

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการเสนอผลการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอสาระสำคัญตามหัวข้อต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 บุคลากรทางการศึกษา
- 1.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 ความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 แนวทางการพัฒนาครูประจำการ
- 1.5 ความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

ตอนที่ 2 การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- 3.1 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 3.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง
- 3.3 การประเมินผลและติดตามผล
- 3.4 การพัฒนาความรู้
- 3.5 การพัฒนาทักษะ
- 3.6 การพัฒนาทัศนคติ

ตอนที่ 4 การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

- 4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
- 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง
- 4.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง
- 4.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
- 4.5 วิธีการพัฒนาตนเอง
 - 4.5.1 การสำรวจและประเมินตนเอง
 - 4.5.2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

- 4.5.3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
- 4.5.4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
- 4.5.5 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
- 4.5.6 การศึกษาต่อ
- 4.5.7 การศึกษาดูงาน
- 4.5.8 การเข้าร่วมการฝึกอบรม
- 4.5.9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 6.1 งานวิจัยในประเทศ
- 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

1.1 บุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีการกำหนดสายงาน หรือกลุ่มงานไว้สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติไว้ดังนี้

1. สายงานบริหารในสถานศึกษา เป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สายงานนี้ครอบคลุมถึงตำแหน่งซึ่งเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. สายงานการสอน สายงานนี้เป็นสายงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นงานหลักถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้ที่รับผิดชอบในสายงานนี้จะเรียกว่าเป็นตำแหน่งของครูผู้สอน เป็นผู้ปฏิบัติงานสอนจริงในโรงเรียน หน้าที่และความรับผิดชอบของครูสายงานการสอน ได้แก่ งานปฏิบัติการสอน งานส่งเสริมการสอน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

1.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของงานพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากรขณะปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการคือ เพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ มีความสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิระ ประवालพฤษ (2538, หน้า 2) การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ มักจะทำกันมากในทางราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องลงทุนมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการลงทุนทางธุรกิจ ผู้ใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการอยู่ไม่ได้

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้ไปตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือ ถ้าบริษัทหรือโรงงานนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องจักรได้ และมีความชำนาญในการใช้ ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม หรือในกรณีที่จะเปิดสำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้มีความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อเลื่อนให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือทำงานที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษอาจจะใช้วิธีไปฝึกปฏิบัติงานที่บริษัทแม่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ของประเทศญี่ปุ่นที่ต้องทำในประเทศไทย จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในประเทศญี่ปุ่น หรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัด ส่งช่างมาฝึกปฏิบัติงานที่ศูนย์ใหญ่ในกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้เครื่องมือ และเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่

สมชาติ กิจยรรยง และ อรรถวิทย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2539, หน้า 16) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยการฝึกอบรมไว้ว่า มิติใหม่ของการพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของพนักงานให้มีลักษณะการทำงานแบบมืออาชีพ โดยการมุ่งเน้นถึงเป้าหมายหลักของการประกอบธุรกิจนั้น ๆ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรขององค์กรจึงควรทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ธุรกิจนั้น ๆ อย่างมาก จนกล่าวได้ว่า

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ และสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจนั้น

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และบุคลากรที่มีความรู้ดียังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวของธุรกิจ ให้ธุรกิจนั้นสามารถขยายตัวไปได้โดยมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรรองรับการขยายตัวของธุรกิจนั้น ๆ

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือกำลังจะได้รับมอบหมาย จะช่วยบุคลากรของหน่วยงานนั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีส่งผลไปถึงลูกค้าที่มาใช้บริการกับธุรกิจ หรือหน่วยงานของเรา

ชาตรี บวรเวช (2542, หน้า 15) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูหมายถึง การดำเนินการตามกระบวนการเพื่อเพิ่มความรู้ และทักษะความชำนาญในการปฏิบัติการสอน ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนของครู แต่ละท่านให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งเน้นกรรมวิธีหรือวิธีการซึ่งอาจกำหนดออกมาในรูปของแผนหรือโครงการฝึกอบรม เพื่อยกระดับความรู้ และทักษะของครูประจำการ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้มีทักษะความถนัดความสามารถ เหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากร ที่นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่องค์กร โดยมีวิธีการคือ 1. ส่งเสริมเพิ่มวุฒิ โดยการไปศึกษาต่อ เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น 2. สนับสนุน ยกย่อง ยกระดับ ความรู้ ความชำนาญ ทักษะทัศนคติ โดยการดูงาน ฝึกอบรม เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และงานที่รับผิดชอบ

1.3 ความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำกันอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น

อันถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงถือได้ว่า สำคัญและจำเป็นที่สุด

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ระบุถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาไว้ ดังนี้

งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) การพัฒนาบุคลากรนั้น ถือว่าเป็นแรงจูงใจหรือการให้ของขวัญ อย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำเจซ้ำซากก็จะเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันที นอกจากนี้จะช่วยใช้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุก ๆ หน่วยงาน

ชาติรี บวรเวสสะ (2542, หน้า 18) ได้สรุปถึงความจำเป็นของการพัฒนาตนเองไว้ว่า ... เป็นความสำคัญ ทิศทาง และคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการเรียนการสอนที่จะต้องตามให้ทัน เหตุการณ์ และความเปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพครู ดังนั้น ครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้อง พัฒนาตนเอง

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 23) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของ นักวิชาการ และหน่วยงานการศึกษาไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้บุคลากรมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามความเปลี่ยนแปลงของวิทยาการใหม่ได้ ทันที และยังช่วยให้ตนเอง มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถที่จะพัฒนา หน่วยงานของตนให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร จากที่นักวิชาการทางการ ศึกษากล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเหตุว่า การทำงานต่าง ๆ นั้น เมื่อได้ดำเนินการทำงานไปเรื่อย ๆ จะเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน อันอาจจะเนื่องมาจาก การขาดความรู้ ความ ขำนาญ หรืออาจเป็นเพราะความซ้ำซากจำเจ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยเป็นแรงจูงใจในการ ทำงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ติดตามวิทยาการที่ เปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันจะเป็นผลทำให้ หน่วยงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดความสิ้นเปลือง ซึ่งจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงานต่าง ๆ

