บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเรียงตามลำดับ ดังนี้

1. หลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู
   1.1. ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครู
   1.2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู
   1.3. ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครู
2. การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครู
   2.1. การฝึกอบรม
   2.2 การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
   2.3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
   2.4. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง
   2.5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
   3.1. งานวิจัยในประเทศ
   3.2. งานวิจัยต่างประเทศ

หลักทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาครู

1. ความหมายของการพัฒนาศักยภาพครู

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (วิชัย ตันศิริ. 2542 : 50) ได้กำหนดนิยามของครูไว้ว่า "ครู" หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ครูในความหมายนี้จึงเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือต่ำกว่าปริญญาตรี การพัฒนาครูก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเองในความหมายนี้ก็คือการพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน เพื่อให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และพร้อมที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพได้ ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของครู ก็คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

การพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง ซึ่งตรงกับ กูเดนและเชอร์แมน (Ghruden & Sherman, 1968 :10-11) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรก็คือการที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 179) นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 208-209) และกิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 118) ได้สรุปว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพขึ้นและส่งผลสะท้อนให้หน่วยงานมีผลผลิตและประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535 : 73) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หรืออีกนัยหนึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงานในอันที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับความเห็นของฮาร์บิสัน และไมเออร์ (Harbison & myer, 1964 ; อ้างถึงใน ประสาท พิมพ์สุข, 2537 : 8) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคคลทั้งมวลในการปฏิบัติงาน ส่วนกิ่งโญ สาธร (2523 : 9) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างสรรหรือเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 1) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึงการปรับปรุงการเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากรคือครูทั้งฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการปฐมนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตของการพัฒนาจะครอบคลุมทั้งการพัฒนาความรู้ วิชาชีพ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่าการพัฒนาครูเป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของครู ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อย่างมีระเบียบแบบแผนในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคนโดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่โรงเรียนเป็นสำคัญ ฉะนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของครู โดยการจัดกิจกรรมให้สนองตอบต่อความต้องการของครูและโรงเรียน

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู

อาชีพครูในปัจจุบันจึงเป็นอาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ในการนำประสบการณ์ทั้งปวง

ไปถ่ายทอดให้แก่นักเรียนโดยมุ่งหวังให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข จึงมีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

ผสุ สัตตะภรณ์ (2532 : 5) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 4) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญในสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ

สตูป และราฟเฟอรี (Stoop & Raffery. 1981 : 445) ให้แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรครู ควรตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก 3 ประการคือ

1. ครูทุกคนที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ ย่อมมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดี

2. ครูทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะจัดให้ครูมีโอกาสในการปรับปรุงตนเองอย่างเพียงพอ

3. การวางโครงการในการพัฒนาบุคลากรครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุดประสงค์ .เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดี เก่ง และมีความสุข และถ่ายทอดความดี ความเก่งและความสุขที่ตนมีไปสู่ผู้เรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 ก : 34-74) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนาครูประจำการ และโครงการการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1 ครูประจำการต้องมีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. ครูประจำการต้องมีวัฒนธรรมและจิตวิญญาณพิเศษ เก่ง สู้ปัญหา มุ่งประโยชน์สังคมเป็นหลัก และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

3. ต้องพัฒนาสถานปฏิบัติการของครูประจำการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

4. หลักสูตรการพัฒนาครูประจำการต้องมีมาตรฐาน มุ่งให้ครูศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างมีระบบและต่อเนื่อง และนำไปใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

5. จัดเครือข่ายครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ช่วยพัฒนาครูประจำการ ให้รู้วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำได้จริง และได้ผลดี

7. จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเองและเครือข่ายของครู

8. กฎหมายจะต้องระบุเลยว่าภายใน 3-5 ปี ครูต้องเรียนหรืออบรมเพิ่มเติม 10-20 หน่วยกิต จึงจะได้รับเงินเดือนเพิ่ม

9. ให้มีศูนย์กลางการพัฒนาครูทั่วประเทศ

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวประสบผลสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติยังได้กำหนดโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในการทำงาน และนำไปถ่ายทอดให้แก่ ผู้เรียน จนเกิดคุณลักษณะเดียวกันได้ โดยมีเป้าหมายให้ครูและบุคลากร

ทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้สามารถนำแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะการเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จ ทำให้นักเรียนไทยกลายเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในการเรียน ในการดำเนินการตามโครงการดังกล่าว มีกิจกรรมสำคัญที่สร้างกระแสและความตื่นตัวในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้คือ

1. จัดเวทีเสวนา ให้ความรู้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในโอกาสต่าง ๆ เช่นก่อนเปิดภาคเรียน ปิดภาคเรียน โดยวิทยากรที่เป็นผู้นำประเทศ นักวิชาการที่มีความรู้ความเข้าใจ มาให้ความรู้เป็นระยะ

2. ประชาสัมพันธ์สาระสำคัญหลัก ๆ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผ่านสื่อแผ่นป้าย สม่อตโฆษณาเป็นระยะ

3. การสร้างความร่วมมือ หุ้นส่วน และเครือข่าย ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

3.1. Collaboration ร่วมมือกับหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ สถานประกอบการ สถานศึกษาต้นแบบ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาบุคลากร ทั้งในรูป On-campus Training และ Based Training Partnership ให้หน่วยงานฝึกอบรม ผู้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา กรรมการสถานศึกษา ผู้แทนสมาคมหรือองค์กรวิชาชีพ ผู้แทนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเข้ามามีบทบาทเป็นเจ้าของโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3. Networking ให้สถานศึกษา หน่วยงานฝึกอบรม องค์กรวิชาชีพชั้นสูง รวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านหลักสูตร เนื้อหา เทคนิค การบริหารโครงการ การประเมินผล และการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในสถานศึกษาและในห้องเรียน

4. การอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละหน่วยงาน กำหนดไว้ ดังนี้

4.1. ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและแผนปฏิบัติการการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาของตนเองส่งมาให้สำนักงานโครงการ

4.2. ให้วิทยากรหลักที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วเป็นผู้ประสานงานและอำนวยการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัด โดยเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายการฝึกอบรมแต่ละข้อ เทคนิคการฝึกอบรมที่อาจใช้ ได้แก่

4.2.1. การศึกษาดูงาน

4.2.2. การสัมมนานอกสถานที่

4.2.3. การสัมมนา / ประชุมในสถานศึกษา

4.2.4. การประชุมปฏิบัติการสร้างสื่อ ชุดฝึกอบรม หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ เรือนเพาะชำ แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ

4.2.5. การฟังคำบรรยายในหรือนอกศูนย์ฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

4.2.6. การเข้าร่วมประชุมระดับชาติ ระดับประเทศ

4.2.7. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4.2.8. การไปฝึกงานในสถานประกอบการหรือโรงเรียนแกนนำ

4.2.9. การเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นภายในและต่างประเทศ

4.2.10. การแลกเปลี่ยนบุคลากร

5. การสร้างบรรยากาศทางการบริหาร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.1. จัดเวทีให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมแต่ละหัวข้อรายงานผลการฝึกอบรม ตลอดจนแผนการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ

5.2. จัดให้มีตารางเวลาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาว่างตรงกันและเข้าร่วมกิจกรรมประชุมสัมมนารับฟังบรรยากาศทางวิชาการจากประสบการณ์ตรง

5.3. จัดให้มีห้องสมุด Internet แหล่งรวบรวมสื่อ สิ่งพิมพ์และเอกสารที่ได้จากการประชุม สัมมนาให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ค้นคว้า

5.4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เป็นแกนนำในแต่ละด้านของสถานศึกษาหรือของหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ฝึกงานในสถานประกอบการ โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนแกนนำ

5.5. ประเมินผลและให้รางวัลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์

5.7 จัดงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวก สนับสนุนการนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติ

6. การให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้

6.1. การให้ได้รับเงินเดือนขั้นเป็นกรณีพิเศษ

6.2. การได้รับพิจารณาเลื่อนระดับให้สูงขึ้น เช่นจากครูปฏิบัติการเป็นครูชำนาญการหรือครูชำนาญการเป็นครูเชี่ยวชาญ

6.3. ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นครูแห่งชาติ

6.4. ได้รับการพิจารณาเสนอให้ได้รับทุนสนับสนุนการติดต่อสร้างสรรค์ทางการศึกษา

6.5. ผลงานทางวิชาการของครูได้รับการตีค่าเท่ากับรายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 73) ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข ซึ่งการเรียนการสอนที่ดีนั้นจะต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง และ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน โดยครูจะต้องฝึกอบรมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้สูงขึ้น จึงได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างความตื่นตัวเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาความสนใจและความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนว่าเขาสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านใด

ขั้นตอนที่ 3 การให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นแก่การปฏิรูปการเรียนรู้และแนวทางการนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงในห้องเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปใช้จริงในห้องเรียนการแก้ปัญหาที่เกิดจากการนำความรู้ไปใช้และการจัดการเพื่อให้การนำความรู้และทักษะไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 5 การนำประเด็นที่ได้จากการปฏิบัติจริงในห้องเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปปรับปรุงการเรียนการสอน หรือการทำงานของตน

ขั้นตอนที่ 6 การเผยแพร่ตัวอย่างงานที่ประสบความสำเร็จ ผลงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นตัวอย่างแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้ถูกนำออกเผยแพร่

ขั้นตอนที่ 7 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองในภาคเรียนต่อไปการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้เสนอแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544 : 84)

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริมให้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพของข้าราชการทุกระดับในหน่วยงานทางการศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่สูงขึ้นอันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างสูงสุด

2. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอนงานและส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้ไปศึกษาอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและงานพัฒนาวิชาชีพ

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางวิทยฐานะหรือบางตำแหน่งควรได้รับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

3.ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครู

การจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ซึ่งมีครูเป็นผู้รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนนั้น ครูประจำการมีต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในด้านความต้องการของมนุษย์นั้น ชงชัย สันติวงษ์ (2539 : 383-385) กล่าวถึง มาสโลว (Maslow) ที่ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้คือ

1. คนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไป

3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับของความสำคัญ

ในส่วนความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากสูงไปหาต่ำตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) จะมีลำดับขั้น 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ก็คือความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอดอยู่ เช่นความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่างๆ

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ภายหลังจากที่ได้รับการสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการด้านสังคม ความต้องการชนิดนี้ก็คือความต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งการจะได้รับมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดถึงความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากจะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-actualization or Self - realization) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้นอย่างครบถ้วนแล้ว มนุษย์ก็จะยังคงมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมปรารถนาตามความนึกคิดที่ตนได้ฝันไว้ทุกอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นบุคลสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของครูให้ตรงกับความต้องการ ความถนัดจึงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน ซึ่ง วิน เชียะโพธิ์หัก (2537 : 28) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการสนองความต้องการของบุคคลคือการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถของตน เช่นเดียวกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 54) ที่กล่าวว่าความต้องการของบุคลากรจะเป็นแรงผลักดันให้คนทำงาน หรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ซึ่งตรงกับความเห็นของ บิชอบ (Bishop ; อ้างถึงใน ชนัดดา เหมือนแก้ว. 2527 : 20) กล่าวว่าความต้องการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาครู อาจารย์ ตัวครูอาจารย์เองจะต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่จะทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีครูอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองหรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการ และความคิดเดิม จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 185-186) ได้จำแนกถึงความต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประเภท คือ

1. ความต้องการที่จะเพิ่มความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่ หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต

2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในลักษณะทั่วๆ ไปแต่เกี่ยวกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่

3. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ให้เพิ่มขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไปที่ไม่เจาะจงว่าจะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่

4.ความต้องการที่จะต้องพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ก็มีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วเช่นเดียวกัน เพราะเมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูแล้ว บุคลากรย่อมมีความต้องที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อเลื่อนตำแหน่งและความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลดีขึ้น อันจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความมานะอุตสาหะ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครู

กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพครู หมายถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ครูได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ รวมทั้งเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียน

การสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแนวคิดของนักวิชาการ ที่น่าสนใจ ดังนี้

เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 114 116) ได้กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของครู มีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคลากรทั้งด้านการศึกษาและความสามารถทั่ว ๆ ไปของครูที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิผลในตำแหน่งที่ถือครองอยู่ โดยมุ่งที่จะพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล

2. ความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน

3. ความสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียนได้

4. ความเข้าใจหน้าที่ของการศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ

5. ให้สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ และหาประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

พนัส หันนาคินทร์ (2524 : 89-93) ได้ให้ข้อเสนอแนะกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. การอ่านหรือแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การฟังบาฐกถา กรณีการอ่านก็มีความสำคัญยิ่งเพราะครูทำได้ทันทีเมื่อมีโอกาส

2. การค้นคว้าและการทดลองด้านวิชาชีพ หรือการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแบบง่ายที่สุดคือการศึกษาจากตำราต่าง ๆ แล้วรวบรวมเป็นบทความขึ้นใหม่

