวบน แล้วใช้ข้อที่ 3, 4, 5, 6, 7 อยู่แถวล่างเป็นข้อที่นำมาเป็นคู่เปรียบเทียบ ผู้ดำเนินการต้องเตรียมข้อมูลให้ครบทุกแถว จนกระทั่งแถวสุดท้ายเป็นการเปรียบเทียบข้อ 6 กับข้อ 7 จากนั้นเปรียบเทียบความสำคัญของข้อที่ 1 กับข้อที่ 2, 3, 4, 5, 6, 7 เมื่อผู้พิจารณามีความเห็นว่าข้อใดสำคัญกว่าให้ทำเครื่องหมายที่ข้อนั้น เช่น ตามตัวอย่างที่แสดงนี้ ข้อ 2 สำคัญกว่าข้อ 1 ให้ทำเครื่องหมายที่ข้อ 2 ส่วนข้อ 1 สำคัญกว่าข้อ 3 ให้ทำเครื่องหมายที่ข้อ 1 ดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบความสำคัญของข้อรายการแต่ละคู่จนครบทุกข้อแล้วนับความถี่ว่าข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 ได้รับการทำเครื่องหมายกี่ครั้ง ข้อใดมีจำนวนการทำเครื่องหมายมากที่สุด ข้อนี้ นับเป็นความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด ในตัวอย่างนี้คือข้อ 7 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่นแล้วสำคัญกว่าข้ออื่นทุกข้อ โดยมีความถี่ของการทำเครื่องหมาย 6 ครั้ง



หมายเหตุ
 ตัวเลขบน-ล่างของเส้นทึบเป็นคู่เปรียบเทียบ เลขที่อยู่ในวงกลมถือว่าสำคัญว่า
 ตัวเลขในวงกลมที่เส้นประลากผ่านแต่ละตัวได้ 1 คะแนน

- 1 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านสุขภาพของผู้เรียน
- 2 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 3 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
- 4 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 5 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดหาทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 6 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
- 7 หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษา

แผนภาพ ตัวอย่างการใช้กระบวนการ PWP

ที่มา: สุวิมล ว่องวานิช (2548)

ตามตัวอย่างในแผนภาพ ถ้าเห็นว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (ข้อ 2) มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงกว่าด้านสุขภาพของนักเรียน (ข้อ 1) ก็ให้วงกลมล้อมรอบข้อ 2 และถ้าเห็นว่าการเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษา (ข้อ 7) มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่าด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (ข้อ 6) ก็ให้วงกลมล้อมรอบข้อ 7 เมื่อเปรียบเทียบครบทุกคู่แล้วให้รวมคะแนน

ตามตัวบ่งชี้แต่ละตัว ตัวบ่งชี้ที่มีคะแนนสูงสุดแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุดต้องได้รับการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ตัวอย่างที่นำเสนอเป็นข้อมูลจากกรรมการ 1 คน สรุปได้ว่ากรรมการคนนี้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่ 7 คือ การเอาใจใส่ของชุมชนต่อสถานศึกษาเป็นอันดับแรก (6 คะแนน) รองลงมา คือ การจัดหาทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษา (4 คะแนน) และสุขภาพของผู้เรียน (3 คะแนน) จากนั้นรวมคะแนนจากกรรมการทุกคน ผลที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะนำไปใช้วางแผนพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นทั่วไป กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นสิ้นสุดในขั้นตอนนี้ ซึ่งจัดเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยึดตามโมเดลความแตกต่าง ในการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งคือการหาวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูให้เกิดความเป็นมืออาชีพ การดำเนินงานจึงยึดหลักตามโมเดลการแก้ปัญหา ซึ่งต้องทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ (complete needs assessment) ทั้งนี้เพื่อให้ได้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้นขั้นที่จะกล่าวถึงต่อไปคือการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเป็นลำดับต่อไป

การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จะให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา หลังจากที่มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์สาเหตุ (needs analysis) ที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นแล้ว ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการนำไปปฏิบัติ ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา จะให้คำตอบที่เป็นทางเลือกหลายทางเลือก วิธีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเป็นการนำแนวความคิดของการวิจัยแบบต่างๆ มาปรับใช้ให้เหมาะกับประเด็นวิจัยที่มุ่งตรวจสอบความเป็นไปได้ในการหาทางแก้ไขปัญหา เทคนิคหรือวิธีการกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหามีหลายวิธี ในที่นี้ขอเสนอ 2 วิธี ได้แก่ เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (Multi-Attribute Utility Technique) และการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact analysis)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ (Multi-Attribute Utility Technique: MAUT)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะเป็นแนวความคิดการประเมินที่เน้นการตัดสินใจโดยมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่พัฒนาโดย Raifa ในปี 1968 และได้มีการขยายแนวคิดต่อมาโดย Keeney และ Raifa ในปี 1976 เทคนิคนี้นิยมเรียกชื่อย่อว่า MAUT เป็นวิธีการประเมินที่พัฒนามาจากศาสตร์ด้านการตัดสินใจ (Decision Theory)

เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ คือ ทฤษฎีทางเลือกปทัสถาน (normative theory of choice) เป็นทฤษฎีที่ใช้การจำแนกการตัดสินใจที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ ตามมิติด้านคุณค่า (value dimensions) และตามทางเลือกต่างๆ (alternatives) โดยการรวมคุณค่าและทางเลือกต่างๆ เป็นดุลยพินิจรวม (overall judgment) หรือเรียกว่าอรรถประโยชน์รวม (aggregate utility) ของแต่ละทางเลือกที่มองจากมิติหลายๆ ด้าน MAUT เป็นวิธีการที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีส่วนช่วยในการตัดสินใจนโยบายสาธารณะที่ยากๆ ซึ่งอยู่ภายใต้ผลลัพธ์ที่ไม่แน่นอน การเลือกวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทางเลือกที่ดีที่สุดซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามคุณลักษณะที่กำหนดขึ้น (สุมิตล ว่องวานิช, 2548) ข้อตกลงเบื้องต้นของเทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะอยู่ที่ว่าผู้มีอำนาจ

ในการตัดสินใจต้องเคารพกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่มีความเหมาะสม MAUT จึงมีข้อดีคือช่วยให้การตัดสินใจมีความเป็นปรนัยมากขึ้นซึ่งทำให้การกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานชัดเจนและปฏิบัติได้ง่ายขึ้น

การประเมินโดยใช้ทฤษฎีอรรถประโยชน์-พหุลักษณะสามารถวัดผลได้ในรูปของอรรถประโยชน์ (utility) หลักการของ MAUT จึงอยู่ที่ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุผลให้ครบถ้วนเพื่อใช้เป็นแนวทางประเมินทางเลือก โดยเป้าหมายที่บรรลุผลนั้นต้องมีการถ่วงน้ำหนักความสำคัญก่อนนำทางเลือกทั้งหมดมาพิจารณา จากนั้นจึงประเมินอรรถประโยชน์ของทางเลือกตามเป้าหมายที่กำหนด แล้วนำผลการประเมินซึ่งดีค่าเป็นคะแนนและประมวลผลร่วมกับน้ำหนักความสำคัญของเป้าหมายเพื่อกรรมหนดอรรถประโยชน์ของทางเลือกทางเลือกที่มีอรรถประโยชน์สูงสุดเป็นทางเลือกที่ควรได้รับการพิจารณาก่อน

กระบวนการทำงานของ MAUT

การนำเทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะไปใช้กำหนดทางเลือกที่เหมาะสมส่วนใหญ่จะใช้วิธีระดมความคิดเพื่อกำหนดคุณลักษณะ (attributes) หรือแทนประโยชน์ที่จะได้รับจากการเลือกคุณลักษณะนี้เป็นเกณฑ์การประเมินทางเลือก โดยทั่วไปมักมีการกำหนดคุณลักษณะหรือเกณฑ์ประมาณ 5-6 ประเด็น โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะสามารถจำแนกย่อยเป็นคุณลักษณะรองลงไปได้อีก