1.4 แนวทางการพัฒนาครูประจำการ

“ครู” ควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ และในด้านการเป็นสมาชิกของสังคม เพราะการพัฒนาตนในด้านวิชาชีพจะช่วยให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาตนในด้านการเป็นสมาชิกของสังคมจะช่วยให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ครูต้องการพัฒนาตน เพราะการพัฒนาตนเองของครูเป็นการฝึกฝนหรือปรับปรุงตนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การพัฒนาตนเองของครูเพื่อการประกอบวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะกับเจตคติที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ สำหรับการพัฒนาตน เพื่อการดำรงตนอยู่ในสังคมที่ครูเป็นสมาชิกได้อย่างมีความสุขนั้น ครูต้องพัฒนาตนทั้งในด้านการรักษาสุขภาพกาย และจิต การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง การศึกษาหาความรู้ให้เกิดความรู้รอบในเรื่องทีนอกเหนือไปจากความรู้ในวิชาชีพ และการสร้างเสริมบุคลิกภาพที่ดีของตนเอง

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2541, หน้า 11-14) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาครูประจำการที่สามารถพัฒนาครูไปพร้อม ๆ กับครู ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในการสอนนักเรียนของตนไปด้วย และผลของการพัฒนายังส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง และประการสำคัญการพัฒนาและการฝึกอบรมครูประจำการนั้น ไม่ได้ดึงครูประจำการออกมาจากวิถีชีวิตการทำงานของครู

1. รูปแบบของการพัฒนา เรียกว่า “การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

2. แนวคิดพื้นฐานของการพัฒนาครูประจำการยุคใหม่

2.1 พัฒนาครูประจำการ โดยยึดภารกิจของครูที่ปฏิบัติในโรงเรียน เป็นฐานของการพัฒนา (พัฒนาสิ่งที่เป็นวิถีชีวิตการทำงานของครู)

2.2 นำเอาภารกิจ วิธีการทำงาน กระบวนการทำงาน ตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานของครูเป็นเนื้อหาสาระกระบวนการและกิจกรรมในการพัฒนาครูประจำการ ด้วยการนำเอาเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในกระบวนการพัฒนา

2.3 เป้าหมายของการพัฒนาครูประจำการ นอกจากจะให้ครูได้พัฒนาอย่างสัมฤทธิ์ผลแล้ว การพัฒนาจะต้องส่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโดยตรง และพร้อมกันนั้นการพัฒนาจะต้องเกิดผลกระทบในทางบวกต่อโรงเรียน และชุมชนด้วย

2.4 การพัฒนาครูประจำการต้องไม่นำครูออกมาจากวิถีชีวิต หรือวัฒนธรรมการปฏิบัติงานประจำของครู เพื่อให้นักเรียนได้รับการเรียนเต็มหลักสูตรไปพร้อม ๆ กับตัวครูได้รับการพัฒนา

2.5 การพัฒนาครูประจำยุคใหม่ ต้องทำให้ครูรู้สึกว่ามีศรัทธา มีความสุข มีส่วนร่วม ได้ใช้ความคิดวิเคราะห์ เป็นศูนย์กลาง เป็นคนสำคัญ ได้ลงมือปฏิบัติจริง และเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

3.1 ครูประจำการพัฒนาตนเอง ด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางลงมือปฏิบัติจริงด้วยตนเอง วัดและประเมินผลสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริง (Authentic Assessment)

3.2 ครูประจำการเรียนรู้ และร่วมทำงานกับครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher) เน้นครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเดียวกัน กลุ่มโรงเรียนเดียวกัน ตำบล อำเภอ หรือจังหวัดเดียวกัน

3.3 จัดบทบาทและภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ให้กับครูประจำการ ได้ปฏิบัติและรับผิดชอบ โดยอาศัยกิจกรรมครูพี่เลี้ยง ครูที่ปรึกษา ครูที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานนักเรียน (Student Port Folio) และการประเมินเพื่อนครูด้วยกัน (Peer Evaluation) เป็นต้น

3.4 การนำครูประจำการมาเข้ารับการฝึกอบรมในรูปแบบครูกลายเป็นนักเรียนโดยเน้นกิจกรรมและกระบวนการ และให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางปฏิบัติจริง วัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงเสมอ

3.5 ครูประจำการพัฒนาตนเองด้วยเครือข่ายบุคคล เครือข่ายที่เป็นองค์กรหรือสถานที่ และเครือข่ายระบบที่กำหนดขึ้น เป็นยุทธศาสตร์ที่นิยมมากในระบบการพัฒนาครูยุคใหม่ ทำได้สะดวก ประหยัด และมีประสิทธิภาพดี

4. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาครูประจำการที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน และมุ่งผลให้เกิดต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง ได้แก่

4.1 ครูประจำการ ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างดี โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน

4.2 การเรียนรู้ของผู้เรียนมีสัมฤทธิ์ผล และพัฒนาก้าวหน้าอย่างเห็นได้ชัด

4.3 โรงเรียนได้รับการพัฒนาในภาพรวม และเห็นได้ชัดในเรื่องการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม

1.5 ความต้องการการพัฒนาของครูประจำการ

งามจิตร์ อ่อนมิ่ง (2537) ศึกษาสภาพ และปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า กิจกรรมด้านการปฐมนิเทศ ครูไม่ให้ความสำคัญ ปัญหา การ

อบรมไม่วิเคราะห์สภาพปัญหาก่อนการฝึกอบรม เนื้อหาไม่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริง ปัญหาด้านการเตรียมการขาดบุคลากรที่มีความสามารถดำเนินการประชุม ครูไม่เคยมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่จะดำเนินการประชุม และปัญหาการศึกษาออกสถานที่ ครูไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้