3. การทดลองและการวิจัย การวิจัยมีตั้งแต่แบบง่าย ๆ ไปจนถึงการวิจัยที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ

4. การเข้าร่วมประชุมกลุ่มทางวิชาการ

5. การไปสังเกตการสอนในโรงเรียนอื่น

6. การมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน จะทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับประเพณีและวัฒนธรรมตลอดจนถึงความเชื่อและความคิดของคนชุมชนนั้น ๆ

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการฝึกให้รู้จักการทำงานในฐานะผู้บริหาร

8. การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม

9. การนิเทศงานในสำนักงาน

10.การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531:26) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาครูที่สำคัญไว้ 5 ด้านดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1. การฝึกอบรม
2. การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาด้วยตัวเอง
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของครูตามที่นักวิชาการเสนอแนวทางไว้มีหลายรูปแบบหลายวิธี ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบดูแล้วก็มีลักษณะที่สอดคล้องคล้ายคลึงกัน คือมุ่งที่การพัฒนาตัวครูให้ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ การเลือกวิธีการพัฒนาศักยภาพของครูให้เหมาะสมกับเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรได้วิเคราะห์ศักยภาพที่มีอยู่คน เพื่อทราบสภาพปัจจุบัน และค้นหาจุดอ่อน จุดแข็งของครู เพื่อพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบโดยพัฒนาไปสู่จุดมุ่งหมายที่มีประสิทธิภาพ พร้อมด้วยนวัตกรรมที่หลากหลาย ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด จากรูปแบบที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยต้องการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ตามรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีสาระสำคัญจะได้กล่าวแต่ละเรื่องโดยสังเขป ดังต่อไปนี้

1.การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นกระบวนการที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงาน และความสามารถของบุคคลในองค์กรมนุษย์ ตนะวัฒนา (2537 : 109) กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของประเทศให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า ได้มีผู้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

เลนาะ ติเยาว์ และคนอื่น (2527: 107) กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ,เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior) ของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าวการฝึกอบรมเป็นแนวทางทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา และทัศนคติ ที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามที่องค์การกำหนด สำหรับสุรศักดิ์ ผานานุกูลและคนอื่น ๆ (2527 : 180) กล่าวถึงการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยจัดทำเป็นช่วงๆ หรือระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง การจัดฝึกอบรมอาจจะจัดเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้ ผู้จัดการฝึกอบรมอาจเป็นหน่วยราชการ เอกชนหรือห้างร้านก็ได้ สำหรับ พยอม วงศ์สารศรี

(2534 : 48) กล่าวว่าการฝึกอบรม คือระบวนการซึ่งบุคคลได้เรียนเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ตนสามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทิญโญ สาธร (2517 : 442) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึงกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skill) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะขององค์การ หรือ หน่วยงานต่าง ๆ วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรมคือการที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่รับการฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายรวมถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ (Manipulative skill) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (Attitude) นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ ความชำนาญ ที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติจริงๆ เพื่อทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ นอก จากนี้ ฟลิพโพ (Flippo ; อ้างถึงใน นิติ ลักขณา, 2529 : 122) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า คือกระบวนการอย่างหนึ่งอันเป็นแนวทางเพิ่มทักษะ และความรู้เพื่อทำงาน เฉพาะอย่าง ส่วน ฟิลิปและคนอื่น ๆ (Philips & Others ; อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2529 : 330) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า คือกระบวนการดำเนินงานขององค์การ ในด้านที่จะพัฒนาบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 14) อธิบายว่าการฝึกอบรม หมายถึงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

จึงสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการขององค์การ โดยการจัดเป็นช่วง ๆ ตามระยะเวลาที่มีความเหมาะสม

ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม โดยทั่ว ๆ ไปจะแบ่งการฝึกอบรมออกเป็นสองประเภท คือการฝึกอบรมก่อนการทำงาน และการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน (บัณฑิต อินทรชื่น, 2526 : 54-55) และอรุณี กาญจนสุวรรณ (2535 : 126-127) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 4 ประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน (Pre-service Training) การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว (In -service Training) และการฝึกอบรมก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (Pre-promotional Training) ส่วนแนวคิด เสนาะ ติเยาว์ (2532 : 157) ได้แบ่ง

ประเภทการฝึกอบรมตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม คือ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (Induction or Orientation) การฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน (On the job training) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (Vestibule Training) การฝึกหัดช่างฝีมือ (Apprenticeship Training) การฝึกงาน (Internship Training) และการฝึกอบรมพิเศษ (Special Purpose Program)

ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 15) ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันเป็นการเตรียมคนก่อนเข้าทำงาน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2529 : 96) กล่าวว่าการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน มีความหมายเป็นสองนัย คือ หลังจากที่ได้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรแล้วและการศึกษาอบรมในโรงเรียน สำหรับ ผสุ สัตถาภรณ์ (2532 : 59) กล่าวถึงการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานมีความหมายสองประการ คือ เป็นการฝึกอบรมที่ผ่านการคัดเลือกแล้ว แต่หน่วยงานต้องการทดสอบให้แน่ใจก่อนที่จะให้ ลงมือปฏิบัติ โดยจัดฝึกอบรมเพื่อให้รู้ถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่จะปฏิบัติต่อไป และหมายถึง การ ให้การศึกษาอบรมเพื่อเตรียมคนเข้าทำงานในองค์การระยะเวลาในการให้การศึกษาอบรมจะมี ระยะเวลายาวเป็น 1–4 ปี เป็นต้น

2. การฝึกอบรมปฐมนิเทศ หมายถึง การฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะบรรจุใหม่หรือโอนย้ายมาปฏิบัติงานใหม่ โดยปกติจะเป็นการฝึกอบรมให้ทราบนโยบายของหน่วยงาน ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและเรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เป็นการช่วยปรับปรุงความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโอกาสที่นำเอาเทคนิคและวิธีการใหม่มาใช้ ตลอดทั้งมีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

วิธีการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 33) ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมที่สำคัญ ดังนี้

1. วิธีบรรยาย คือการแสดงเนื้อหาความรู้ ข่าวสารเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยวิทยากรคนเดียวหรือเป็นคณะ การบรรยายสามารถจัดได้ไม่จำกัดจำนวนผู้ฟัง สุมน มาลย์ นิ่มเนติพันธ์ (2527 : 123) และ ศรุณี กาญจนสุวรรณ (2535 : 138) ได้กล่าวถึงการบรรยายที่ตรงกันว่า เป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาระหว่างผู้บรรยายกับผู้ฟังการบรรยาย โดยผู้บรรยายเป็นผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิในด้านเนื้อหานั้น เมื่อบรรยายจบอาจจะมีการตอบคำถามด้วย