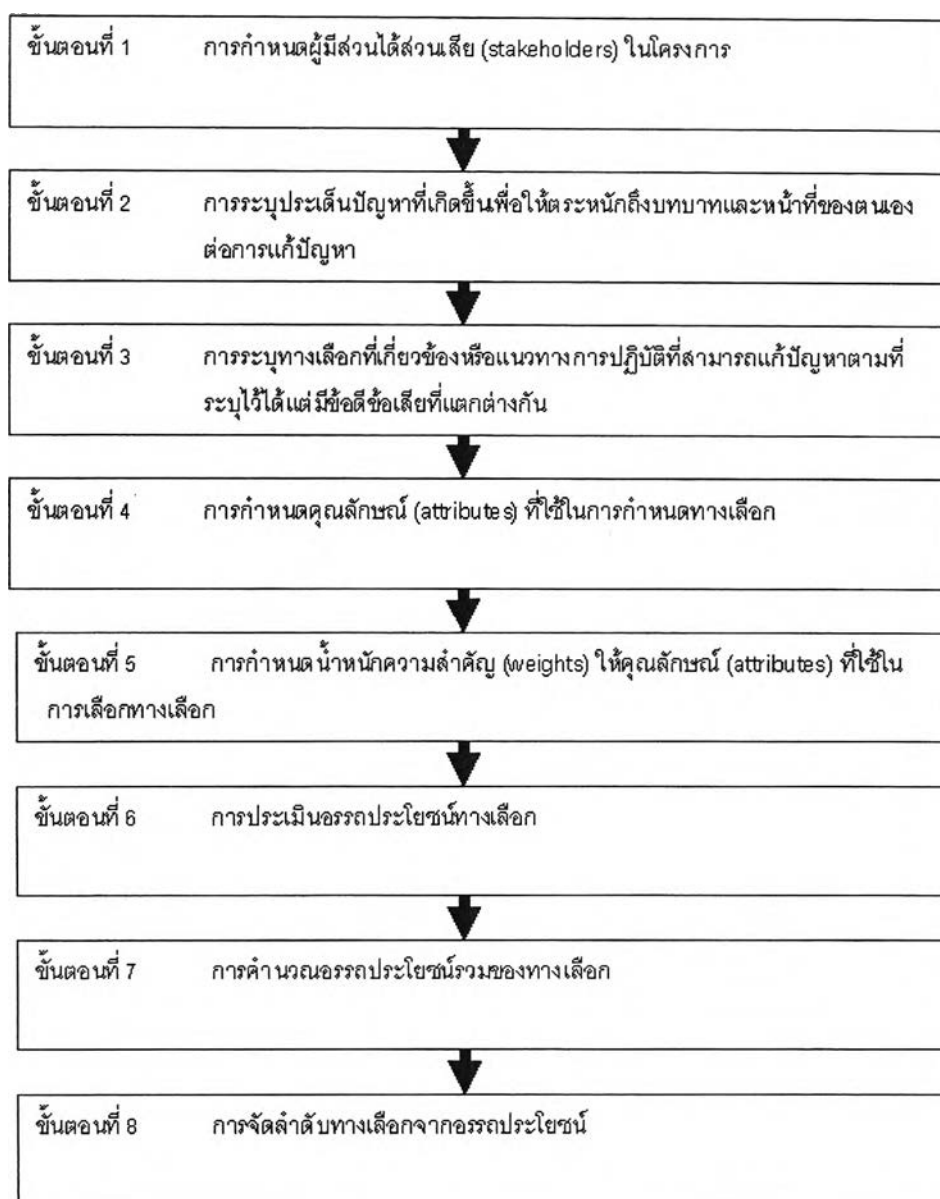
การกำหนดน้ำหนักความสำคัญคุณลักษณะ

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะพบว่ามีหลายวิธี แต่ในที่นี้นำเสนอ 2 วิธีคือ วิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบเท่ากัน และวิธีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบไม่เท่ากัน แต่ละวิธีมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบเท่ากัน เป็นวิธีที่ง่ายที่สุดเนื่องจากตัดปัญหาความยุ่งยากในการกำหนดน้ำหนักความสำคัญให้กับคุณลักษณะ และบางครั้งก็ใช้ในกรณีที่ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นขัดแย้งเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญของคุณลักษณะและไม่สามารถตกลงกันได้