รุ่งทิพย์ ช้องหลิม (2540) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูประจำการโดยใช้วิธีการจัดเก็บข้อมูลเทคนิคสมมติแบบปรับปรุง ผลพบว่า ปัญหาที่ครูประจำการควรได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่ (1) ครูมีความรู้และทักษะไม่เพียงพอในการสร้างหรือผลิตสื่อการเรียนการสอน (2) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ และ (3) ครูขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ปัญหาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ครูประจำการเห็นว่ามีค่ามากที่สุด ได้แก่ (1) วิทยากรขาดความรู้ และความชำนาญในเรื่องที่อบรม (2) ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหาร และ (3) เรื่องที่จัดอบรมเป็นเรื่องไม่ทันสมัย และเคยจัดอบรมแล้ว ครูประจำการมีความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรดังนี้ (1) จัดการประชุมหรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ (2) มีวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องที่จัดอบรม และ (3) มีการนิเทศติดตามผลหลังการอบรมอย่างมีระบบ

ตอนที่ 2 การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบนั้น รวมถึงการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยต้องเร่งปฏิรูประบบการผลิต การสรรหา และการพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐ และเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามวิธีการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2543 หน้า 8-9)

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป

3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยี โดยในทุก ๆ 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการ อบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าร่วม

ประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ และให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณา เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4. ให้ครูเลือกแผนการสอน หรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถที่จะทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครู ในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครู ชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน และส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้ที่เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนตามความเหมาะสม

7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่ง ตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังครู และการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูสอนวิชาที่ขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับหลังมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาที่ขาดแคลนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8. ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพ (Carrer Pattern) ที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่น และสามารถที่จะปรับเปลี่ยนหรือหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถที่จะก้าวหน้าตามสายงานการสอน ในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือการปฏิบัติของครู และคู่มือการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพให้กับครูรวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน และสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นที่ทุรกันดาร ครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะ

วิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือก และการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ไม่ควรที่จะบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยการเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะในการบริหาร และการจัดการเพื่อให้สามารถที่จะพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13. ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัดผนึกกำลัง ทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศก์ ติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

ตอนที่ 3 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ความต้องการการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา หมายถึง ความต้องการของครูสายผู้สอนที่มีต่อการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง การประเมินผลและติดตามผล การพัฒนาความรู้ การพัฒนาทักษะ และการพัฒนาทัศนคติ โดยรายละเอียดมีดังนี้

3.1 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรโดยมีการจัดทำแผนงาน โครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญเป็นกระบวนการแรกของวงจรคุณภาพ PDCA คือ มีการวางแผน มีการกำหนดแผนงาน โครงการ หลักสูตร และกิจกรรมการพัฒนา โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย ผลการวิจัย แนวโน้มค่านิยม และสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นกระบวนการกำหนดทางเลือกที่จะดำเนินไปในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยวิธีการที่ให้ประโยชน์สูงสุด

2. การสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูสายผู้สอนได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งตรงกับแนวคิดการพัฒนาครูให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู ของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดย

การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการการเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

3. การสนับสนุนด้านงบประมาณให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง งบประมาณถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาตนเอง ทั้งงบประมาณในการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร และงบประมาณในการสนับสนุนด้านเอกสาร ตำรา สื่อ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก ฉะนั้น หน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การส่งเสริมทางด้านงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง

4. การสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้นำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538, หน้า 30) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นนโยบายข้อที่ 4 โดยมีสาระสำคัญดังนี้ “ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญกำลังใจ”

5. การให้นำหนักของการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดี ความชอบ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยกระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

3.2 การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง

การจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง คือ การปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะต้องก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2537, หน้า 172) ได้เสนอแนวคิดการดำเนินการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ
2. กำหนดวัตถุประสงค์
3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร
4. กำหนดวิธีการ
5. ดำเนินการ

6. การประเมินผล

7. การติดตามผล

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2542, หน้า 193) ได้กล่าวถึง การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนประเมินความต้องการ
2. ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
3. ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 34-35) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร ว่ามีกระบวนการหลัก 4 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอน ซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะการสำรวจความต้องการทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบว่าบุคลากรในโรงเรียนของตนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างไร เพื่อที่จะได้นำผลจากการสำรวจไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สิริระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 83) ที่กล่าวไว้ว่า การสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรเป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลโดยอาศัยเทคนิควิธีศึกษาจากแหล่งข้อมูลทั้งทางด้านเอกสาร และบุคคลในองค์กร เมื่อได้ข้อมูลความต้องการแล้วนำไปกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นตัวกำหนดว่า ความรู้ทักษะ และทัศนคติด้านในที่ต้องจัดกิจกรรมการพัฒนาให้กับบุคลากรในองค์กรและส่งผลถึง การคัดเลือกครูสายผู้สอนให้เข้ากับการพัฒนาและหลักสูตรของการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน และหน่วยงาน

2. การกำหนดและวางแผนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของครู และหน่วยงาน โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง

3. การจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในการจัดทำแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดขึ้น จะต้องก่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ ได้แก่ มีการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่สื่อในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดการฝึกอบรมหรือ การจัดประชุมสัมมนา มีการจัดฝึกอบรมความรู้ให้กับครูผู้สอนอยู่เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีการจัดแหล่งศึกษาค้นคว้าให้กับบุคลากรในการดำเนิน และมีการติดตามผลความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนอยู่เป็นระยะ

4. การประเมินผลและการติดตามผล หมายถึง การปฏิบัติที่เกิดจากการประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ก่อนและหลังเข้ารับการฝึกอบรม การติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน การวิเคราะห์ และหาข้อสรุป เพื่อ ปรับปรุงแก้ไข และหาแนวทางในการพัฒนาตนเองในครั้งต่อไป และการใช้วิธีการประเมินที่หลากหลาย และต่อเนื่อง