2. การอภิปราย หมายถึง การให้ผู้เข้ารับอบรมแสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

3. การสัมมนา คือการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้คำแนะนำของวิทยากร แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด เพื่อให้ที่ประชุมได้อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4. การระดมสมอง คือการให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแสดงความคิดเห็นหรือออกอภิปรายความเห็น แล้วพิจารณานำความเห็นที่เห็นว่าดีที่สุดไปปฏิบัติ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 193) กล่าวว่าการระดมสมอง เป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลว่าความคิดเห็นของตนจะถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ก็ตาม

5. การสาธิต คือการแสดงวิธีการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดู เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกปฏิบัติ

6. การแสดงบทบาทสมมุติ คือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นในห้องแสดงละครในกรณีที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เห็นปัญหาที่เหมือนของจริง แล้วนำมาอภิปรายเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ดีที่สุด ซึ่ง กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 121) ได้กล่าวเน้นการแสดงบทบาทสมมุติว่า ผู้ควบคุม หรือผู้ให้การอบรมจะกำหนดบทบาทให้ผู้เข้าอบรมล่วงหน้า แต่ละคนก็จะไปเตรียมตัวว่าตนจะ แสดงบทบาทอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประกอบการแสดง

7. ทัศนศึกษา คือการการนำผู้รับการฝึกอบรมไปศึกษาหรือสังเกตการณ์นอกสถานที่เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

8. วิธีการศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป คือการกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมที่ได้จัดทำไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งมีทั้งเนื้อหา คำอธิบาย แบบฝึกหัดและเฉลย อยู่ในชุดฝึกอบรมเดียวกัน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง

สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันมากที่สุด สามารถกระทำได้หลายวิธี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ภาระหน้าที่ที่สำคัญของครูมืออาชีพตามมาตรา 24 จึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เข้ารับการอบรมให้เกิดภูมิปัญญา และมีจิตวิทยาที่จะสร้างสภาพการเรียนการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การฝึกอบรมครูสามารถนำมาใช้ตั้งแต่การเตรียมบุคคลก่อนเข้าทำงาน การฝึกอบรมบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ รวมทั้งการจัดฝึกอบรมสำหรับบุคคลในระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เพื่อให้ครูมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดจุดประสงค์ วิธีสอน หลักวิธีการวัดผลและประเมินผล และครูได้มีโอกาสฝึกทักษะ ประสบการณ์ และเทคนิคใหม่ ๆ ,เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรโดยส่งไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ว่าเป็นการไปสังเกตการสอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่นซึ่งกิจกรรมเช่นนี้จะช่วยทำให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจการในโรงเรียนอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตัวเองบ้าง

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 27-29) ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครูอาจารย์โดยการส่งไปศึกษาอบรมหรือดูงานว่า การให้โอกาสข้าราชการเพื่อศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะ จะทำให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น โอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาควรจะส่งเสริม นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันได้อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 22) ได้ให้ความหมายของการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน หมายถึงการที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ไปฝึกอบรม หรือไปดูงานตามความต้องการของหน่วยงานนั้น นับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร วิธีหนึ่งเนื่องจากการศึกษาต่อ การฝึกอบรม หรือการดูงานที่หน่วยงานส่งบุคลากรไปนั้น จะเป็นประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ต่อการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้นั้นให้สูงขึ้น

วิธีการดำเนินการในการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานนั้น ในที่นี้จะกล่าวถึงข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติเป็นหลักสำคัญ เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับข้าราชการครูในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ด้วย

สำหรับวิธีการในการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงานมีวิธีการ ดังนี้

1. การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานในต่างประเทศ ในเรื่องนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วย การให้ข้าราชการลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 และระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ซึ่งแยกได้ดังนี้

1.1. การศึกษาต่อภาคปกติ สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้น จะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแล้ว จำนวนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อต้องไม่เกินเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด การลาศึกษาต่อภาคปกติจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวข้างต้นแล้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

1.2. การศึกษาต่อภาคสมทบสาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแล้ว

1.3. การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแล้ว

1.4. การฝึกอบรม สาขาที่จะไปรับการฝึกอบรมนั้น จะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ การฝึกอบรมจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนด

2. การดูงาน การดูงานภายในประเทศไม่มีระเบียบไว้ให้ดำเนินการ แต่เห็นมีความจำเป็นให้ขอยนุญาตผู้บังคับบัญชาเป็นรายๆ ไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 25-29) ได้กล่าวถึงเรื่องการดูงานไว้ว่า การดูงานหมายถึงการให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตาของตนเอง และได้มีโอกาสสอบถาม และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และข้อคิดเห็น อันจะนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในการดูงาน คือ

1. วัตถุประสงค์ของการดูงานควรกำหนดไว้ชัดเจนว่าต้องการให้เกิดผลในการเรียนรู้หรือให้ผู้ได้รับการพัฒนาได้รับประสบการณ์อะไร

2. การเลือกหน่วยงานต้องเหมาะสม โดยมีการศึกษารายละเอียดล่วงหน้าว่าเป็นหน่วยงานที่มีงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะให้ผู้รับการพัฒนาไปเยี่ยมชม มีสิ่งที่ผู้ไปดูงานอาจพิจารณานำกลับไปบูรณาใช้ในหน่วยงานของตนได้ ซึ่งจะทำให้การดูงานเกิดความคุ้มค่า

กล่าวโดยสรุป การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมและดูงานนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง สำหรับข้าราชการครูในกระทรวงศึกษาธิการให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ ส่วนการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานวิจัยในต่างประเทศนั้นให้ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักนายกรัฐมนตรี

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 41-46) ได้ให้ความหมายว่า หมายถึงการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงานอันได้แก่การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน

วิธีการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงานนั้นมีหลายวิธี ดังนี้

1.การแนะนำชี้แจง หมายถึงการที่หัวหน้างานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคขัดข้องวิธีการแก้ไขปัญหาและเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงเป็นวิธีการพื้นฐานที่จะให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงนี้จะใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลายกรณี เช่น การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือใช้ในการณีปฐมนิเทศบุคคลใหม่ การแนะนำชี้แจงก่อนปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงระหว่างการปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงหลังจากปฏิบัติงาน การแนะนำชี้แจงประกอบกับกรณีอื่นๆ