การกำหนดน้ำหนักความสำคัญแบบไม่เท่ากันมี 2 วิธีใหญ่ คือ เทคนิคการให้น้ำหนักตามลำดับความสำคัญ (rank weighting technique) และเทคนิคการให้น้ำหนักแบบอัตราส่วนเปรียบเทียบ (ratio weighting technique)

โดยสรุปแล้วเทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยกิจกรรมที่ตามมาคือการนำทางเลือกที่ต้องการไปจัดทำเป็นโครงการเพื่อแก้ไขความต้องการจำเป็นที่กำหนดไว้แต่แรก ทั้งนี้ในการพัฒนาโครงการควรนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบ เพื่อให้มีหลักฐานสนับสนุนที่หนักแน่น



แผนภาพ ขั้นตอนการใช้เทคนิคอรรถประโยชน์-พหุลักษณะ

ที่มา: ศตวรรษ พลมณี (2541)

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis)

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis) เป็นวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบที่ตามมาจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกแบบใดแบบหนึ่ง เป็นวิธีการที่จัดอยู่ในกลุ่มเทคนิคเชิงอนาคต เนื่องจากให้ข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้อยู่บนพื้นฐานที่ว่า การเกิดเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจะส่งผลให้เกิดอีกเหตุการณ์หนึ่งตามมา (Gordon & Helmer, 1978 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2548) ผลกระทบที่เกิดขึ้นสามารถเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้นทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด คือ ทางเลือกที่ทำให้เกิดผลกระทบทางบวกที่มากที่สุด

เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลที่มีต่อความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์ของปฏิสัมพันธ์ของเหตุการณ์ต่างๆ เทคนิคนี้ใช้วิเคราะห์ลูกโซ่ของผลกระทบที่เกิดขึ้นซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นั่นคือการเกิดเหตุการณ์หนึ่งจะส่งผลให้เกิดเหตุการณ์ที่สอง เหตุการณ์ที่สาม และเหตุการณ์ที่สี่ตามมา และใช้ในการกำหนดผลรวมของลูกโซ่ของเหตุการณ์ที่มีต่อความน่าจะเป็นของการเกิดแต่ละเหตุการณ์นั้นภายในเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้สามารถดำเนินการได้ 2 แบบ คือ *วิธีแรก* เป็นการกำหนดค่าความน่าจะเป็นในการเกิดเหตุการณ์อย่างง่าย โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้กำหนดค่าความน่าจะเป็น *วิธีที่สอง* ใช้วิธีการกำหนดค่าความน่าจะเป็นโดยใช้สูตรสถิติของ Gordon และ Helmer ทั้งนี้ค่าความน่าจะเป็นตามวิธีที่สองนี้อาจกำหนดโดยโอกาสการเกิดเหตุการณ์ที่อิงข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือใช้ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องก็ได้ การกำหนดค่าความน่าจะเป็นส่วนใหญ่ใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นทางการศึกษาเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งยากที่จะกำหนดค่าความน่าจะเป็นได้

ขั้นตอนในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้สังเคราะห์ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วกำหนดขั้นตอนการดำเนินการได้เป็น 3 ระยะ ได้แก่

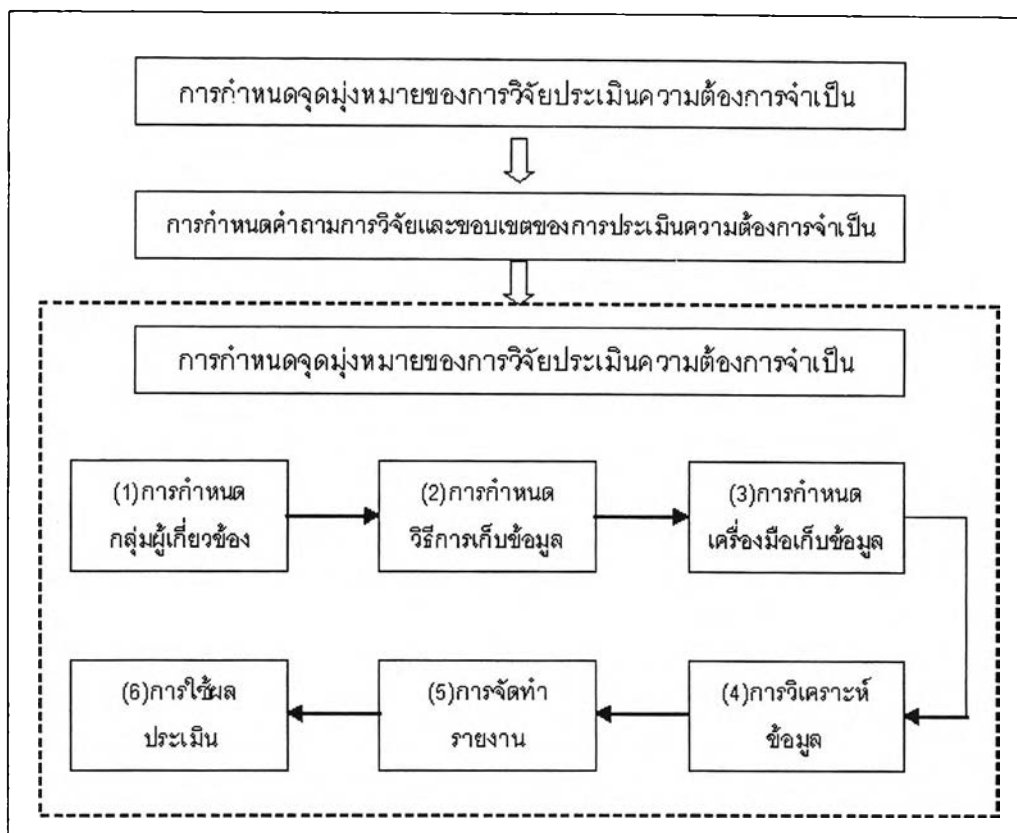
ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย *ขั้นเตรียมการ* มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และ *ขั้นออกแบบการประเมิน* เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางการแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ยังได้เสนอการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่สร้างจากการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น และกำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (needs assessment research questions) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้จะนำมาใช้ออกแบบกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ในการกำหนดความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ดังปรากฏในแผนภาพ 5 ได้แก่ (1) การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับการพัฒนา ผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดความต้องการจำเป็น และผู้รับผิดชอบประเมินความต้องการจำเป็น (2) การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การกำหนดลักษณะของข้อมูล เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ลักษณะของผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล (4) การกำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (5) การจัดทำรายงาน และ (6) การใช้ผลการประเมิน



แผนภาพ การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

ปัจจุบันนี้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เพราะสามารถช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาได้อย่างแท้จริง ทำให้แก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้เกี่ยวข้องกับโครงการหรือองค์กร (สุวิมล ว่องวานิช, 2548) การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนอย่างครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังนี้

ประการแรก การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเครื่องมือการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานมาอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นและสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการใช้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบาย ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนและองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน และสามารถนำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน

ประการที่สาม การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนแรกซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากผลการวิจัยที่แสดงความต้องการจำเป็นของสมาชิก ขั้นตอนระหว่างการดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วย

ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากข้อมูลที่มีอยู่

บรรณานุกรม

- ธิดาพร โตสติ. (2546). การประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้เพื่อกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบประเมินภายใน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). กลยุทธ์ทางเลือกเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูมืออาชีพในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการขับเคลื่อนสู่โรงเรียนฐานความรู้: การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Kanaya, T., Light, D., & McMillan Culp, K. (2005). Factors influencing outcomes from a technology-focused professional development program. *Journal of Research on Technology in Education*, 37(3), 313-329.

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายปริญญา มีสุข เกิดเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2521 ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต การสอนวิทยาศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2540 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาพัฒนาการ จากคณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2546 และเข้า ศึกษาต่อระดับปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2548