3.3 การประเมินและติดตามผล

การประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา ตามปกติจะเป็นว่าวิธีการประเมินผล การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรจะมีการวัดผลในตอนแรก กับการวัดผลตอนสุดท้าย แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความ แตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพียงใด หรือไม่ ในเรื่องของการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรมักจะประเมินผลการทำงานหลังจากได้รับการพัฒนาเท่าใดนัก ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ ประเมินเมื่อได้รับการพัฒนาไปแล้ว และให้ความสำคัญต่อการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบว่า ผู้ได้รับการพัฒนาได้นำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงใด มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานไปในทางที่หน่วยงานมุ่งหวังเพียงใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป

3.4 การพัฒนาความรู้

การพัฒนาความรู้ คือ การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้ในงาน และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จ ลุล่วงและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 69) ได้กล่าวว่า ความรู้ ได้แก่ บรรดาหลักการ ทฤษฎี ระเบียบปฏิบัติที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จลุล่วง และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุีระ ประवालพฤกษ์ (2538, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้คือ ความรู้เกี่ยวกับงาน และรู้วิธีการทำงาน

การจัดการเรียนการสอนในยุคของการปฏิรูปการศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องสอนให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด ปฏิบัติจริง สามารถประเมินและปรับปรุงตนเองได้ เพื่อก่อให้เกิดทักษะกระบวนการเรียนรู้ และการที่จะจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

ผู้ที่เป็นครูจะต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ต้องรู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ ด้วยการหมั่นแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ ซึ่งในยุคการปฏิรูปการศึกษาครูสายผู้สอนควรได้รับการพัฒนาความรู้ในเรื่องต่อไปนี้

1. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
2. สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. การวิจัยในชั้นเรียน
5. วิธีการวัดผลและประเมินผลจากสภาพที่แท้จริง
6. จิตวิทยาการเรียนรู้
7. จิตวิทยาพัฒนาการ

3.5 การพัฒนาทักษะ

การพัฒนาทักษะ คือ การพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนเกี่ยวกับความคล่องแคล่ว ความชำนาญในงานที่ปฏิบัติโดยได้ผลงานที่ดี ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายของทักษะไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 70) ได้ให้ความหมายของทักษะว่า เป็นการฝึกฝนเพื่อเพิ่มความชำนาญฝีมือในงานที่จะต้องปฏิบัติการเพิ่มพูนทักษะของบุคลากรในองค์การ

สุริระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 3) ได้อธิบายเกี่ยวกับทักษะ คือ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาน้อยแต่ได้ผลงานที่ดีในยุคของการปฏิรูปการศึกษา หัวใจสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนการสอนจากยึดครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล

ผู้เรียนสามารถพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีทักษะการแสวงหาความรู้สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตรจริงได้ ซึ่งตัวจักรสำคัญก็คือ “ครู” “ที่จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเอง จากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ครูจะมีหน้าที่โดยตรงในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน ครูจะต้องเป็นนักวางแผนชั้นยอด นักคิดขั้นเยี่ยม ต้องรู้ทันข่าวสารใหม่ ๆ และทันสมัยอยู่เสมอ ผ่านระบบข้อมูลสารสนเทศสมัยใหม่ และเลือกบริโภคข้อมูลที่เป็นความจริงอย่างชาญฉลาด ปรับตัว ปรับใจ ให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคสหวรรษใหม่ได้ ซึ่งในยุคการปฏิรูปการศึกษาครูสายผู้สอน ควรได้รับการพัฒนาทักษะในเรื่องต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การวิเคราะห์หลักสูตร

3. การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น
4. การจัดทำแผนการสอนแบบบูรณาการ
5. การสร้างบทเรียนสำเร็จรูป
6. การผลิตสื่อการเรียนการสอน
7. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงาน
8. การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์
9. การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ
10. การจัดทำเอกสารเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.6 การพัฒนาทัศนคติ

การพัฒนาทัศนคติ คือ การพัฒนาตนเองของผู้สายผู้สอนเกี่ยวกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นในทางที่ดีต่องาน และองค์การ โดยความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2537, หน้า 70) อธิบายว่า ทัศนคติ คือ ความสำนึก และตั้งใจรับผิดชอบต่ออาชีพ

การพัฒนาทัศนคติ เป็นการพัฒนาความรู้สึก หรือความคิดเห็นที่มีต่องานที่รับผิดชอบ ซึ่งทัศนคติ หรือความรู้สึกต้องเป็นไปทางบวกหรือทางดี จะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรในองค์การ ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอาจรวมถึงคุณธรรม จริยธรรม ความมีน้ำใจ และความเสียสละในการปฏิบัติงานด้วย โดยครูสายผู้สอนควรได้รับการพัฒนาทัศนคติการส่งเสริมไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องต่อไปนี้

1. คุณธรรม จริยธรรมของสังคม
2. จรรยาบรรณของอาชีพ
3. ระเบียบวินัยของครู
4. ความรักและศรัทธาในอาชีพครู
5. การพัฒนาบุคลิกภาพ
6. ภาวะผู้นำ
7. ความเชื่อมั่นในตนเอง
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. การพัฒนาวิสัยทัศน์
10. ความสามารถในการตัดสินใจ
11. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

การพัฒนาค่านิยมที่ดี เช่น ความขยันหมั่นเพียร การพึ่งตนเอง การประหยัดอดออม

ตอนที่ 4 การพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

4.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 40) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาตนเองจากนักวิชาการต่าง ๆ ไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

หลังจากที่บุคคลได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้ว แม้ว่าจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัตินั้น การปฏิบัติงานก็ยังมีได้เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่น หลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญอย่างหนึ่งเกิดจากการที่บุคคลไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ และสังคม การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน ได้มีนักวิชาการทางการศึกษา กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2540, หน้า 111) กล่าวว่า ผู้บริหารควรที่จะพัฒนาตนเอง และบุคลากรอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่น ๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม อยู่ในระดับดีเสมอ เพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเอง และบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 42) สรุปว่า ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้บุคคลมีความรู้ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น แล้วส่งผลสำเร็จในชีวิต และการงาน