2. การประชุมชี้แจง หมายถึงการแนะนำ ชี้แจงเป็นกลุ่มของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เข้าใจไม่ยาก

3. การสอนงาน หมายถึงการที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือกรณีที่การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ทั้งนี้เพื่อจะให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองปฏิบัติงาน หมายถึงการจัดให้ผู้ปฏิบัติได้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปฏิบัติได้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น การฝึกปฏิบัติหรือทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงานหรือการแนะนำชี้แจง

4. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือพื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวล ความพยายามที่จะจัดให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้นจะมาจากความสนใจและความต้องการของบุคลากรแต่ละคน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2532 : 321) ในการพัฒนาความสามารถด้วยตนเองนั้นจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งการพัฒนาด้วยตนเองสามารถดำเนินได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 46-48)

1. แจ้งให้บุคลากรได้ทราบว่า หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาด้วยตนเองนอกเหนือจากวิธีการที่หน่วยงานได้ดำเนินการแล้ว

2. หัวหน้างานควรพิจารณาถึงความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทุกคนอยู่เสมอ

3. การพัฒนาบุคคลด้วยตนเองนั้น หน่วยงานสามารถจัดได้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

3.1. จัดหาเอกสารหรือแนะนำเอกสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้ศึกษา

3.2. เพื่อให้การพัฒนาตนเองได้ผลดียิ่งขึ้น ควรจัดเทคนิคในการพัฒนาให้ผสมผสานกันระหว่างพัฒนาด้วยตนเองหลาย ๆ วิธี เช่น

3.2.1. พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการแนะนำชี้แจง

3.2.2. พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการสอนงาน

3.2.3. พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงาน

3.2.4. พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการมอบหมายงาน

3.2.5. พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการให้คำแนะนำปรึกษา

3.2.6. พัฒนาด้วยตนเองโดยใช้เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

160199

4. ในการพัฒนาบุคคลด้วยตนเองหากจะให้ได้ผลจริงจังควรดำเนินการให้เป็นระบบ โดยดำเนินการตามกระบวน ดังนี้

4.1. การวางแผน โดยหัวหน้างานต้องพิจารณาดำเนินการให้บุคคลได้พัฒนาด้วยตนเองในเรื่องใด อย่างไร

4.2. การเตรียมการ เป็นการเตรียมการในการมอบหมายให้ศึกษาหรือพัฒนาด้วยตนเองอย่างไร

4.3. การดำเนินการ โดยการกำหนดหรือมอบหมายให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.4. การติดตามผล โดยการสอบถามหรือนัดหมายปรึกษาหารือตามระยะเวลาที่กำหนด ว่าได้มีการพัฒนาตนเองได้แค่ไหน อย่างไร

4.5. การประเมินผล โดยการประเมินหลังจากเสร็จสิ้นการพัฒนาด้วยตนเองเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าได้ผลแค่ไหนเพียงใด

พงษ์สวัสดิ์ แพจุ้ย (2529 : 11-12 ; อ้างถึงใน สมพิศ โสดารัมย์. 2538 : 38-39) ได้เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร 8 วิธี คือ

1. การอ่าน หรือการแสวงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการอภิปรายเป็นต้น

2. การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น เขียนหรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องที่ตนสนใจ เขียนคู่มือการปฏิบัติงานเป็นต้น

3. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงาน โดยวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงเวลาหนึ่ง

4. การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่โดยอาศัยเทคนิควิธีการวิจัยที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็น เป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

5. การไปสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น วิธีนี้สามารถทำคนเดียวและทำเป็นกลุ่ม

6. การเข้าไปร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นการพัฒนาตนเองโดยการลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และประสบการณ์นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

7. การไปฝึกงาน เป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้โดยวิธีการลงมือปฏิบัติ เป็นการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

8. การติดตามและประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตัวเอง ในการปฏิบัติงานทุกชิ้นทุกประเภท ควรมีการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของตัวเองเพื่อปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

วิรยุทธ พึ่งเทียร (2543 : 34-35) ได้กล่าวถึงในสังคมยุคใหม่ ครูต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างศักยภาพในตนให้เป็นครูยุคใหม่ที่ก้าวหน้าทั้งความเก่ง และความดี เป็นครูมืออาชีพที่ทำงานอย่างมีหลักการ กระบวนการพัฒนาตนเองของครูต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การศึกษาอบรมทั้งในระบบของหน่วยงาน และสถาบันการศึกษาฝึกอบรมต่าง ๆ ที่ช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในองค์กร พัฒนาความรู้ ทักษะและการเสริมสร้างเจตคติ ที่ดีต่อการทำงาน

2. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อความรู้ร่วมสมัย และการพัฒนาการคิด พัฒนากระบวนการทำงาน

3. การศึกษาวิจัย และการปฏิบัติการทดลอง เป็นการแสวงหาความรู้ แสวงหาแนวทางในการพัฒนางาน โดยผ่านกระบวนการค้นหาและสร้างองค์ความรู้ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัย

4. กระบวนการสร้างสรรค์งานในหน้าที่ โดยมีพื้นฐานในการตั้งใจที่จะพัฒนางานให้บังเกิดผลดี ด้วยความพยายามและทุ่มเทใช้ศักยภาพที่มีในตน และแสวงหาความร่วมมือ

5. พัฒนาและดูแลสุขภาพตน ถือเป็นระบบสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพราะการมีสุขภาพกาย ใจที่ดี ก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและพัฒนาต่อไปได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 36 - 38) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาตนเองให้ไปสู่ครูมืออาชีพ อย่างมีลำดับขั้นตอนต่อเนื่อง ดังนี้

1. การเพิ่มพูนความรู้และเผยแพร่ความรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1.1. การเพิ่มพูนความรู้

1.1.1. การประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการในเรื่องหลักสูตร การจัดทำชุดการสอน แผนการสอน เอกสารประกอบการค้นคว้า สื่อ คู่มือครู ฯลฯ จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กลุ่มโรงเรียน, สพท., สพฐ., และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

1.1.2. การศึกษาดูงาน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง จากผู้ประสบความสำเร็จ เช่น จากครูดีเด่น,ครูต้นแบบต่าง ๆ โรงเรียนดีเด่น และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.1.3. การศึกษาต่อ

1.1.3.1. ศึกษาต่อเพื่อให้ได้ระดับที่สูงขึ้นจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ

1.1.3.2. ศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิทางการศึกษา (กรณีไม่มีวุฒิครู)

1.2. การเผยแพร่ความรู้ ความรู้ที่ได้รับมาจากการประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อให้แก่เพื่อนครูร่วมอาชีพ เป็นการช่วยทำให้ประสิทธิภาพทางการศึกษาได้ขยายในวงที่กว้างขึ้นโดย การเผยแพร่ในระดับโรงเรียน, กลุ่มโรงเรียน, อำเภอ, จังหวัด, เขตการศึกษา และระดับประเทศ

2. การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การที่ครูได้เพิ่มพูนความรู้ทางด้านการเรียนการสอน และนำเทคนิควิธีการไปพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ จะทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ และทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ซึ่งแนวปฏิบัติดังนี้

2.1. มียุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนการสอน หมายถึงรูปแบบวิธีการ กระบวนการ และกลวิธีในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.2. การทำการวิจัยในชั้นเรียน เป็นกระบวนการที่ใช้ในการค้นหาคำตอบของปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเป็นระบบระเบียบ ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ความรู้ใหม่ และแนวทางในการแก้ปัญหา อันเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การพัฒนาการศึกษามีคุณภาพ ครูผู้สอนควรทำการวิจัยการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะผลการวิจัยทำให้ครูทราบถึงสาเหตุปัญหา และแนวทางในการแก้ปัญหาได้ตรงจุดอย่างมีระบบ อันเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

2.3. การจัดทำแฟ้มพัฒนางาน (Portfolio)

3. การได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ครูมืออาชีพได้เพราะเป็นการรับรองคุณภาพครูจากบุคคลอื่น ซึ่งสังคมยกย่อง มีอยู่ 2 ส่วน ดังนี้

3.1. สังคมครู ได้รับการยอมรับ และยกย่องจากเพื่อนครูในโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สพท. สพฐ. สพช. และหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้แก่ ครูต้นแบบ ครูดีเด่น ครูจริยธรรมดีเด่น ครูชนะเลิศการประกวดสื่อ ครูชนะเลิศการประกวดกิจกรรมทางวิชาการ ครูสุขภาพดีเด่น ครูที่ได้รับเข็มครุสดุดี ครูแห่งชาติ ฯลฯ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี Rajabhat University

3.2. หน่วยงานอื่น ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่นนอกสังกัดทั้งในชุมชน ตำบล, จังหวัด, ประเทศ ทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ศาสนา, วัฒนธรรม, สาธารณสุข, พัฒนาชุมชน, กีฬา ฯลฯ

4. การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าครูผู้สอนทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตจะต้องเป็นครูที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูจะต้องศึกษากระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนให้พัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ สมองสติปัญญาและด้านคุณธรรม ดังนั้นการพัฒนาตนเองของครูเป็นงานที่ต้องทุ่มเทความรับผิดชอบอย่างสูง เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาศิษย์ และต้องพัฒนาตนเองในศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพครูอยู่เป็นประจำ เพื่อให้รู้และปฏิบัติได้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของวิทยาการและของโลก ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคมจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพครูอย่างแท้จริง

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 48) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เป็นการใช้เทคนิคการบริหาร โดยนักบริหารดำเนินการให้เกิดการพัฒนาบุคคลไปด้วย ซึ่งกล่าวไว้ 3 ประการ คือ

5.1. การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

5.2. การบริหารโดยมีส่วนร่วม (Participative Management)

5.3. เทคนิคคิวซี (Quality Control Circle)

ซึ่งจะได้กล่าวแต่ละเรื่องโดยสังเขปดังต่อไปนี้

การบริหารโดยเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ (Management by Objective)

การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ เป็นการบริหารที่เน้นการยึดเป้าหมายเป็นหลักในการบริหาร ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายการทำงานของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกทางหนึ่ง

คูนทซ์ และคนอื่น ๆ (Koontz and others. 1984 ; อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 246) อธิบายว่า เป็นระบบการบริหารแบบรวบยอดที่รวมเอากิจกรรมทางบริหารที่สำคัญทั้งหลายเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบแล้วควบคุมให้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ และปัจเจกบุคคลอย่างมีประสิทธิผลและสิทธิภาพ ซึ่ง

ระชุม รอดประเสริฐ (2539 : 223) มีความเห็นว่าการบริหารโดยมีวัตถุประสงค์เป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลจำนวนมากมีส่วนร่วมในประการวางแผน

การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์เกิดจากสภาวะการณ์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. องค์การมีความซับซ้อนและการบริหารงานองค์การมีลักษณะเป็นอาชีพมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารต้องมอบหมายงานให้คนอื่นทำแต่ตนเองต้องรับผิดชอบดูแลมากขึ้น

2. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานตนเองมากขึ้น แต่ไม่ปรารถนาที่จะให้มีการควบคุมโดยใกล้ชิด ซึ่งสมยศ นาวีการ (2529 : 9) ได้กล่าวว่า การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์นอกจากจะมุ่งเป้าหมายขององค์การแล้ว เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรก็เป็นส่วนสำคัญ บุคลากรภายในองค์กรจะต้องมีการศึกษาที่ดีมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ แมกเกรเกอร์ (McGregor ; อ้างถึงใน พะยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 244) ได้เสนอแนะกระบวนการประเมินและสร้างบรรยากาศจูงใจในการทำงาน ของสมาชิกในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชาต้องเสนอแนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นของตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการประเมินตนเองและพัฒนาตนเอง โดยการพิจารณาตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา

วิธีดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนด ไว้ดังนี้

1. หน่วยงานระดับสูงสุด กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานว่างานของหน่วยงานมีเป้าหมายอย่างไร

2. หน่วยงานระดับรองลงมา กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องและรับกับเป้าหมายของหน่วยงานระดับสูงตามข้อ 1

3. หากมีหน่วยงานระดับรอง ๆ ลงมาอีก ให้กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องและรับกันเป็นระดับจนถึงหน่วยงานระดับต่ำสุดในการปฏิบัติงาน

4. ในหน่วยงานระดับปฏิบัติหรือระดับต่ำสุด ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ร่วมกันพิจารณากำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของตนเองด้วย

5. ในการบริหารกิจกรรมที่สำคัญของหน่วยงานระดับต่าง ๆ เช่น การวางแผนการติดตามประเมินผลงาน เป็นต้น จะต้องให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปได้มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ หรือร่วมพิจารณาการดำเนินงานด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ เป็นเทคนิคการบริหารที่เน้นการยึดเป้าหมายเป็นหลักในการบริหาร ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสได้เรียนรู้และได้เข้าใจงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วย

การบริหารโดยมีส่วนร่วม (Participative Management)