4.3 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยทั่วไป การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และหน่วยงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมีดังนี้

อัมพิกา ไกรฤทธิ (2532, หน้า 229) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งาน และวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เข้ามาใช้หรือการเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบาย และความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 43) สรุปการพัฒนาตนเองไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ คือ

1. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการ
2. ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่น และสังคมให้เจริญก้าวหน้า

4.4 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคน ประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะให้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษา แนะนำ และการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเอง ในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป
2. การเสาะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้ คือ การต้องรู้จักค้นคว้า และเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เราได้มองเห็นจากจุดของตนว่าจะมีทิศทางเติบโตในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูล และได้ประเมินโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเองไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ และการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินงานตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 45) สรุปว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้ ขั้นแรก การสำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี จุดบกพร่องของตนเอง ขั้นที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่ 3 การปรับปรุงแก้ไขตนเอง เพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดขั้นสุดท้าย เป็นการตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

4.5 วิธีการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของวิธีการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสาเหตุ และปัญหาแต่ละด้านของแต่ละบุคคล เช่น การเข้าอบรม การไปศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การร่วมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เป็นต้น และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จโดยการแสวงหาข่าวสาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 15-24) ตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวโดยสรุปถึง การปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษา ได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงาน โดยบุคลากรได้แสวงหาความรู้ และเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ จัดทำผลงาน และจัดเก็บเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 37) ได้กำหนดแนวคิด วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ และความคิดแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความ

รับผิดชอบโดยตรง และที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายใน และภายนอกประเทศ โดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

6. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส

7. เป็นผู้นำอภิปรายและบรรยายในบางโอกาส

8. เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การที่น่าสนใจอื่น ๆ

9. หาโอกาสไปศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นครั้งคราว

10. ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา

11. คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู ของสำนักคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 7) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง โดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยความคิดเอง ลงมือปฏิบัติเอง และแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ในหนังสือ นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู (2539) และคู่มือการปฏิบัติการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู (2537) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 11 ข้อ ดังนี้

1. การเข้ารับฝึกอบรม

2. การติดเอง และตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง

3. การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง

4. การศึกษาเอกสารวิชาการ

5. การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน

6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

7. การเป็นผู้นำอภิปราย หรือการบรรยาย

8. การเป็นสมาชิกสมาคม หรือองค์กร

9. การศึกษาดูงาน

10. การศึกษาต่อ

11. การคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 48-64) ได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ออกมาเป็นกรอบแนวคิดกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

1. การสำรวจและการประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้ารับการศึกษาอบรม
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

รายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้างต้น และนำมาใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

4.5.1 การสำรวจและประเมินตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น ตามหลักการแล้วจะเริ่มจากการพิจารณาตนเอง โดยการสำรวจ และประเมินตนเอง เพื่อนำไปสู่การแก้ไข และการพัฒนาให้ดีขึ้น มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2539, หน้า 91) ได้กำหนดแนวทางการประเมินตนเองสรุปได้ว่าการประเมินตนเอง เพื่อให้รู้จุดที่ต้องการพัฒนาแล้วพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนี้

1. สำรวจตนเองว่าเรามีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดในด้านใด
2. วิเคราะห์ว่าเราต้องปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใดจะใช้อุปกรณ์ ให้ใครช่วยเหลืออย่างหลากหลายทางเลือก
3. เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก แล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 49) สรุปว่า การสำรวจและการประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ รู้ถึงส่วนดี และส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเอง และเกิดแนวทางการแก้ไขปรับปรุงหรือพัฒนาตนเอง

4.5.2 การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานในระดับต่าง ๆ ได้จัดทำขึ้น ครูผู้สอน สามารถ

ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานการศึกษา เอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือการจัดการเรียนการสอน และบทความทางวิชาการ เป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา การได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 92)

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงเอกสาร และคู่มือการปฏิบัติงาน ดังนี้

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533, หน้า 338) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการเป็นการศึกษาข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น บทความ เอกสาร ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการ และกึ่งวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คุณศึกษาสนใจ และสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณญาณของตนเอง เป็นเครื่องตัดสินใจว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนสามารถจะศึกษาและจัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเอาไว้มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 31)

เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานเกี่ยวกับหน่วยงานทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับปฏิบัติต่าง ๆ ที่ต้องการทราบ

เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารทางวิชาการ หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองได้ทราบ และหนังสือในการทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น จดหมายข่าว ข่าวประจำเดือน ครุสัมพันธ์ แรเงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

สำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการนั้น สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2544, หน้า 52) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเอกสารทางวิชาการไว้ว่า เพื่อศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจด้วย ตนเองจากเอกสารทางวิชาการเพิ่มขึ้น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม เพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 51) สรุปว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้น

สังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

4.5.3 การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

ในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีขีดความสามารถที่จะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศต่อไป และองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมั่นคง และความสมบูรณ์ ของการพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพนั้นคือ องค์กรวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรอบรู้ ความเข้าใจ และความสามารถเข้าใจถึงระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์กรวิชาชีพครูจึงมีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้ และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองเพื่อตนเองจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน หรือกลุ่มที่มีความสนใจในสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการ ตั้งให้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ ดังนี้

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538, หน้า 26) กล่าวว่า ชมรม และสมาพันธ์ ทั้งหลายต่างเป็นองค์กรวิชาชีพครู ต่างตระหนักในหน้าที่และมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษา บทบาทที่สำคัญคือการจัดประชุมสัมมนาให้มวลสมาชิก เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539, หน้า 14) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพไว้ว่า องค์กรวิชาชีพเกิดจากการรวมตัวของบุคลากรวิชาชีพครู ร่วมกันจัดตั้งองค์กรของตนเองจะรวมตัวกันตามกลุ่มวิชา เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมครูภาษาอังกฤษ หรือการรวมตัวการจัดตั้งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครอง และครูโรงเรียนต่าง ๆ เป็นต้น การจัดตั้งองค์กร จะเป็นองค์กรอิสระมิได้จัดตั้งเพื่อมุ่งหวังผลกำไร แต่มีจุดมุ่งหมายให้บริการแก่สาธารณชน และสมาชิกในกลุ่ม องค์กรอาจจะตั้งชื่อในนาม มูลนิธิ สมาคม สมาพันธ์ ชมรม กลุ่มโครงการ ศูนย์ คณะกรรมการ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีทั้งที่จดทะเบียน และไม่จดทะเบียน การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ โดยทั่วไปมีจุดประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ และสมาคมพึงมีเพื่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศ
2. เพื่อเป็นศูนย์ในการให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่สมาชิก และทางราชการ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก

3. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสมาชิก รวมทั้งปัญหา และการศึกษาโดยทั่วไป
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับสถาบันครูอื่น หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับครูหรือที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศ
5. เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเผยแพร่เอกสาร ข่าวสาร ของสมาคมของทางราชการ หรืออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิก
6. เพื่อส่งเสริมมิตรภาพระหว่างสมาชิก และสวัสดิภาพของสมาชิก
7. เพื่อพิทักษ์สิทธิของสมาชิกที่มีอยู่ตามกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการ และสวัสดิภาพของสมาชิก
8. เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์แก่การกุศลทั่วไป

เนื่องจากอาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่มีความสำคัญต่ออนาคตของชาติ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพตามสายวิชานี้มีความสำคัญมาก เพื่อให้การพัฒนาตนเองในแต่ละสายวิชา การจัดตั้งองค์กรทางวิชาชีพจะก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพตั้งแต่ระดับอำเภอ และจังหวัด และจากจังหวัดจะรวมตัวกันในระดับชาติเป็นสมาพันธ์

จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ จึงเป็นการเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น ลักษณะองค์กรเป็นการรวมตัวก่อตั้ง เพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมเพื่อเพิ่มพูนด้านวิชาการ และการปฏิบัติงานแก่ตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5.4 การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนไว้ ดังนี้

ครุสภา (2540, หน้า 19 - 20) ได้ให้แนวคิดว่าการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ได้ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อองค์กรอย่างหนึ่ง คือ เป็นผู้รอบรู้ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ครูจะต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข่าวสาร สารสนเทศ เหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้วยังนำมาซึ่งการยอมรับ และความรู้สึกรักเชื่อถือ ของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ โดยการติดตาม

รับฟังข้อมูลข่าวสาร จากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

4.5.5 การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้า และจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง อีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้ จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จากการปฏิบัติงาน แล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ นักวิชาการได้กล่าวถึงการศึกษา ค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 56) กล่าวว่า การศึกษาค้นคว้าจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน แล้วรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ และใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานการศึกษาต่อ

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานวิชาการ คือ วิธีหรือกระบวนการที่ผู้เรียนใช้ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ความต้องการในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศ ซึ่งสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขั้นตอนอย่างถูกต้อง

4.5.6 การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึง การศึกษาต่อ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2526, หน้า 145) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการศึกษา และการให้การศึกษาค้นคว้าที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้วมีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ได้ดีขึ้น บางทีการกลับไปเป็นนักเรียนนอกอีก จะทำให้รู้สึกได้ว่า ชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจในสภาพการณ์ของนักเรียนดีขึ้น

กิติมาปริดีติติก (2532, หน้า 122) กล่าวว่า การลาศึกษาต่อจัดเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพื่อการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคคลไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

หวน พินธุพันธ์ (2528, หน้า 83) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อนี้อาจทำได้ทั้งการศึกษาภายในประเทศ และการศึกษาต่างประเทศ สำหรับการศึกษาค้นคว้าภายในประเทศก็อาจทำได้ทั้งการศึกษาค้นคว้านอกเวลาการปฏิบัติงาน คือ ตอนเย็น หลังเลิกปฏิบัติงาน หรือเลิกสอนแล้ว และการ

ลาศึกษาต่อเต็มเวลาโดยไม่ต้องปฏิบัติงาน การไปศึกษาต่อทำให้บุคคลที่ไปศึกษาต่อได้นำความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ปฏิญญา สารธร (2526, หน้า 275) ได้เสนอแนวคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติการใช้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาต่อในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน เพื่อใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรู้การศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่ายหรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม หรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม ด้วยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่าง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่ หรือการศึกษาเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ไปรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานหรือเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศก็จะเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

การส่งบุคคลไปศึกษาต่อให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ซึ่งแยกได้ ดังนี้

การศึกษาต่อภาคปกติ จะต้องเป็นไปตามหลักการดังนี้

1. สาขาที่จะให้ไปศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ และสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2. จำนวนข้าราชการที่ไปศึกษาต่อแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามจำนวนที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

3. การลาศึกษาภาคปกติ จะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2328

การศึกษาต่อภาคนอกเวลา จะต้องเป็นไปตามหลักการ ดังนี้

1. สาขาที่จะให้ศึกษาต่อนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

2. การลาจะต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

3. การลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อน จะต้องปฏิบัติตามหลักการดังนี้ ในสาขาที่จะไปศึกษานั้นต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเป็นสาขาที่ ก.ค. กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งแล้ว

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 58) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาในสถาบัน

การศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีความรู้ และประสบการณ์ใหม่เป็นการเสริมสร้างแนวทางในการปรับปรุงตนเอง และพัฒนาการปฏิบัติงาน

4.5.7 การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโดยการไปศึกษาดูงาน และการสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงการศึกษาดูงาน ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 142) กล่าวว่า การศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้นเป็นกิจกรรมที่ช่วยครูไม่ให้หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้ว และทำให้ครูอาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตนในการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองได้