การบริหารโดยมีส่วนร่วม มีแนวคิดว่าในการบริหารงานนั้นหากให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน เพราะจะทำให้บุคลากรได้มีโอกาส

พัฒนาความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่ง กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 149) และสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2536 : 106) ก็ได้ให้แนวคิดที่ตรงกันว่า การบริหารโดยมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่ผู้บริหารยินยอมให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการพัฒนาบุคลากรและช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรได้เป็นอย่างดี

วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 50) กำหนดไว้ดังนี้

1. ให้การบริหารงานในหน่วยงานมีการบริหารในรูปแบบทีมบริหาร หรือลักษณะคณะกรรมการบริหาร

2. ทีมบริหารหรือคณะกรรมการ ประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้นำทีมหรือประธาน มีรองหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ร่วมทีมหรือเป็นคณะกรรมการ

3. การบริหารในกิจกรรมหรือเรื่องสำคัญ ๆ ให้ใช้ระบบร่วมปรึกษาหารือ เพื่อสมาชิกได้มีส่วนในกิจกรรมหรืองานสำคัญนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นเทคนิคการบริหารงาน ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนรวมในกระบวนการบริหารตั้งแต่ การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ การติดตามประเมินผลและการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกวิธีหนึ่ง

เทคนิคคิวซี (Quality Control Circle)

เทคนิคคิวซี เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่หน่วยงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้จัดกลุ่มกันตามความสมัครใจ เพื่อร่วมกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 51) ได้เสนอวิธีดำเนินการดังนี้

1. การจัดตั้งกลุ่ม โดยกลุ่มไม่ควรมีบุคคลเกิน 10 คน อาจเป็นบุคคลต่างหน่วยงานหรือหน่วยงานเดียวกันที่มีความสนใจ แล้วตั้งชื่อกลุ่ม สัญลักษณ์ของกลุ่ม ต้าขวัญระดมสมาชิกกลุ่ม แล้วเลือกผู้นำกลุ่ม ในขณะเดียวกันหน่วยงานอาจจะจัดตั้งคณะประสานงานคิวซี เพื่อคอยให้คำปรึกษาแก่กลุ่มคิวซี

2. การปรึกษาวิธีทำกิจกรรมและการใช้เทคนิคคิวซี โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1. ผู้นำชี้แจงแนวทางการทำกิจกรรมให้สมาชิกกลุ่มเข้าใจในการทำกิจกรรมกลุ่ม

2.2. การนัดหมายการประชุม กำหนด วัน เวลา ให้ชัดเจนเพื่อให้ทุกคนมาให้พร้อมเพรียงกัน

3. การเริ่มดำเนินการ โดยการเลือกหัวข้อปัญหา และตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา

4. การลงทะเบียนในกิจกรรมคิวซี เมื่อได้หัวข้อปัญหาและเป้าหมายในการแก้ปัญหาแล้ว ต้องแจ้งให้ผู้ประสานงานคิวซีทราบ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานทราบต่อไป

5. การกำหนดแนวปฏิบัติ โดยปกติให้ดำเนินการตามวัฏจักรเดมมิ่ง หรือ PDCA ซึ่งมีแนวปฏิบัติ 4 ขั้นตอน คือ วางแผน (Plan = P) ลงมือทำ (Do = D) ตรวจสอบ (Check = C) และดำเนินการ (Action = A)

6. การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

7. สรุปการดำเนินงานและรายงานผล

กล่าวโดยสรุป เทคนิคคิวซี เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปรับปรุงและพัฒนางานเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สมาชิกได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูในด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

เรืองศักดิ์ กล่ำสกุล (2523 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก พบว่าในด้านการพัฒนาบุคลากรครู งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมากคือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ

ชนะ ธนสมบูรณ์ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่า ขาดปัจจัยในการจัดอบรมทางวิชาการและส่งครูไปดูงาน กับครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม ส่วนครูเห็นว่าครูไม่ชอบเข้าอบรมเช่นเดียวกับผู้บริหาร และครูมุ่งหารายได้โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ตน

ทองสุข รวยสูงเนิน (2527 : บทคัดย่อ : อ้างถึงใน สมเจตน์ สดเอี่ยม. 2542 : 37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสอนวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนวิชาภาษาไทยชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญา เตชาภิวัฒน์สกุล (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพด้านการสอนของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามความคิดเห็นของตนเอง พบว่า ครูมีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเลือกวิธีการและเทคนิคการสอนไม่แตกต่างกัน

บุญโชติ จันทร์สุพัฒน์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา และครูประจำการสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ครูประจำการมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้คือ ให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง จัดเนื้อหาในการฝึกอบรมให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จัดให้ครูได้มีโอกาสไปดูงานในโรงเรียนตัวอย่างระดับต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่นให้มีการสังเกตอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

สุพจน์ สุภาพันธ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการโดยเฉลี่ยในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ต้องการจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอน และให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ ส่วนครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการให้จัดหาเอกสารทางวิชาการไว้ให้ใช้อย่างเพียงพอ ต้องการให้มีการประชุมสัมมนา และต้องการให้มีการส่งเสริมครูศึกษาต่อภายในประเทศ โดยการศึกษาภาคนอกเวลา หรือใช้เวลาราชการบางส่วน

กรัณย์ เองพานิช (2528 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน สมเจตน์ สดเดียม. 2542 : 37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 8 ตามการรับรู้ของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีพฤติกรรมการการสอนต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศ ประสบการณ์ในการสอน และวุฒิการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน

แพรวพราย รัตน์ติลกพาณิชย์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพ และความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากร ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของครูอาจารย์โดยส่วนรวมต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่การส่งเสริมให้คณาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน ส่วนกิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดได้แก่ การนิเทศให้คณาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ

สกล รุ่งโรจน์ (2529 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน บุญเรือง พรมสิทธิ์ 2540 : 51) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม ได้แก่การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสาร การสับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาจิตใจ พบว่าการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากทุกด้าน และมีความต้องการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ

สมปอง นิลล้วน (2530: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ได้กำหนดตัวแปร วัยวุฒิ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 226 คน ผลการวิจัยของปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดความกระตือรือร้น การนิเทศการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ ขาดการวางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 190 – 191) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำดับปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่มากที่สุด คือ ด้านการใช้วิธีการพัฒนาตนเอง รองลงมาได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานและให้ปฏิบัติงานตามลำดับ

สิทธิชัย สิวเวหา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านการจัดหาโรงเรียนไม่มีโอกาสในการสรรหา และคัดเลือก ครูใหม่ที่ได้มาเป็นครูที่ย้ายมาจากที่อื่นเป็นส่วนใหญ่ และได้มาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ในด้านการบำรุงรักษา ผู้บริหารได้มีการปฏิบัติตามหลักของการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนใหญ่ และเห็นว่าวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่ได้ผลดีอย่างมาก คือ การให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูอยู่เสมอ โดยการใช้วิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการพัฒนาครูส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ไปฝึกอบรมมากที่สุด แต่การพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด คือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาในการบริหารบุคคลที่พบมาก คือครูมีคุณวุฒิไม่ตรงกับความต้องการ และครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ครูไม่เห็นความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการ

นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : บทคัดย่อ ; อ้างถึงใน สมโภชน์ ชมแสงจันทร์. 2540 40) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสายวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษาดูงาน การปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรระดับมากทุกวิธีการ

2. อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ไพโรจน์ สงทอง (2535 : บทคัดย่อ) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุมพล ศรีสังข์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูอาจารย์ที่มีอายุและวุฒิต่างกัน มีทัศนะต่อแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแบบประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัทนา ปั้นม่วง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การจัดการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการผลิตสื่อ เลือกใช้สื่อหรืออุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสมต่อบทเรียนนั้น ๆ

มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่าครูอาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมและรายด้าน เจตคติกับด้านทักษะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

สมเดช สิงห์เสนา (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครนายก พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู 3 อันดับแรกได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของครู การอบรมและการสัมมนาทางวิชาการ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูที่สำคัญคือ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการการพัฒนาบุคลากรครู การส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ในการทำงาน การกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่ครูควรกระทำได้แก่การวางแผนพัฒนาตนเอง และการปรับปรุงวิธีการสอนอยู่เป็นประจำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ BuriramRajabhat University

และโรงเรียนควรสงเสริมให้ครูได้เข้าร่วมการประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกโรงเรียน

พล บุญอยู่ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นพบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการในการพัฒนามาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของครู และการนิเทศภายในตามลำดับ

ชนิษฐา มุดตาหารัช (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรสาย ข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็นความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการลาศึกษาเพิ่มเติม และการพัฒนาตนเอง และข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 3 – 4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

จรูญ นราศร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและในรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปริญญา กรวยทอง (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายงานสอน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสายงานสอนที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

วนิดา กิตติโชควัฒนา (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนราธิวาส พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์อยู่ในตำแหน่ง 6 ปี มีความต้องการมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง11 15 ปี

สุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครู อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในแต่ละวิธีอยู่ในระดับกลางไม่แตกต่างกัน

สมพิศ โสตารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 พบว่า ข้าราชการที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความต้องการการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรม

แถวทอง มาตะโค (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนครพนม พบว่า การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครนครพนม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผล และวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อ

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University

นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก ผู้ปฏิบัติการสอนมีความต้องการพัฒนาด้านการนิเทศ ด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ด้านการไปศึกษาดูงานและด้านการจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหาร

วิทยา เกื้อดวง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่สนับสนุนการได้รับรางวัลดีเด่นของครูประถมศึกษาในเขตการศึกษา 3 พบว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นในเขตการศึกษา 3 ส่วนใหญ่เห็นว่า การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาดูงานตามโอกาส และจัดให้มีการประชุมศึกษาหารือช่วยสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าดีเด่นอย่างมากคิดเป็นร้อยละ 62.78, 41.11 และ 41.11 ตามลำดับ

สมเจตน์ สดเอี่ยม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักเรียน ครู และผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพของครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามแนวทางปฏิรูปครูในจังหวัดเลย พบว่า ผลงานทางวิชาการที่ครูผู้สอนจัดทำมากที่สุด คือ การผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน แหล่งที่ครูผู้สอนติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาเป็นประจำมากที่สุด คือ โทรทัศน์ ครูผู้สอนส่วนมากเคยมีประสบการณ์เข้ารับการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะทางวิชาการ และผู้ที่เคยมีประสบการณ์ส่วนมากนำความรู้หรือแนวคิดไปใช้ในการสอน ครูผู้สอนส่วนมากใช้แผนการสอนที่จัดทำขึ้นเอง

สุรชัย สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรม

วีรชัย นวลสำลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น

ถวัลรัตน์ สวนบุรี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ครูและ

ผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด การฝึกอบรม ส่วนด้านอื่นมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ครูและผู้บริหารที่มีตำแหน่งต่างกัน และวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

2.งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ มีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของครูที่สำคัญ ดังนี้

ไรอันส์ (Ryans. 1960 ; อ้างถึงใน ยงยุทธ์ สับเน่ียม. 2541 : 26) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะครู และพฤติกรรมของครู พบว่า พฤติกรรมที่ดีของครู คือเตรียมการสอน สนใจนักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียน สุภาพอ่อนน้อม มีอารมณ์ขัน เมตตากรุณา มีความสุขุมและคุณธรรม

เชสเตอร์ (Chester. 1966 : 288 ; อ้างถึงใน สุชาติ สุวรรณมณี. 2538 : 46) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกาจำนวน 708 คน พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการมีสมรรถภาพสูงเนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้ครูและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดอบรมจัดโครงการให้ครูได้สับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและการประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและการติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การลาศึกษาการสอน จัดปฐมนิเทศครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับเสนอมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกโสตทัศนวัสดุ อุปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู ,เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผล การเยี่ยมห้องเรียน และจดค่าเฉลี่ยเลี้ยง ค่าพาหนะ และค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

คลาร์ค (Clark. 1970 : 276 – A ; อ้างถึงในสมพิศ โสดารักษ์. 2539 : 55) ได้วิจัยประเมินผล เลือกวิธีการจัดอบรมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่างๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการควรได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผล อย่างมีประสิทธิภาพ

จอห์นสเตอร์ (Johnstors. 1971 : 212 ; อ้างถึงใน มานพ แก้วขาว. 2536 : 43) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่าแรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ เรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือเพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ กว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมกับกลุ่ม เพื่อสนองความพึง

พอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ครูมีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเป็นคนเก่ง คนดี และคนมีความสุข วิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน ครูจะต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา การพัฒนาศักยภาพของครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยจะต้องเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่ตรงกับความต้องการเพื่อให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่ดีงามทั้งในด้านการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีหลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีการต่างก็มีจุดหมายที่จะเสริมสร้างศักยภาพของครู ให้มีสมรรถนะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพโดยวิธีการ ที่ผู้วิจัยได้ศึกษา จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพของครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานได้ จึงได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อดำเนินการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ Buriram Rajabhat University