หวน พิณรุฬพันธ์ (2528, หน้า 83) กล่าวถึง การศึกษาเป็นการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำเอาแนวทางของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือการศึกษาดูงานต่างประเทศก็จะได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ม.ป.ป., หน้า 42 – 43) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญซึ่งมุ่งให้เกิดการเสริมแรง ความรู้ ความเข้าใจ โดยการออกไปเยี่ยมชมการทำงานจริงว่า มีการนำหลักวิชาการไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างไร ผลที่จะได้รับ คือ การเสริมสร้างประสบการณ์ ได้เรียนรู้วิธีการผสมผสานหลักวิชา กับการปฏิบัติจริง ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ได้ตระหนักถึง ปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และเป็นจุดกระตุ้นให้มีความริเริ่มที่จะแก้ไขพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความรู้สึกร่วมกันและกัน

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดูงาน มีดังนี้

1. วางแผนกำหนดการศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น สำนักงานดีเด่น องค์กรภาคเอกชน หรืออื่น ๆ ที่เห็นว่าควร
2. กำหนดกรอบงาน และขอบข่ายของระบบการศึกษาดูงาน
3. ประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย

การที่จะศึกษาดูงานเพื่อให้ได้ข้อมูลนั้นขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาว่าจะต้องใช้เทคนิควิธีการใด ในการศึกษาดูงาน เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การฟังบรรยาย สรุป การสังเกต คุณภาพของผลงานหรือโครงการ และการศึกษาเอกสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหรือข้อมูล

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 59) กล่าวว่า การศึกษา สังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อตนเองจะได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

4.5.8 การเข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นคนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมที่ครูผู้สอนสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองตามความต้องการหรือปัญหาของแต่ละบุคคล นักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการฝึกอบรม ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2542, หน้า 127) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทิศทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรม เป็นทางทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้น ตามแนวทางที่องค์การกำหนด

วิจิต อวระกุล (2541, หน้า 72) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นการทำโทษ หรือปมด้อยว่าเป็นคนไม่มีความรู้ไร้ประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ยิ่งต้องเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเอง และงานให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ การเข้าอบรมวิชาต่าง ๆ ที่สนใจ หรือที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ การเขียนแผนการสอน คอมพิวเตอร์สำหรับครู ฯลฯ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างมีระบบ ได้พบปะกับวิทยากร ได้รับการสอน อธิบาย แนะนำ ตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร ที่ให้รายละเอียดประกอบ

สิริรัตน์ ใจโสม (2545, หน้า 61) กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

พอสรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรมเป็นกระบวนการในอันที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และความชำนาญ ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด และเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.5.9 การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้า และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณา โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นเรื่องและผู้สัมมนา มีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่แล้ว โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้ทราบหัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อให้ได้ศึกษาและเตรียมข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ในการสัมมนา และเพื่อให้การสัมมนาอยู่ในขอบเขตของปัญหาจึงมักจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรในเรื่องนั้นคอยให้การแนะนำช่วยเหลือ ผลของการสัมมนาจะไม่มีการลงคะแนนเสียงหรือลงมติชี้ขาด ไม่มีข้อผูกพันในการปฏิบัติ แต่จะชี้ให้เห็นผลสรุปของการสัมมนาและข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2536 หน้า 293) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัด ให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหา และปรับปรุงตนเอง ที่ตรงตามความต้องการ และความสนใจของตนเอง นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2539, หน้า 16-17) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มาร่วมแสดงความคิดเห็นให้เหตุผลแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความรู้ร่วมกัน เพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนา ผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลข้อคิดเห็นร่วมกัน และข้อเสนอจากกลุ่มที่ผู้สนใจร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำมาปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวล หรือเพื่อสำรวจปัญหาเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์ หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญ ๆ ของหน่วยงานใช้เพื่อแสวงหาข้อตกลง หรือแนวทางปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย หรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สุทนต์ ศรีไสย์ (2538, หน้า 18 – 21) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสัมมนาในแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับประโยชน์ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีความรู้ ความคิด และประสบการณ์ ที่เพิ่มขึ้น
2. ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกันโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล
4. ช่วยให้ผู้ร่วมสัมมนารู้จักกันดีขึ้น
5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป
6. ช่วยฝึกฝนผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ยอมรับการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

7. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ผลของการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา แก่บุคคลและสถาบันต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสัมมนาโดยตรง ในการสัมมนาจะมีบุคคลฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมในการสัมมนา ผู้มีส่วนร่วมในการสัมมนา แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. กลุ่มผู้จัดสัมมนา กลุ่มบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสัมมนา ในแต่ละครั้งเป็นอย่างมาก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ คณะกรรมการจัดดำเนินการสัมมนา และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มวิทยากร หรือผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่คณะกรรมการดำเนินการสัมมนาเชิญมา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาก่อนทำการสัมมนา หรือระหว่างการสัมมนา

3. กลุ่มสมาชิกผู้เข้าร่วมการสัมมนา การสัมมนาในแต่ละครั้งผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นผู้มีประสบการณ์ มากในเรื่องที่จะทำการสัมมนา จะต้องมีความตั้งใจอย่างจริงจัง ต่อสภาพปัญหา และช่วยกันพิจารณาหาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จึงบังเกิดผลสูงสุด

สิริรัตน์ จิวโสม (2545, หน้า 64) กล่าวว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนานอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนาและข้อเสนอของกลุ่มจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

พอสรุปได้ดังนี้ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การประชุมของนักวิชาการ หรือ นักวิชาชีพเป็นจำนวนมากอย่างเป็นทางการ เพื่อนำเสนอผลงานหรือผลการค้นคว้า วิจัย ประชุม นำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะด้านนโยบายในการพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาความรู้ และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ ๆ จะต้องเป็นทั้งสิทธิ และหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ (มาตรา 81) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 (มาตรา 52) เพราะครูต้องใฝ่รู้ และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ และการเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาและในชุมชน การพัฒนาครู จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ ในศตวรรษหน้า ดังนั้น เป้าหมายการพัฒนาครู จึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถ

ในการเป็นครูที่มีคุณภาพภายใต้บริบทต่าง ๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

ครูทุกคนควรจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักใช้เวลาว่างและหาเวลาค้นคว้าหาความรู้ที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการสอน ของตนอยู่ตลอดเวลา ให้แหล่งความรู้ในห้องสมุดชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งความรู้สากลจากอินเทอร์เน็ต รัฐจะต้องจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้เกื้อหนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องของครู และผู้เรียน เช่น การพัฒนาครู โดยระบบการฝึกอบรมทางไกล การจัดทำสื่อ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือทดสอบ ที่ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตามอัธยาศัย เป็นต้น

ในการพัฒนาตนเอง ของครู อาจจะพัฒนาตนเองโดยลำพัง หรือจัดกลุ่มพัฒนาขึ้นระหว่าง ครูผู้สอนในหมวดวิชาเดียวกัน หรือจัดกลุ่มพัฒนาร่วมรับครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกันก็ได้ คณะกรรมการเขตการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษา อาจใช้สถานที่หรือให้ความสะดวกในรูปแบบอื่น เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นประจำ

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

เนืองนิจ จำแก้ว (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาทั้ง 3 ด้าน ครูเพศชาย และครูเพศหญิงมีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ครูที่สอนวิชาสามัญ และวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา มุตตาหารัช (2538) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมใน สถาบันการศึกษาและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการลา ศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข ระดับ 3-4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของ ข้าราชการสาย ข ระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

เกษม หล้ากวนวัน (2539) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9 พบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการมากที่สุด คือ การฝึกอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของนโยบายของการพัฒนาบุคลากร และการขาดแคลนงบประมาณ ความต้องการที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา และเทคนิคในการปฏิบัติงาน

สมพิศ ไสดารักษ์ (2539) ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอในเขตการศึกษา 4 พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันโดยภาพรวม มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ

2. พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งและวัยวุฒิแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับ 4 ลงมา และวัยวุฒิต่ำกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าระดับ 5 ขึ้นไป และวัยวุฒิ 40 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3. ความคิดเห็นของพนักงานครูดีเด่นโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ลำดับแรก ด้านการฝึกอบรม อันดับสองด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับสุดท้าย ด้านการศึกษาต่อ และเสนอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูอย่างจริงจังและมีระบบมากขึ้น

ไฉมยง ชมภูคำ (2540) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่นมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้าน

การเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ

1.1 พนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการไปเยี่ยมเยียนศึกษาดูงานที่อื่น นอกจากนั้นมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรยายผลการสาธิต ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและด้านการปฐมนิเทศ

1.2 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับประถมศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรยายและการสาธิต ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเข้ารับการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศ

1.3 พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการไปเยี่ยมเยียนดูงานที่อื่น ด้านการไปศึกษาต่อ ด้านการบรรยายและการสาธิตด้านการสัมมนา ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศและด้านการเข้ารับการฝึกอบรม

2. เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลนครขอนแก่น ที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกันดังนี้ คือ ให้มีการจัดอาหารให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ส่งเสริมให้ครูไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเลื่อนวิทยฐานะให้ครูมีโอกาสไปเยี่ยมเยียนดูงานในโรงเรียนดีเด่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ เผยแพร่ให้ครูได้ศึกษาอย่างทั่วถึง ให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานก่อนทำการสอน ให้มีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มาเป็นวิทยากรในการสัมมนา และจัดให้มีการสาธิตให้ครูรู้จักการใช้และบำรุงรักษาเครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ และคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาโจรี แอน ซารี เฟ้าทซ์ (Marjorie Ann Slee Foutz, 1983, P. 644-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของจำนวนปีที่ทำการสอน และความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองของครู พบว่า

1. ทั้งครูประถมและมัธยมที่มีประสบการณ์การสอน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า โดยมีความสัมพันธ์ตรงกับประสบการณ์จำนวนปีที่ทำการสอน
2. ครูที่ประพฤติอยู่ในระเบียบวินัย และมีแรงจูงใจทำงานจะมีความต้องการพัฒนาตนเอง
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานในการสอนระหว่าง 3-10 ปี และได้รับผลกระทบจากการทำงาน จะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากที่สุด

เมนเนท (Maneth, 1989, P. 413-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคคลที่วิทยาลัยเคนซัส วิเคราะห์ผลการรับรู้ ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติที่กระทำมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยียนสถาบันอื่นๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนการปฏิบัติหน้าที่
2. การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาวิชาชีพ ได้แก่ การร่วมประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์สูง จะส่งผลต่อความคาดหวังในความสำเร็จของงานสูงกว่า บุคคลที่มีอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่ำ

แนนซี เจน เบคเกอร์ (Nancy Jane Baker, 1986, P. 2867-A) ได้วิจัยองค์ ประกอบซึ่งผู้บริหารใช้ในการประเมินผลการฝึกอบรม และการปฏิบัติงานของครู พบว่าบรรยากาศและความสามารถของผู้บริหารมีความสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของครูเกิดความ ต้องการพัฒนาตนเองของครูที่จะพัฒนาทักษะการเรียนการสอนการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนและการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ในการเรียน

แมรี ซู เมอเรีย (Mary Sue Murray, 1989, P. 2882-A) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความมีเหตุผลและเจตคติเพื่อต้องการพัฒนาตนเองของคณะทำงานที่มีความต้องการพัฒนาทีมงาน พบว่า

1. ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานเพื่อพัฒนาองค์การ จะมีพื้นฐานเกี่ยวกับความสนใจงานวิชาการและยึดมั่นในอาชีพครู
2. ครูที่มีส่วนร่วมในคณะทำงานมีเจตคติที่ดีต่อกลุ่มทีมงานเพื่อพัฒนาองค์การ
3. กลุ่มครูอายุ 36-40 ปี มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาองค์การ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่กล่าวข้างต้น พบว่าส่วนใหญ่ครูผู้สอนมี สภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับสูง และมีความต้องการกิจกรรมในการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมุติฐานได้ว่า

1. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

3. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีสภาพปัจจุบันของการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

4. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับสูง

5. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

6. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

7. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน

8. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน

9. ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่ต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน