

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยจะนำเสนอสาระสำคัญตามลำดับต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. หลักการพัฒนาบุคลากร
3. ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
4. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร
5. รูปแบบการพัฒนา
6. วิธีการพัฒนาบุคลากร
7. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

พะยอม วงศ์สารศรี ( 2532 : 193 ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ แก่องค์กร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ( 2539 : 167 ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น

ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุนิสัย ทัศนคติ และวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

สมพงษ์ เกษมสิน ( 2513 : 531 ) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภิญโญ สาร ( 2526 : 443 ) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาบุคคล เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์กร หรือหน่วยงาน

กิติมา ปรีดีดิลก ( 2532 : 117 ) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารบุคลากร เพราะเมื่อได้เลือกสรรคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไปบรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงไป ประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบันและตำแหน่งหน้าที่ที่กระทำอยู่ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กรมากขึ้น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ( 2534 : 27 ) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สมาน รังสีโยกฤษฏ์ ( 2530 : 82 ) ได้กล่าวถึงความหมายของ การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ทวิบูรณ หอมเย็น ( 2526 : 35 ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คือ กระบวนการปรับเปลี่ยน เสริมสร้างความคิด การกระทำ ความสามารถและท่าทีต่างๆ อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเตรียมบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก

ประชุม รอดประเสริฐ ( 2530 : 132 ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า คือกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณีย์ เทียนพูน ( 2539 :33 - 34 ) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา ( Development ) ว่า หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล ( Human Resource Management ) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ( Human Resource Development ) ใน ทั้ง 2 วิธีนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจนพนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการมุ่งสู่องค์การที่จะชนะใน การแข่งขันด้วย

พนัส หันนาคินทร์ ( 2526 ก : 132 ) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การฝึกฝน และการให้การศึกษา การฝึกฝนนั้นเน้นถึงขบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถ เฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษานั้นเราพุ่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจ หรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร จะต้องกระทำเป็นการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

สำเริง พันธุ์ศักดิ์ ( 2541 : 13 ) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ และวิชาชีพของบุคลากรเอง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้างและการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นประโยชน์ต่อ การทำงานและเอื้อต่อความสำเร็จในกิจการขององค์กร

### หลักการของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ กำหนดไว้ ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการพัฒนาบุคลากรและวิทยาการที่ได้รับมอบหมายทุกคน จะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญๆ ของการจัดการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ( 2539 : 174 – 176 ) ระบุไว้อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการพัฒนาบุคลากรส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาว่า มีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะเข้ารับความรู้ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้รับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาคส่วนใหญ่มักจะมีความกระตือรือร้นสนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับการพัฒนา แต่หลังจากที่ได้ดำเนินการพัฒนาไปแล้วระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมิมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้น เพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จึงต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้หลายวิธีการด้วยกัน เช่น

2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ๆ เพื่อจะได้ไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่น่าเบื่อหน่าย

2.2 โดยการโฆษณา หรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นไปอย่างฉันทมิตร เป็นกันเองและสนุกสนานรื่นเริงพอสมควร มิใช่เป็นบรรยากาศที่เคร่งขรึม ดึงเครียด จนเกิดความอึดอัดใจในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะเสมอภาค การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พுகุขหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบ หรือวิธีการอย่างใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มาก และมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่ชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคน ได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือพฤติกรรมใดๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการมักจะพบเห็นว่ามีการใช้กันทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถาม หรือการตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาตอบ หรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นมาแล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่างๆ ที่จะพัฒนาการทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้นๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนที่จะเริ่มดำเนินการพัฒนาบุคลากร

จะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ และยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะได้สามารถจินตนาการในเรื่องนั้นๆ ได้ล่วงหน้า และเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง การสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบผลสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่งอาจจะเป็นการแจกเอกสารแนะแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขตของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้า หรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญๆ ของหัวข้อเรื่องนั้นๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิด และจุดมุ่งหมายสำคัญของเรื่องที่จะนำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้นๆ ให้เข้าใจเสียตั้งแต่แรก หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาหรือข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. การกล่าวเน้น หรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่งเท่ากับเป็นการช่วยชี้นำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่าประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญสมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ และอีกทั้งยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้น การเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักการที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยให้การพัฒนากุศลการประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย อย่างไม่มีการเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อ ทุกวรรคทุกตอน จนทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย

ปรีชา คัมภีรปกรณัม และคณะ ( 2528 : 277 ) ได้เสนอแนะงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา น่าจะครอบคลุมสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. การให้ความรู้ หรือแนวคิดในการทำงาน งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารมอบหมายให้แก่บุคลากรนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนการสอนย่อมจะต้องอาศัยความรู้ หรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้ครูผู้สอนได้เพิ่มพูนความรู้ และแนวคิดในการสอนของตนอยู่เสมอ ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้หรือแนวคิดนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์แก่ตัวครูผู้สอนโดยตรงแล้วจะเป็นประโยชน์ในการเรียนของผู้เรียน หรือนักเรียนอีกด้วย

2. การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน มีลักษณะ และความจำเป็นเช่นเดียวกับการให้ความรู้ และแนวคิดแก่ผู้สอน หรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน แต่แทนที่จะได้แต่เพียงความรู้ หรือแนวคิดเท่านั้น

แต่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ฝึกฝนหรือปฏิบัติจริงในสิ่งใหม่ ๆ นั้นด้วย ทำให้โอกาสที่จะนำสิ่งที่ได้ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติยังมีมากขึ้น

3. การเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นาน ๆ ในบางครั้งอาจจะมีความรู้สึกว่าคุณวุฒิของตนที่เคยได้รับนั้นค่อนข้างต่ำ เนื่องจากโอกาสที่จะได้เรียนในระยะแรกมีน้อยไม่เหมือนในขณะนี้ทุกคนมีโอกาสจะได้เรียนให้ได้วุฒิสูงขึ้นมีมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางสนับสนุนให้ผู้มีวุฒิต่ำ และปฏิบัติราชการมานานพอสมควรแล้ว ได้มีโอกาสเพิ่มพูนคุณวุฒิของตน นอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ความรู้และทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้นอีกด้วย

สำเร็จ พันธุ์พัก (2541 : 15 – 16 ; อ้างอิงมาจาก สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. 2524 : 8 – 9 ) ได้จำแนกประเภทของจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ( Cognitive ) ซึ่งจะเป็นพื้นฐานในการนำไปสู่ความเข้าใจ เพื่อให้มีความสามารถลงมือปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะได้ในลำดับต่อไป หรือเพื่อเป็นพื้นฐานของความเข้าใจในอันที่จะนำเอามาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการงานต่างๆ ไป โดยต้องใช้ศิลปะเข้าช่วย ตลอดจนเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพอื่นๆ รวมทั้งความรู้อันเป็นการสนองตอบความใฝ่รู้ในบางอย่างแม้จะไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นจุดมุ่งหมายทั้งในการฝึกอบรม และการพัฒนาขั้นต้น

2. เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญ หรือทักษะ ( Skill ) ให้สามารถปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ หรือทำได้ด้วยความถูกต้องมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น เพิ่มพูนความชำนาญในการนับธนบัตร หรือเพิ่มพูนความชำนาญในการพูดและการแสดงออกต่อหน้าชุมชน จุดมุ่งหมายประเภทนี้มักจะเป็นจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงส่วนใหญ่เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นเช่นนี้เสมอไป ความชำนาญบางอย่างต้องการพื้นฐานความรู้หลายด้าน และต้องการให้เวลานาน เช่น ความชำนาญในการตัดสินใจที่ถูกต้อง ในกรณีนี้ก็ควรมีโปรแกรมการฝึกอบรมต่อเนื่องกันหลายโปรแกรม อาจเรียกว่าเป็น Package หรือชุดของการพัฒนาบุคคล

3. เพื่อให้มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ( Attitudes ) นับเป็นจุดมุ่งหมายที่ยุ่งยากซับซ้อนมากที่สุด ( Complicated ) เชื่อกันว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของบุคคล เช่น ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อฝ่ายบริหารย่อมทำให้พฤติกรรมของผู้นั้นแสดงออกไปในทางที่ไม่ยอมให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหาร พร้อมทั้งจะหาทางขัดแย้งและต่อต้านตลอดเวลา การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้พนักงานร่วมมือร่วมใจกับผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานผู้นั้นเสียก่อน การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงทัศนคติเป็นเรื่องยาก

ต้องใช้วิธีการทางจิตวิทยาเข้าช่วยหลายอย่างและมักจะเป็นโปรแกรมการพัฒนาบุคคลที่ต้องใช้วิธีทางอ้อม ( Indirect Method ) มากกว่าวิธีการทางตรง

กล่าวโดยสรุป ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรจะเน้นที่การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ตอบสนองต่อความต้องการขององค์การ

### ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานบุคคลจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไปด้วยเสมอ เหตุผลเนื่องจากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคปัจจุบัน หรือที่เรียกว่าโลกยุคโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต ถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันความเจริญของเทคโนโลยีแล้ว อาจทำให้เกิดอุปสรรคปัญหาในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อเป้าหมายหรือความล้มเหลวขององค์การได้

อุทัย หิรัญโต ( 2531 : 108 ) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า การสรรหา และเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็หาใช่แค่นั้นไม่ เพราะความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง จึงจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การอาจจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ภิญโญ สาธร ( 2526 : 16 ) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้น อันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนานๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจอยู่เสมอๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่น ๆ เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลัง และกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้นการให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา ฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังนี้ เป็นสิ่งที่องค์กร หรือสถาบันควรพิจารณาเพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

สมพงษ์ เกษมสิน ( 2513 : 536 – 537 ) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นความจริงที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และกฎหมายไว้แล้ว

เป็นอย่างดี แต่ประสบการณ์ได้แสดงให้เห็นว่ากฎเกณฑ์ต่างๆ นั้นหาได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมแก่หน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันนี้วิทยาการต่างๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก ได้มีการค้นพบหลักการและกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าที่มีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงอาจทำให้คนที่เคยเหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่ง กลายเป็นหย่อนความเหมาะสมไปในอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย ในวงการบริการของเราก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะนี้รัฐบาล ได้พยายามที่จะขยายงาน ช่วยเหลือรับใช้ประชาชนทั่วทุกหนแห่งเพื่อให้ทันกับความของบ้านเมือง และจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก็ได้นำมาซึ่งความเจริญของบ้านเมืองและในเวลาเดียวกันก็นำมาซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมที่ไม่เจริญเติบโตมีใครคาดฝันมาก่อน อันเป็นความจำเป็นที่รัฐจะต้องจัดให้มีบริการต่างๆ เพิ่มขึ้นเพื่อแก้ไข และปรับปรุงสวัสดิภาพของประชาชนให้อยู่ในภาวะที่อยู่ดี กินดีโดยทั่วไป และในการดำเนินกิจการต่างๆ จำนวนมาก สมัยที่ว่าใครๆ ก็ทำงานได้นั้นผ่านพ้นไปแล้ว การดำเนินงานขององค์กรมีลักษณะเฉพาะ (Specialization) มากขึ้นทุกที จำเป็นที่จะต้องใช้ผู้มีความสามารถ และได้รับการฝึกฝนมาในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะจึงจะสามารถปฏิบัติงานของชาติให้บรรลุผลดีได้

พณีส หันนาคินทร์ ( 2526 ข :133 – 134 ) ได้กล่าวถึงหลักการ เหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร โดยสรุป ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ที่ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่ระบบโรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวเขาแต่ละคน
2. การพัฒนาของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงาน จนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นทั้งเป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ
4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานได้สอดคล้องกัน และด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน
5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่าการพัฒนาตัวบุคคลนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ได้ผลในระยะยาว นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับระบบโรงเรียนนั้นๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่ระบบโรงเรียนนั้น โดยตรง

เสนาะ ดิเชาว์ ( 2537 : 127 ) กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นคอนหนึ่ง หลังจากการคัดเลือกคนเข้าทำงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้ และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งสำหรับการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรมคือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมลดลง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การให้การฝึกอบรมไม่ใช่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะแต่ทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการให้การฝึกอบรม โดยมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดให้มีการฝึกอบรมโดยตรง การฝึกอบรมนั้นนอกจากจะใช้สำหรับพนักงานเข้าใหม่แล้วยังใช้กับผู้ที่ทำงานอยู่ก่อนด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญและมีความจำเป็นทั้งต่อบุคลากรเองและองค์กร เพราะเมื่อทำงานไประยะเวลาหนึ่งแล้ว ความรู้ เทคนิควิธีการต่างๆ อาจล้าสมัยหรือหย่อนสมรรถภาพลงไป การพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้พัฒนาขีดความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่รับผิดชอบ และเกิดผลดีกับองค์กร

## ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ( 2532 : 169 – 171 ) ได้ระบุถึงความสำคัญ หรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้น และเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้ และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สมชาย กิจขรรจง และอรจิษฐ์ ณ ตะกั่วทุ่ง ( 2539 : 16 - 17 ) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบจะช่วยเพิ่มพูนรายได้ และสร้างผลกำไรให้แก่ธุรกิจขององค์กรนั้น

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และยังช่วยป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้

3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างความพร้อมในการขยายตัวทางธุรกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ภิญโญ สารธ ( 2517 : 443 ) กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สำคัญและจำเป็นที่สุดสำหรับองค์กรหรือหน่วยงานทุกชนิด รวมทั้งหน่วยงานต่างๆ ในวงการศึกษานี้ เพราะประโยชน์ของการฝึกอบรมที่เห็นได้ชัดที่สุด มีดังนี้

1. ประหยัดเวลาในการศึกษาเล่าเรียนได้มาก
2. ช่วยให้การทํางานในปัจจุบันดีขึ้น
3. เป็นการสร้างทัศนคติในการทํางาน
4. ช่วยแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในระหว่างปฏิบัติการได้มาก
5. ช่วยแก้ปัญหาของคนทํางานได้

## 6. ให้ประโยชน์แก่บุคลากร

สรุปได้ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการช่วยให้ประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายขององค์กร ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน สร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็ช่วยเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 เฉพาะในการพัฒนาทักษะ 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านบุคลิกภาพ
2. ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

### 1. ทักษะด้านบุคลิกภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ( 2546 : 77 – 85 ) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ ( Personality ) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน แต่สามารถพัฒนาบุคลิกภาพของคนให้คนอื่นยอมรับและศรัทธาได้ ความเชื่อถือศรัทธานี้นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ จากบุคคลในองค์กรและบุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้อง บุคลิกของบุคคลจำแนกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะภายนอก เป็นลักษณะที่สามารถสังเกตเห็นได้ว่ามีรูปลักษณะเป็นเช่นไร บางคนเห็นครั้งแรกก็เกิดความประทับใจ หรือบางคนเห็นแล้วเกิดความรู้สึกไม่ถูกชะตา ซึ่งลักษณะภายนอกนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

#### 1.1 รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง

รูปร่าง เป็นลักษณะภายนอกของบุคคลที่เป็นโครงสร้าง เช่น อ้วน- ผอม สูง- ต่ำ คำ-ขาว รูปร่างที่ดี คือ ความสมส่วน การรักษาสุขภาพอนามัย การบริหารร่างกายอยู่เป็นประจำ จึงเป็นความจำเป็นสำหรับการปรับปรุงบุคลิกภาพด้านรูปร่าง

หน้าตา เป็นลักษณะภายนอกที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะสร้างความประทับใจแก่ผู้พบเห็น การยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง ย่อมสร้างมิตรไมตรี แตกต่างจากคนที่หน้าตาสะสวย หรือ

หล่อเหลว แต่แข็ง หน้าบอบกนุญไม่รับ หรือหน้าไม่รับแขก ก็คงไม่มีใครเขาอยากคบหรือเข้าใกล้ นอกจากนี้ส่วนประกอบของหน้าตา เช่น ทรงผม หนวดเครา จะต้องเรียบร้อย ดูดี เหมาะสมกับหน้าที่การงาน

ท่าทาง เป็นลักษณะภายนอกที่ช่วยเสริมเสน่ห์ให้กับรูปร่างและหน้าตา ดูดีขึ้น ท่าทางดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นการยืน การเดิน การนั่ง หรือแม้กระทั่งการนอน จะมีเสน่ห์มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับที่ 2 ส่วน คือ ความสง่างาม และความกระฉับกระเฉงกระตือรือร้น มีชีวิตชีวา

1.2 การแต่งกาย เสื้อผ้าอาภรณ์ที่นำเอามาตกแต่งร่างกายนั้น จะทำให้นุคลิกภาพภายนอกของบุคคลเปลี่ยนไปตามเสื้อผ้าอาภรณ์นั้นๆ ทั้งนี้ เพราะบุคคลโดยทั่วๆ ไปจะพิจารณาสถานภาพของคนทีเครื่องแต่งกาย การแต่งกายภูมิฐาน ผูกเนคไทใส่สูท ก็มักคิดว่าคนนั้นมีฐานะตำแหน่งสูง ก็เกิดความเกรงใจ และให้เกียรติมากกว่าคนทั่วไป

2. พฤติกรรมที่แสดงออก จากคำพูดที่ว่า “สำเนียงส่อภาษา กิริยาส่อสกุล” แสดงให้เห็นความสำคัญของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่อาจจะช่วยเสริม หรือลดความศรัทธา เชื่อถือที่มีต่อบุคคลให้มากขึ้น หรือน้อยลง ได้ พฤติกรรมที่แสดงออกแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 คำพูด คำพูดที่สุภาพ ไพเราะ มีสาระประโยชน์ เป็นเสน่ห์ของผู้พูด

2.2 การกระทำ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาด้วยการกระทำ จะส่งผลต่อการสร้างเสริม หรือทำลายความศรัทธาเชื่อถือที่มีต่อผู้กระทำเช่นกัน เช่น ความจริงใจ ไม่น้ำใจไหว้หลังหลอก มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความรับผิดชอบหน้าที่ เหล่านี้ล้วนเป็นการกระทำที่สร้างเสน่ห์และสร้างความศรัทธาเชื่อถือให้แก่ตนเองทั้งสิ้น

3. ภาวะจิตใจ สังคมไทยจะให้ความสำคัญแก่ ภาวะจิตใจ ที่อยู่ภายในนั้น มากกว่า รูปร่างหน้าตา ที่อยู่ภายนอก การจะรู้ซึ่งถึงจิตใจของบุคคลได้นั้นจะต้องใช้เวลาคบหาและศึกษากันนานพอสมควร จึงจะรู้ว่าบุคคลนั้นมีจิตใจงาม หรือมีจิตใจทราม ภาวะจิตใจที่อยู่ภายในบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1 ความคิด เป็นสิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในซึ่งใครก็ไม่อาจล่วงรู้ได้แต่ความคิดดังกล่าวคงเก็บซ่อนเร้นไว้ได้ไม่นานก็จะเปลือยแสดงออกมากทาง คำพูด และการกระทำ ให้เห็นได้ในภายหลัง เพราะความคิดเป็นตัวบงการคำพูด และการกระทำ ถ้าคิดดี ก็จะพูดดี ทำดี ถ้าคิดไม่ดี ก็จะพูดไม่ดี ทำไม่ดี ดังนั้นคำพูดและการกระทำจึงบ่งบอกถึงความคิดของบุคคล คนนั้นได้

3.2 อารมณ์ เป็นภาวะจิตใจภายในของบุคคลที่สัมพันธ์กับความคิดมาก หากคิดดี อารมณ์ดีก็เกิดขึ้นตามมา ตรงกันข้ามหากคิดร้าย อารมณ์ร้ายก็จะเกิดขึ้นตามมาเช่นเดียวกัน

## การเสริมสร้างบุคลิกภาพ

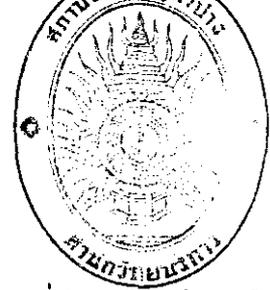
สำหรับการเสริมสร้างบุคลิกภาพนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2540 : 319 - 330 ) ได้ระบุไว้ว่า บุคลิกภาพแม้จะเป็นสิ่งที่แฝงเร้นอยู่ในตัวบุคคล แต่ก็เป็นที่สามารถสร้างและพัฒนาให้ดีขึ้นได้ นักจิตวิทยาและนักสังคมศาสตร์ ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพของคนเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง ที่สำคัญๆ มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. กรรมพันธุ์ หรือพันธุกรรม เป็นลักษณะต่างๆ ที่ถ่ายทอดมาจากบิดามารดาทางสายเลือด เช่น รูปร่างหน้าตา สีผม สีผิว สีของตา ชนิดของหมู่โลหิต และความโน้มเอียงที่จะก่อให้เกิดข้อบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เช่นระดับสติปัญญา โรคทางพันธุกรรมบางชนิด เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการเจริญเติบโตของร่างกาย ได้แก่ อาหาร อากาศ อุณหภูมิ ความสะอาดของเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ส่วนสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกทั้งทางอารมณ์ และสังคมแก่สิ่งแวดล้อมทางสังคมทั้งหลายทั้งปวง เช่น ความรัก การเอาใจใส่ของบิดามารดา การอบรมสั่งสอนที่ได้รับตั้งแต่ตอนต้นของชีวิต การให้รางวัลหรือการลงโทษ ฐานะทางครอบครัว เป็นต้น

3. ความพยายามที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคน แม้ว่าพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมจะมีส่วนในการสร้างบุคลิกภาพของคนเป็นส่วนใหญ่ก็จริง แต่ประสบการณ์หลายอย่างก็ทำให้คนเปลี่ยนแปลงบุคลิกได้ในภายหลังเช่นกัน ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลย่อมทำให้ความคิดของคนเปลี่ยนแปลงไปได้ ส่วนจะเปลี่ยนแปลงไปในทางดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของการเรียนรู้ของบุคคลคนนั้น ซึ่งวิธีการปรับปรุงบุคลิกภาพที่สำคัญๆ มีดังนี้

- 3.1 สุขภาพและความสะอาดของร่างกาย
- 3.2 ความสะอาดของเครื่องแต่งกายและการแต่งกายให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานที่
- 3.3 ความสุภาพและการวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- 3.4 การแสดงอารมณ์ให้เหมาะสมกับโอกาสและแสดงแต่พองาม
- 3.5 การแสดงน้ำใจไมตรี
- 3.6 ระดับความรู้และความสามารถ
- 3.7 สมรรถภาพทางร่างกายและสติปัญญา
- 3.8 ความรับผิดชอบ
- 3.9 คุณธรรมประจำใจ
- 3.10 รสนิยม
- 3.11 ความพิถีพิถันในการแต่งกาย
- 3.12 อริยาบทในการยืน การเดิน และการนั่ง



## 3.13 การพูดในที่ชุมชน

## 3.14 ความเชื่อมั่นในตนเอง

นอกจากนี้นักวิชาการด้านจิตวิทยาได้มีการวิเคราะห์ลักษณะต่างๆ ที่ช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพ และลักษณะต่างๆ และที่ทำลายบุคลิกภาพให้แก่ตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตนว่าควรจะเลือกคุณสมบัติในด้านบวก และหลีกเลี่ยงคุณสมบัติในด้านลบ ดังเช่นที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์.( 2546 : 124 - 125 ) ได้รวบรวมไว้ดังนี้

**ลักษณะที่สร้างบุคลิกภาพ**

1. ความกระปรี้กระเปร่า
2. สุขภาพดี
3. ฉลาด
4. มีความสำรวม
5. รู้จักกาลเทศะ
6. กระตือรือร้น
7. มีความคิดริเริ่ม
8. เอาการเอางาน
9. ตัดสินใจถูกต้อง
10. กล้าได้กล้าเสีย
11. มีระเบียบวินัย
12. มีท่าทางมั่นคง
13. มีประสาทสัมผัสทางสังคม
14. มีเสน่ห์ประทับใจ
15. ถ่อมตน
16. มีวัฒนธรรม
17. สุขภาพ
18. เชื่อมั่นในตนเองอย่างเจียมๆ
19. มีศิลปะในการฟัง
20. ร่าเริง
21. มีความกรุณา

**ลักษณะที่ทำลายบุคลิกภาพ**

1. ความเฉื่อยชา
2. ขี้โรค
3. ทึบ
4. ลุกี้ลุกลน
5. ซุ่มซ่าม
6. ท้อถอย
7. ไม่เป็นตัวของตัวเอง
8. ปล่อยตามขตากรรม
9. ลังเล
10. ขี้ขลาด
11. ปล่อยงานตามสะดวก
12. ท่าทางอ่อนแอ
13. เพิกเฉยต่อสังคม
14. ขาดเสน่ห์
15. ชอบโอ้อวด
16. ขาดวัฒนธรรม
17. อวดดี ทรนงตัว
18. จองหอง คี้อร้น
19. ไม่ยอมให้ผู้อื่นคัดค้าน
20. เจ้าทุกข์
21. เห็นแก่ตัว
22. ถากถางเขาเย้ยผู้อื่น

กันยา สุวรรณแสง ( 2536 : 21- 22 ) ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างบุคลิกภาพควรมีขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง เป็นกระบวนการเบื้องต้นเพื่อให้รู้ว่าตนเองมีบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร การสำรวจตนเองทำได้ 2 ทาง คือ

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง เพื่อค้นหาองค์ประกอบของบุคลิกภาพตนเอง และประเมินสรุปบุคลิกภาพของตนเองว่าควรจะคงไว้ในส่วนใด และควรจะปรับปรุงในส่วนใด ที่สำคัญคือจะต้องยอมรับข้อบกพร่องเพื่อแก้ไขต่อไป

1.2 การรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น การวิเคราะห์ตนเองเพียงด้านเดียวอาจยังไม่ได้ข้อมูลที่ถูกต้องเพียงพอในการปรับปรุงบุคลิกภาพ เพราะบุคคลย่อมมีความลำเอียงเข้าข้างตนเองเสมอ จึงจำเป็นต้องอาศัยการมองของคนอื่นว่าเขาคิดอย่างไรต่อบุคลิกภาพของเรา เพื่อที่จะได้แก้ไขส่วนที่บกพร่องต่อไป

2. การรู้จักตนเอง เมื่อสำรวจตนเองได้ข้อมูลมากเพียงพอแล้ว ควรจะประมวลสรุปบุคลิกภาพเพื่อรู้จักตนเองใน 3 ลักษณะ คือ นิสัย อุปนิสัยของตนเอง ลักษณะโดยส่วนรวมของตนเอง และบทบาทของตนเอง

3. การรู้จักปรับปรุงบุคลิกภาพและลักษณะนิสัย เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ตนเองมาตรวจสอบ ถ้าพบข้อบกพร่องก็ต้องปรับปรุงโดยมองหาลักษณะบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี แล้วพยายามเตือนตนเองให้ละทิ้งบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยเดิมที่บกพร่อง หันมาปฏิบัติตามแบบอย่างบุคลิกภาพและลักษณะนิสัยใหม่ที่สังคมยอมรับว่าดีด้วยความตั้งใจ แม้จะใช้เวลาที่ต้องอดทนและเอาใจใส่เป็นพิเศษ ทั้งนี้ ต้องยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และสำนึกว่ามีผลต่อตนเองและผู้อื่นเป็นสำคัญ ต้องรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะช่วยตนเองให้มีบุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยที่สร้างสรรค์

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. ( 2546 : 129 - 133 ) ได้รวบรวมแนวคิดในการปรับปรุงตนเองโดยการพัฒนาบุคลิกภาพไว้โดยสรุป 8 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย ลักษณะทางกาย เช่น สูง ต่ำ ดำ เตี้ย อ้วน เป็นต้น เป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิด แต่หากจำเป็นอาจปรับปรุงแก้ไขด้วยการใช้วิชาการแพทย์สมัยใหม่เข้ามาช่วยตกแต่งให้ดีขึ้นได้ หรืออาจใช้เทคนิคการเสริมอาหารบางส่วนที่บกพร่องก็ได้ และควรเอาใจใส่ดูแลสุขภาพอนามัยให้สมบูรณ์อยู่เสมอ จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

2. อารมณ์ ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ปล่อยตามใจ คนที่ควบคุมอารมณ์ได้จะเอาชนะเหตุการณ์ต่างๆ ได้เพราะการคบหาสมาคมกับผู้อื่นนั้นจะต้องมีเหตุการณ์กระทบกระทั่งอันอารมณ์อยู่เสมอ ฉะนั้น เราจะต้องรู้จักอดทน อดกลั้น ใจเย็น เมื่อได้รับการตอบสนองที่ไม่ถูกใจ หรือได้รับการตำหนิติเตียนจากผู้อื่น เราต้องยอมรับความจริงว่าเราอาจมีข้อผิดพลาดได้ เมื่อมีใคร

เอาข้อผิดพลาดของเราไปตำหนิ เราต้องยอมรับมันเป็นเรื่องที่ยากจะทำใจ เพราะเมื่อถูกตำหนิเรามากมี อารมณ์โกรธเสียก่อนที่จะยอมรับว่าคนเป็นเช่นนั้นจริงหรือไม่จริง ดังนั้น ผู้ที่ต้องการจะปรับปรุง ตนเองจึงต้องอดทนรับฟังผู้อื่น เพราะเราอาจจะมองไม่เห็นข้อผิดพลาดของตนเอง เราจะต้องกล้า รับฟังคำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดต่างๆ แล้วนำมาพิจารณาถึงเจตนาผู้พูดว่ามีเจตนาดีหรือร้าย อย่าให้มีอคติเข้ามาครอบงำอารมณ์ได้ ในขณะที่ตัวเราเองก็ไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์คนอื่นเพราะ การวิพากษ์วิจารณ์คนอื่นนั้น ไม่ได้สร้างความนิยม นับถือ ให้เกิดขึ้นกับตัวเราเลย ที่สำคัญอารมณ์ที่ดี จะเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกฝนให้เป็นผู้มีอารมณ์ดีอยู่เป็นนิจ บุคคลที่จะปรับปรุงตนเอง จึงต้องมีความ หนักแน่น ไม่อ่อนแอจนต้องฟังผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา หรือแข่งกร้าวจนเป็นการรุกราน

3. การเข้าสังคม บางคนเมื่อรวมกลุ่มกับคนอื่นแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจเพราะตนเองเคยมี ประสบการณ์ในอดีตที่ไม่ดี ทำให้เป็นคนขี้อายบางครั้งเกิดความกลัวจนแปลกหน้าจึงรู้สึกประหม่า แสดงความเขินอายให้เห็น ทำให้ไม่สามารถพูดคุยกับใครได้ ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขให้หมด ไปได้ ขอเพียงมีความตั้งใจจริงที่จะค้นหาสาเหตุว่า ปัญหาเกิดขึ้นเป็นเพราะอะไร และทำการแก้ไข แบบค่อยเป็นค่อยไป โดยเปลี่ยนความรู้สึกเคยชินของเราใหม่ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของ สังคมในขณะนั้น เราต้องตระหนักความจริงที่ว่าชีวิตกับสังคมเป็นของคู่กันจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ได้

4. ศิลปะในการฟังและการพูด วิธีที่ดีที่สุดที่จะทำให้คนนิยมนับถือ คือ จงสนใจฟังในสิ่งที่ คนอื่นพูด การที่เราขอความคิดเห็นของคนอื่น หรือขอคำแนะนำของผู้อื่นนั้น เป็นการแสดงให้เห็น ว่าเรายกย่องและรู้คุณค่าความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เราได้รับความนิยมนับถือจากบุคคลนั้นกลับมา โดยไม่รู้ตัว ผู้ที่ชอบพูดสรรเสริญเยินยอคนอื่นเกินความเป็นจริงจะทำให้ผู้อื่นมองว่าเป็นคนที่ ขาดความจริงใจ

5. การมีเหตุผล เหตุผลเป็นเรื่องจำเป็นมาก เพราะช่วยให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน หากมีข้อขัดแย้งใดๆ ก็ตาม หากรู้จักใช้เหตุผลจะสามารถประนีประนอมกันได้ ทุกเรื่องก็จะราบรื่น เหตุร้ายก็จะกลายเป็นดีทำให้ยอมรับกันได้ สถานการณ์ต่างๆ จะเป็นตัวชี้ให้เราเห็นว่าเราจะต้องยอม ผู้อื่นเมื่อใด หากเราตั้งคั้นไม่ยอมใครตลอดเวลา ไม่ยอมรับฟังเหตุผลของใคร ก็ไม่มีใครอยากคบหา สมาคมกับเรา การใช้เหตุผลนี้จึงเป็นการเสริมสร้างเราวิญญาของเราให้ดีขึ้นในอีกทางหนึ่ง ทั้งนี้ อาจใช้วิธีหาความชำนาญด้วยการลองปฏิบัติด้วยตนเอง และเปรียบเทียบว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควร ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้ แต่การส่งเสริมให้รู้จักใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจจะต้องใช้เวลาและ ความอดทน มนุษย์ที่มีชีวิตในทุกวันนี้และรู้จักรับผิดชอบชั่วดีส่วนใหญ่ล้วนเคยทำความผิดมาไม่มากนักน้อย ฉะนั้น เมื่อเราทำผิดก็ไม่ควรเสียกำลังใจเพราะความผิดนี้จะป็นบทเรียนที่ดีสำหรับเราในวันข้างหน้า

6. ความมั่นใจในตนเอง และรู้จักเป็นตัวของตัวเอง จะเป็นเครื่องช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันให้ราบรื่นยิ่งขึ้น การมั่นใจในความคิดของตนเองไม่เอนเอียงเข้าข้างใครตามคำเล่าลือเป็นสิ่งที่สมควรกระทำ เพราะจะได้ไม่หลงโทษผิดคนหรืออาจทำให้การตัดสินใจเป็นไปโดยขาดความรอบคอบนำไปสู่ความผิดพลาดในการตัดสินใจ

7. ไม่เอาเปรียบคน ไม่เห็นแก่ตัว การเอาเปรียบคนและการเห็นแก่ตัวเป็นนิสัยที่น่ารังเกียจ และอาจเป็นมูลเหตุทำให้เกิดการแตกความสามัคคีกันได้เพราะคนเห็นแก่ตัวย่อมไม่คิดถึงคนอื่น คิดถึงแต่ผลประโยชน์ของคนฝ่ายเดียว ถ้าคนได้รับประโยชน์แล้วจะยอมทำทุกอย่าง แต่ถ้าจะเสียประโยชน์บ้างจะไม่ยอมเสียเปรียบเลย ซึ่งคนที่เห็นแก่ตัวชอบเอาเปรียบผู้อื่นนี้สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภทคือ ประเภทที่หนึ่ง เป็นโดยนิสัย ประเภทที่สอง เป็นโดยสันดาน

พวกที่เป็นคนเห็นแก่ตัวโดยนิตินั้นเป็นสัญชาตญาณอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ต้องการมีความสุข ต้องการความร่ำรวย ต้องการเป็นผู้ชนะมากกว่าเป็นผู้แพ้ ต้องการได้มากกว่าต้องการเสีย เป็นต้น ซึ่งถ้าเป็นคนมีหิริ โอตตัปปะ ก็จะสามารถควบคุมจิตใจของตนเองได้ และไม่กระทำสิ่งที่เป็นการเอาเปรียบเห็นแก่ตัว สำหรับคนที่เห็นแก่ตัวโดยสันดานเป็นผู้ที่ปล่อยให้ความโลภเข้าครอบงำจิตใจ มีแต่กิเลสความอยากได้ จึงแสดงความรู้สึกและกระทำแต่ในสิ่งที่เห็นแก่ตัวเพื่อให้ตนเองสมปรารถนาโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่น เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อตัวเองและครอบครัวเท่านั้น บุคคลจำพวกนี้เป็นภัยต่อสังคม และไม่เป็นที่ชื่นชมทั้งทางโลกและทางธรรม ฉะนั้น เมื่อรู้ว่าการเอาเปรียบและการเห็นแก่ตัวเป็นสิ่งที่ไม่ดีแล้วเราจึงไม่ควรกระทำ เพราะเมื่อเราเองก็ไม่ต้องการให้คนอื่นเอาเปรียบฉันใด คนอื่นก็มีความรู้สึกเช่นเดียวกับเราฉันนั้น ดังนั้น ก่อนที่เราจะกระทำอะไรลงไปเราควรต้องคิดให้ดีเสียก่อนว่าการกระทำเช่นนั้น เมื่อกระทำลงไปแล้วจะเกิดความเสียหายต่อส่วนรวมหรือต่อผู้อื่นหรือไม่ เพราะถ้ากระทำแล้วเกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นเราก็ควรงดการกระทำนั้นๆ เสีย

8. การให้ความรักต่อผู้อื่น มนุษย์ต้องการความรักทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับ ก็มีคนที่ตนรัก และต้องการให้มีคนที่รักตน ความรักสามารถสร้างความอบอุ่นและความมั่นคงให้เกิดขึ้นในจิตใจได้ ผู้ที่รักใคร่ไม่เป็นอาจเป็นเพราะไม่เคยมีใครรักเขามาก่อน เช่น เป็นผู้ที่ขาดความรักขาดความอบอุ่นจากครอบครัวชีวิตมีแต่ความผิดหวังบุคคลผู้นั้นจะกลายเป็นคนแข็งกระด้าง ไม่สามารถจะให้ความรักแก่คนอื่นได้ ฉะนั้น ถ้าเราฝึกให้ความรักต่อผู้อื่น เราก็จะได้รับความรักตอบแทนจากผู้ที่เราให้ความรักเช่นกัน

สรุป บุคลิกภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ หรือว่าล้มเหลวในชีวิต การสร้างเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพของตัวเราเองจากที่มีมาแต่กำเนิดให้เกิดเป็นบุคลิกภาพที่พึงประสงค์นั้น

เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

## 2. ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน

ในการเรียนการสอนนั้น กระทรวงศึกษาธิการ (2540 : 18, 58) ได้ระบุไว้ว่าระบบการเรียนการสอนเป็นหัวใจสำคัญของระบบโรงเรียน โรงเรียนที่มีระบบการเรียนการสอนที่ดีจะเป็นที่สนใจของเด็กและผู้ปกครอง และสร้างชื่อเสียงในด้านต่างๆ ให้แก่โรงเรียน โรงเรียนที่มีครูเข้าใจระบบการเรียนการสอน เช่น การสอนโดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง การสอนแบบบูรณาการโดยมีหัวข้อเรื่องเป็นแกนนำ ( Theme ) การสอนแบบให้นักเรียนสร้างงานเอง ต่างๆ เหล่านี้ นำไปสู่การเรียนการสอนที่เป็นไปตามสภาพชีวิตจริง นักเรียนจะเรียนด้วยประสบการณ์ มีความสุขที่สามารถสร้างงานของตนเองได้ เช่น สามารถสร้างโจทย์ปัญหาเลข และแก้โจทย์นั้นเองได้ การเขียนเรื่องต่างๆ จากข้อมูลที่ครูกำหนดให้ได้ การเรียนเช่นนี้นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์และสร้างพหุปัญญาให้แก่ นักเรียน ไม่มุ่งเน้นในวิชาหนึ่งวิชาใดที่ครูชอบหรือครุถนัด แต่เป็นไปตามที่เด็กสนใจและสามารถในหลายๆ ด้าน การเรียนการสอนจำเป็นจะต้องเปลี่ยนจาก แบบครูเป็นศูนย์กลาง ให้มาเป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จากแบบครูลำพังคนเดียวในห้องเรียนแคบๆ โดยให้ผู้เรียนนั่งฟังเฉยๆ มาเป็นครูหลายคนร่วมกับนักเรียนทั้งหมดช่วยกันทำกิจกรรมภายใต้ความร่วมมือของเอกราช ชุมชน และผู้สนับสนุนอื่นๆ แบบ เราเรียนรู้ร่วมกัน หรือ แบบมีส่วนร่วม เมื่อการเรียนการสอนเป็นแบบหลายวัตถุประสงค์ ใช้หลายวิธี โดยคนหลายฝ่ายช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันรับผิดชอบ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปด้วยกัน ฯลฯ จึงนิยมเรียกกระบวนการนี้ว่า “ การมีส่วนร่วมแบบพหุคูณ ” หรือ Multiple Participation ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างสรรค์สติปัญญาในด้านต่างๆ ( Multiple Intelligence )

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้หลากหลาย ดังนี้

ประเวศ วะสี ( 2543 : ก ) กล่าวว่า เป็นการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงๆ ซึ่งสถานการณ์จริงของแต่ละคนไม่เหมือนกัน จึงต้องเอาผู้เรียนแต่ละคนเป็นตัวตั้งครูทำหน้าที่จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ กิจกรรม และการทำงาน อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย

ประวิทย์ บึงสว่าง ( 2543 : 79 ) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุดว่า หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตได้ โดยครูเป็นผู้วางแผน

ร่วมกับผู้เรียน จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้นท้าทาย ให้กำลังใจและช่วยแก้ปัญหาหรือชี้แนะแนวทางการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ชัยพฤกษ์ เสรีรักษ์ ( 2543 : 54 - 55 ) กล่าวว่า การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดเป็นความพยายามในการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดก็คือ การเป็นผู้ที่เก่ง ดี และมีความสุข โดยการดำเนินการทุกวิถีทางที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด ความต้องการ และสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งในลักษณะของผลการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนจะต้องลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง

ทิตนา แจมมณี ( 2539 : 1 - 2 ) กล่าวถึงรูปแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ที่ได้รับความสนใจและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ คือ รูปแบบของโมเดลชิปปา ( CIPPA MODEL ) ไว้ดังนี้

C มาจากคำว่า Construct หมายถึง การสร้างความรู้ตามแนวคิดของทฤษฎีการสร้างสรรค์สร้างความรู้ ( Constructivism ) โดยครูสร้างกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างความรู้ด้วยตนเอง เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสติปัญญา

I มาจากคำว่า Interaction หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคล และแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ซึ่งเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางสังคม

P มาจากคำว่า Physical Participation หมายถึง การให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เคลื่อนไหวร่างกาย โดยการทำกิจกรรมในลักษณะต่างๆ เป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางกาย

P มาจากคำว่า Process Learning การเรียนรู้กระบวนการต่างๆ กิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้กระบวนการต่างๆ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการกลุ่ม กระบวนการพัฒนาตนเอง เป็นต้น การเรียนรู้กระบวนการเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกับการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่างๆ และการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเป็นการช่วยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมทางด้านสติปัญญาอีกด้วย

A มาจากคำว่า Application หมายถึง การนำความรู้ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากการเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความหมาย

สุคนธ์ สินรพานนท์ และคณะ ( 2545 : 19 - 20 ) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางที่จะได้ซึ่งความรู้จากการคิดวิเคราะห์ วางแผนปฏิบัติจริง ปรับปรุงให้เหมาะสม สรุปและสร้างความรู้ด้วยตัวเอง

กระบวนการเรียนรู้มีหลายลักษณะ บุคคลอาจมีกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การเรียนเนื้อหาสาระต่างกัน ก็ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน
2. มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน
3. ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริงในชีวิต

ผู้สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ผู้สอนจะต้องรู้จักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องกับสภาพจริง จะต้องแสวงหาวิธีการสอนหรือเทคนิคการสอนที่หลากหลาย และนำมาออกแบบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน และสามารถถึงขั้นปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนรับประสบการณ์จากการเรียนรู้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เสนอกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสังเคราะห์จากทฤษฎีการเรียนรู้ 5 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข
2. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด
4. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : ศิลปะ ดนตรี กีฬา
5. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสุนทรียภาพและลักษณะนิสัย : การฝึกฝน กาย วาจา ใจ

การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานทฤษฎีการเรียนรู้ดังกล่าวนี้ ผู้สอนสามารถนำเอาวิธีการสอนและเทคนิคการสอนหลากหลายรูปแบบผสมผสานกัน อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้สอนจะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งสมกับเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( 2547 : 84 – 87 ) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของครูต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไว้ว่า การปรับเปลี่ยนการสอนจากครูเป็นศูนย์กลาง มาเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้เรียน หรือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้นักเรียนมีบทบาทต่อการเรียนรู้ของตนเอง จะทำให้ครูที่มุ่งการสอนในรูปแบบใหม่สามารถสอนอย่างมีความสุข แต่อาจสร้างความอึดอัด สับสนให้กับผู้ไม่เคยปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนทัศนคติจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูจะทำหน้าที่เป็นโค้ช ( Coach ) ให้คำแนะนำใกล้ชิด ร่วมวางแผนโดยยึดมาตรฐานการเรียนรู้ที่ควรได้รับ แนะนำให้เข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของคน ให้เรียนรู้ด้วยวิธีที่เด็กถนัด

คอยติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรม ให้ความเห็นป้อนกลับ ( Feedback ) ให้เด็กมั่นใจในผลลัพธ์ที่ถูกต้อง ให้ปรับปรุงในสิ่งที่ยังด้อย เสริมความรู้ให้ครบตามมาตรฐาน ให้คำปรึกษาเมื่อเด็กพบปัญหาอุปสรรค และกระตุ้นให้กำลังใจในความเพียรพยายามให้กล้าคิดกล้าลงแสวงหาความรู้ที่เขาสนใจ นอกจากนี้ครูจะต้องรู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของผู้เรียนรายบุคคลจากการประเมินก่อนสอน ครูออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ให้เหมาะกับจุดเด่นจุดด้อย ใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นหลากหลาย เพราะสิ่งที่เรียนยากนั้นถ้าผ่านทางกระบวนการเรียนรู้จากของจริง ปฏิบัติจริงเป็นขั้นตอนจากง่ายไปหายาก ผู้เรียนจะเรียนได้สะดวกขึ้น มีการจัดกลุ่มผู้เรียนที่สอดคล้องกับความสามารถ ปรับเวลาให้ยืดหยุ่นสำหรับผู้เรียนช้า ผ่านเครื่องมือช่วยเรียนรู้ เช่น สื่อการเรียนด้วยตนเองและเทคโนโลยีช่วยเรียนที่หลากหลาย จะสนองผู้เรียนที่แตกต่างกันได้ดี ไม่เกิดปรากฏการณ์ที่สอนให้เด็กปานกลางเรียนได้ เด็กเก่งเบื่อหน่าย และเด็กอ่อนเรียนไม่ได้เลย

ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีการเตรียมตัวอย่างเป็นขั้นตอนเป็นระบบ ดังนี้

## 1. ชั้นเตรียมศึกษาผู้เรียนและศึกษาหลักสูตร

### 1.1 การศึกษาผู้เรียน

(1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้เรียนรายบุคคล จุดเด่นจุดด้อย พื้นฐานความรู้เดิมเป็นต้น

(2) สำรวจความต้องการความสนใจของผู้เรียน โดยซักถาม สังเกต สัมภาษณ์ พูดคุย หรือทำแบบทดสอบก่อนเรียน

(3) สร้างและกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เกิดความสนใจในสิ่งที่อยากให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเข้ากับสาระการเรียนรู้ที่อยู่ในหลักสูตร

### 1.2 การศึกษาหลักสูตรและวางแผนการสอน

(1) ครูเตรียมสาระการเรียนรู้ จัดหาวัสดุกรรม และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ โดยศึกษาหลักสูตรและจุดประสงค์การเรียนรู้

(2) ครูวางแผนจัดกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดให้มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและบูรณาการแต่ละสาขาวิชาที่สัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด

## 2. ชั้นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2.1 การนำเข้าสู่บทเรียน ครูผู้สอนควรใช้ประเด็นคำถามหรือกิจกรรมที่กระตุ้นหรือท้าทายให้ผู้เรียนเกิดข้อสงสัยครูจะต้องรู้จักผู้เรียนรายบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้ความถนัด ความสนใจ และลีลาการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

2.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ครูเป็นบุคคลที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเสนอกิจกรรมและลงมือปฏิบัติจริงทุกขั้นตอน ตลอดจนการสรุปความรู้ตนเอง รวมทั้งให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทั้งสมาชิกภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการแสวงหาความรู้

2.3 วิเคราะห์ อภิปรายผล องค์ความรู้ที่สรุปได้จากกิจกรรมการเรียนรู้ ครูและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายผลที่เกิดจากกิจกรรมการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยเน้นให้ผู้เรียนเกิดการค้นพบองค์ความรู้ด้วยตนเอง ครูเป็นผู้สังเกตเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อช่วยให้องค์ความรู้ที่ได้ชัดเจนขึ้น เป็นการเสริมแรงและกระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจค้นคว้าหาความรู้ต่อไป

3. ชั้นประเมินผล การประเมินผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นจะต้องวัดและประเมินให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงาน ทั้งด้านความรู้ ความรู้สึก และทักษะการแสดงออกทุกด้าน มีการวัดผลตามสภาพจริงโดยเน้นการวัดจากการปฏิบัติงานเพิ่มสะสมผลงาน ในการประเมินผลสามารถประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอน และประเมินสรุปรวม

4. ชั้นสรุปและนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนค้นพบความสามารถ จุดเด่น จุดค้อยของตนหลังดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาได้จากการหาข้อสรุปจากบทเรียนโดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนความคิด การแสดงผลงาน การจัดนิทรรศการ และการสร้างสรรค์ใหม่ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และการดำรงชีวิตประจำวัน

เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ( 2545 : 21 ) ได้ระบุในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น ควรใช้รูปแบบ/วิธีการที่หลากหลาย คือ

1. จัดการเรียนรู้ตามสภาพจริง
2. จัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. จัดการเรียนรู้ร่วมกัน
4. จัดการเรียนรู้จากธรรมชาติ
5. จัดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
6. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
7. การใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
8. การเรียนรู้คู่คุณธรรม

สำหรับวิธีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับผู้เรียนมีหลายวิธี ซึ่งครูสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน และจุดประสงค์การเรียนรู้ สามารถจำแนกตามแนวคิดและวิธีการเรียนรู้ ซึ่ง กรมวิชาการ ( 2543 : 22-25 ) ได้จำแนกไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ทางอ้อม มีแนวคิดพื้นฐานว่ายิ่งผู้เรียนมีวุฒิภาวะสูงขึ้นยิ่งต้องมีความรับผิดชอบที่จะต้องค้นหา และสรุปข้อความรู้จากประสบการณ์การเรียนรู้ของตนเองมากขึ้น ตัวอย่างเทคนิควิธีการเรียนรู้ทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างแผนผังความคิด แบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถาม และแบบใช้การตัดสินใจ

2. เทคนิคการเรียนรู้รายบุคคล เป็นแนวทางหนึ่งของการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแต่ละคนปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง และฝึกทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เทคนิคนี้เริ่มต้นจากครูหรือผู้เรียนเป็นผู้กำหนด โดยผู้เรียนต้องศึกษา วิเคราะห์ สรุปอ้างอิง และสรุปข้อความรู้บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ และประเมินผลกระบวนการ ตัวอย่างเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่ การเรียนแบบศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำรายงาน การมอบหมายงานเป็นรายบุคคล การทำโครงการ การทำนิยสาร คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ชุดการสอน เป็นต้น

3. เทคนิคการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ควรนำมาใช้ในฐานะเครื่องช่วยสอน ช่วยเสนอเนื้อหาที่ซับซ้อน ช่วยจัดการเรียนรู้กลุ่มขนาดใหญ่ ช่วยลดปัญหาขาดแคลนครูและช่วยผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อความชำนาญ ตัวอย่างการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียนและแบบฝึกหัด การใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ ชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป การเรียนทางไกลผ่านดาวเทียม วิทยุศึกษา เป็นต้น

4. เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการปฏิสัมพันธ์ เป็นการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีปฏิกิริยาและตอบสนองต่อความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นของครูและเพื่อนๆ ผู้เรียนจะได้ฝึกการจึกระบบการคิด การโต้แย้งอย่างมีเหตุผล และการพัฒนาทักษะทางสังคม ตัวอย่างเทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นการปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ การโต้วาที การระดมพลังสมอง การอภิปราย การเรียนแบบร่วมมือ บทบาทสมมุติ กลุ่มแก้ปัญหาการประชุมแบบต่างๆ เป็นต้น

5. เทคนิคการจัดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการรับความรู้จากประสบการณ์ และการสะท้อนความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่างๆ ผู้เรียนจะได้ตรวจสอบการเรียนรู้ของตน ได้รับประสบการณ์ด้านอารมณ์ ปรับความรู้สึก เจตคติ และค่านิยมของคน ตัวอย่างเทคนิควิธีการเรียนรู้นี้ได้แก่ กรณีตัวอย่าง เกมส์ สถานการณ์จำลอง บทละคร บทบาทสมมุติ เป็นต้น



6. เทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยแต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม โดยสมาชิกแต่ละคนจะเรียนรู้ร่วมกัน และนำผลการเรียนรู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่ เป็นทรัพยากร การเรียนรู้ร่วมกัน เทคนิคการเรียนรู้นี้ ได้แก่ การร่วมกันคิด ปริศนาความคิด กลุ่มร่วมมือ กลุ่มสืบค้น เป็นต้น

7. เทคนิคการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่นำเอาสาขาวิชาต่างๆ ที่สัมพันธ์ กันมาผสมผสานกัน เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ สร้างความรู้ของผู้เรียนมากกว่าการให้เนื้อหาโดยครู ตัวอย่างเทคนิคการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้แบบเล่าเรื่อง ( Story Line ) การเรียนรู้แบบแก้ปัญหา เป็นต้น

สำหรับแนวทางการพิจารณาเลือกเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น สิ่งที่ต้องดำเนินการ คือ

1. วิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้เพื่อทราบความต้องการให้ผู้เรียนเกิดพฤติกรรมในระดับใด
2. วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อทราบระดับความสามารถ ความสนใจ และวิธีเรียนอย่างไรบ้าง
3. เลือกเทคนิควิธีการเรียนรู้ ต้องเลือกอย่างหลากหลายเพื่อสนองผู้เรียน โดยพิจารณา จุดเด่นในการเสริมสร้างทักษะ ข้อความรู้ และพฤติกรรม ประสิทธิภาพในการสร้างทักษะ ข้อความรู้ ประสิทธิภาพ และโอกาสในการแสดงบทบาทการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ปรับและเรียบเรียงเทคนิค เพื่อให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย กระบวนการเรียนรู้และผล ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

จากคำกล่าวของนักการศึกษาทั้งหลายสรุปได้ว่า หลักการสำคัญของการจัดการศึกษานั้น ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ผู้เรียนทุกคนสามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ในกระบวนการจัดการศึกษา จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูต้องปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการสอนจากเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางมาเป็นการให้ความสำคัญกับผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ

**3. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ**

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ( 2546 : 5 - 6 ) ได้ให้คำจำกัดความ ของ เทคโนโลยี สารสนเทศ ( Information Technology ) หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า IT ไว้ว่า หมายถึง เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการ จัดเก็บข้อมูล ( Data ) และประมวลผลข้อมูลให้เกิดผลลัพธ์เป็นสารสนเทศ ( Information ) เพื่อนำไปใช้ประโยชน์

ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือ ICT ( Information and Communication Technologies ) ของประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน โดยเฉพาะช่วยพัฒนาการช่วยให้เด็กและเยาวชนได้เข้าถึงแหล่งความรู้และได้เรียนอย่างทัดเทียมกัน ตลอดจนการพัฒนา ระบบบริหารจัดการให้จับใจ มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในหน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนก็ได้มีการสนองต่อนโยบายดังกล่าว โดยได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษากันอย่างแพร่หลาย เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ อาทิเช่น

1. อินเทอร์เน็ต ( Internet ) เพื่อใช้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการ และอื่นๆ จากที่ต่างๆ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  2. จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ( Electronic Mail ) เพื่อใช้รับส่งข่าวสาร ข้อมูล รูปภาพ และส่งงานให้ครูอาจารย์ตรวจ
  3. การจัดทำ Website ของสถานศึกษา เพื่อเผยแพร่ข่าวสารของสถานศึกษา เป็นการประชาสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้เกี่ยวข้อง และบุคคลทั่วไป
  4. การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู
  5. การทำ Power Point เพื่อใช้ในการเรียนการสอนของครู และให้นำเสนอผลงาน
  6. คอมพิวเตอร์ช่วยสอน ( Computer Assisted Instruction หรือ CAI ) เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากบทเรียนสำเร็จรูปในคอมพิวเตอร์
  7. การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ( Electronic Learning ) หรือที่เรียกว่า E- Learning เป็นการเรียนทางไกลที่ผู้เรียนสามารถโต้ตอบกับผู้สอนได้ โดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต จึงช่วยให้เรียนรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดของเวลา ระยะทาง และสถานที่ โดยผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
  8. ห้องเรียนอัจฉริยะ ( Electronic Classroom หรือ E- Classroom ) เป็นการจัดการระบบบริหารจัดการห้องเรียนที่ใช้การเรียนการสอนแบบ on-line และปฏิสัมพันธ์ ( Interactive ) สามารถควบคุมและตรวจสอบกิจกรรมของนักเรียนได้โดยตรงจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของครูแบบ real time
  9. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ ( E-Book ) และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ ( E-Library ) เพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน และให้บริการค้นคว้าหาความรู้แก่นักเรียน ครู และประชาชน
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2540 : 503 ) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นการประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการออกแบบและใช้ระบบการสอนซึ่งมุ่งเน้น

1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ชัดเจนและวัดได้
2. ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. การใช้ทฤษฎีทางการศึกษาซึ่งนำการดำเนินการทางการศึกษา
4. การตรวจสอบการดำเนินการทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
5. การใช้โสตทัศนูปกรณ์ในการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ( 2540 : 504 ) ได้ระบุถึงบทบาทหลักของเทคโนโลยีทางการศึกษาในการช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน ตัวอย่าง เช่น

1. การเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้
2. การลดเวลาการเรียน
3. การเพิ่มความสามารถในการสอนของครูในลักษณะของการเพิ่มจำนวนผู้เรียน โดยที่ไม่ทำให้คุณภาพการเรียนรู้ลดลง

4. การลดค่าใช้จ่าย โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ( 2547 : ก ) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือที่เรียกว่า Information and Communication Technology (ICT) ได้เข้ามามีบทบาทต่อสังคมยุคใหม่ในทุกมิติ ทำให้เกิดสังคมสมัยใหม่ที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ICT ซึ่งมีทั้งซอฟต์แวร์การประมวลผลข้อมูล เครื่องคอมพิวเตอร์ประสิทธิภาพสูง และเครือข่ายการสื่อสาร จึงทำให้เกิดบริการใหม่ที่หลากหลายรูปแบบ เช่น e-Government e-Office e-Learning e-School e-Library ฯลฯ บริการเหล่านี้ช่วยลดข้อจำกัดเรื่องระยะเวลา ทำให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับการใช้ ICT เพื่อพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีศักยภาพ และสามารถแข่งขันกับประชาคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มีเจตนารมณ์ที่เน้นให้ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ICT จึงเป็นเรื่องที่บุคลากรทางการศึกษาทุกคนจะต้องเรียนรู้ และนำไปใช้ประโยชน์ในหน่วยงานของตน โดยเฉพาะครูจะต้องมีความสามารถนำความรู้เรื่อง ICT บูรณาการกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งอาจสอดแทรกในกระบวนการเรียนรู้ หรืออาจใช้ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กนักเรียนรุ่นใหม่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการใช้ ICT ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้และแข่งขันกับประเทศอื่นได้ ซึ่งสำนักเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำคู่มือการฝึกอบรม ICT เพื่อการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการพัฒนาครูในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ ICT เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สามารถนำสื่อ ICT มาสอดแทรกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เนื้อหาหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม มีจำนวน 5 หน่วย ดังนี้

#### หน่วยที่ 1 : ICT กับการเรียนรู้

เป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### หน่วยที่ 2 : แผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT

เป็นการให้ความรู้ และทักษะในการวางแผนและกำหนดขอบข่ายแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT พร้อมทั้งให้ตัวอย่างแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการด้วย ICT

#### หน่วยที่ 3 : การเรียนรู้และสร้างผลงานด้วย ICT

เป็นการให้ความรู้และทักษะในการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และการนำ ICT ไปประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

#### หน่วยที่ 4 : การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้

เป็นการให้ความรู้ และทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลชิ้นงาน และการคำนวณค่าคะแนนโดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel

#### หน่วยที่ 5 : ปฏิบัติการสร้างแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการใช้ ICT

เป็นการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากหน่วยที่ 1 – 4 มาบูรณาการเพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และนำ ICT มาประยุกต์ใช้กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

### วิธีการพัฒนาบุคลากร

จากรูปแบบของการพัฒนาทักษะทั้งสามด้านดังกล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น สามารถที่จะเลือกใช้วิธีในการพัฒนาได้หลายวิธี ดังเช่น สัจเวียน ดังคณาพร ( 2539 : 67 - 69 ) ได้ระบุว่าโดยทั่วไปในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอาจจัดได้ในหลายๆ วิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศ
4. การสัมมนา
5. การศึกษาต่อ

## 6. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาที่จัดได้ค่อนข้างง่ายไม่ค่อยสิ้นเปลืองงบประมาณในการดำเนินงานมากนัก ในการจัดอบรมนั้นอาจจะทำการอบรมเฉพาะเรื่อง เช่น การอบรมเกี่ยวกับการวัดผล การอบรมจัดทำสื่อการสอน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่อาจจำเป็นในการดำเนินการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา การจัดอบรมอาจจะจัดทำในระดับโรงเรียน หรือกลุ่มโรงเรียนก็ได้ แต่เพื่อความสะดวกในการดำเนินงานและงบประมาณ การจัดอบรมควรจะจัดทำในระดับกลุ่มโรงเรียนมากกว่าระดับโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนนั้นมีจำนวนมาก

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพบปะ การประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาหารือกัน การประชุมเชิงปฏิบัติการจะมีการเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์เป็นผู้ให้การอบรม และดำเนินการในระหว่างประชุมเชิงปฏิบัติการก็จะมีภาระกิจเพื่อแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติจริงๆ ด้วย ดังนั้น จึงถือว่าการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลได้รับความรู้ได้ประสบการณ์ ทั้งจากฟังการบรรยายจากวิทยากร การลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาหรือได้ปฏิบัติจริง

3. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากร โดยวิธีนี้จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรที่มีลักษณะของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการยกย่องว่าดีเด่นในการจัดการอาคารสถานที่ดีเด่นในการจัดการเรียนการสอน หรืออื่น ๆ ได้ตามที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้

4. การสัมมนา เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่างๆ ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้แล้วนำผลการศึกษามาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งได้ข้อสรุปมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสัมมนาจึงเป็นการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ความรู้และประสบการณ์ที่แปลกใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งก่อนแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้จะมีวิทยากรให้ความรู้พื้นฐานที่วิทยากรได้ศึกษาค้นคว้ามาอย่างดี ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรประเภทการสัมมนาจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

5. การศึกษาต่อ จัดได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร โดยที่ผู้ที่ได้ศึกษาต่อมีโอกาสทั้งในด้านการได้รับรู้ถึงแนวคิดใหม่ๆ และการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาด้วย ถ้าหากมีโอกาสและไม่เป็นการขัดกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการแล้ว ผู้บริหารควรหาทางส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีโอกาสด้วยซึ่งรูปแบบของการศึกษาต่อในปัจจุบันนี้อาจทำได้หลายทาง เช่น การเรียนการสอนโดยระบบทางไกล การเข้าโครงการอบรมบุคลากรประจำการ เป็นต้น

6. การบรรยายหรือการให้ความรู้พิเศษเป็นครั้งคราว ในการดำเนินการวิธีนี้ผู้บริหารอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้ด้านต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ หรือที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ามี ความจำเป็น ในการจัดอาจจะทำเพียงระยะสั้นๆ เช่น การบรรยาย หรืออภิปรายในเวลาประมาณ 2 - 3 ชั่วโมง หรืออาจจัดเป็นช่วงเวลาหนึ่ง เช่น สัปดาห์แห่งการประเมินผล แล้วเชิญวิทยากร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลมาให้ความรู้ในรูปของอภิปราย บรรยายหรือจัดนิทรรศการ สำหรับวิธีการหลังนี้อาจจะทำในระดับอำเภอหรือจังหวัด โดยการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน

### องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาบุคลากร

สุรศักดิ์ หลาบมาลา ( 2547 : 19 - 22 ) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างคนให้เป็นครูที่มีคุณภาพนั้น เราควรพิจารณางานในระดับต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**ระดับนโยบาย** การดำเนินงานทุกอย่างในระดับประเทศต้องมีนโยบายเป็นกรอบ รัฐควร กำหนดคน โขบายดังนี้

1. ให้ครูมีค่าตอบแทนเพียงพอต่อการครองชีพอย่างสมศักดิ์ศรี ครูที่สอนมากชั่วโมง สอนนักเรียนจำนวนมาก สอนในที่ห่างไกลกันดาร หรือเสี่ยงภัย หรือสอนเด็กอัจฉริยะ ควรมีค่าตอบแทน ที่คุ้มกับงานที่ทำ

2. ให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าด้านวิชาการ ค่าตอบแทน ตำแหน่งงาน การยอมรับนับถือ และ โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพครูตลอดอายุของการเป็นครู

3. ให้มีระบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ( Accountability System ) เพื่อการพัฒนางาน ตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร จนกระทั่งครูปฏิบัติการ

4. ให้ครูมีสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย ให้เด็กทุกคนมีโอกาสในการเรียน อย่างเท่าเทียมกัน ตลอดทั้งพัฒนาครูในการใช้สื่อเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**ระดับสถาบันการผลิตครู** การสร้างครูดีมิได้เริ่มต้นและสิ้นสุดในสถาบันการฝึกหัดครู แต่สถาบันมีบทบาทมากในการเตรียมครูและติดตามผู้ที่จะเป็นครูที่ดี สถาบันควรดำเนินการดังนี้

1. เตรียมผู้ที่จะเป็นครูให้ดีในด้านหลักสูตร การวัดผลและประเมินผล การเตรียมการสอน เทคโนโลยีการศึกษา เนื้อหาวิชา เทคนิควิธีสอน การจัดการห้องเรียน

2. สถาบันควรคัดเลือกนักศึกษาครูด้วยความรอบคอบ โดยมองไปข้างหน้าว่าผู้เป็นครู ต้องทำอะไรบ้าง ครูที่สอนระดับประถมศึกษาต้องสอนแทบทุกวิชา ดังนั้น ควรมีความรู้คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ทั่วไปในระดับมัธยมปลายขั้นพื้นฐาน

3. สถาบันการฝึกหัดครูควรมีการติดตามผู้ที่สำเร็จจากสถาบันของตนเพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงาน และโยงโยกับการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

4. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อพัฒนาครูประจำการและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมุ่งที่การพัฒนาของนักเรียนเป็นสำคัญ

**ระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา** โรงเรียนเป็นที่ปฏิบัติงานในสภาพจริงของครู ครูจะเติบโตเป็นครูที่ดี หรือครูที่สอนไปวันๆ หนึ่งก็อยู่ตรงนี้ คุณภาพการเรียนการสอนก็อยู่ที่โรงเรียน อีกเช่นกัน โรงเรียนควรมีบทบาทในการเสริมสร้างครูดีมีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ โดยให้ครูใหม่ได้รู้จักและคุ้นเคยกับบุคลากรจากสำนักงานการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะวิชา บุคคลสำคัญของชุมชน นอกจากนี้แล้วควรมีการบรรยายเกี่ยวกับวิชาการใหม่ ๆ ในวงการศึกษ เช่น การจัดการห้องเรียน การวัดผลประเมินผล การสอนโดยใช้ความรู้จากการพัฒนาทางสมอง การสอนรายบุคคล ยุทธวิธีการสอนต่าง ๆ และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นต้น

2. จัดให้ครูเก่า หรือครูชำนาญการเป็นที่ปรึกษา ( Mentoring ) ที่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือให้ครูใหม่เป็นครูที่มีประสพการณ์ในปีแรกๆ ของการเป็นครู เป็นการนำทฤษฎีในภาคปฐมนิเทศมาสู่การปฏิบัติ ซึ่งแต่ละโรงเรียนอาจจะแตกต่างกันไป

3. ผู้บริหารโรงเรียนและเขตการศึกษา ให้การสนับสนุนครูใหม่และครูทุกคนในเรื่องวัสดุงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การกำหนดชั่วโมงสอนและงานอื่น ๆ ในระดับที่มีเวลาพอในการพัฒนาตนเอง และช่วยเหลือครูใหม่ในการแก้ไขปัญหาทางวินัยของนักเรียนและการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. ให้การยอมรับนับถือครูใหม่และครูทุกคน เป็นผู้มีความสามารถมีศักยภาพในการเติบโตและช่วยสร้างเสริมคุณค่าของโรงเรียน ไม่ควรมีการมองข้ามหรือเห็นว่าเป็นเด็ก แต่ควรส่งเสริมให้ครูใหม่และครูทุกคนใช้ศักยภาพของตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีโอกาสเรียนรู้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ควรเริ่มต้นด้วยการมอบงานที่ยากหรือครูเก่าไม่ยอมทำให้ครูใหม่ ครูที่เลี้ยงต้องเป็นผู้นำครูใหม่ให้เป็นครูที่มีทักษะในการทำงาน

5. สร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้จากกันและกัน และจากแหล่งความรู้ โดยสร้างให้การใฝ่เรียนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน

6. จัดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งอาจจะทำโดยลำพังหรือร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ๆ กับหน่วยงานบริหารสถาบันอุดมศึกษาและชุมชน ควรเน้นการทำงานเป็นทีมตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองของครู

และผู้บริหาร การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นทั้งการพัฒนาครู พัฒนาครูผู้นำ พัฒนาความร่วมมือของครู และการสร้างองค์ความรู้ไปด้วยกัน

7. ไม่ควรเพิ่มงานให้ครูใหม่ทำงานกระทั่งรับไม่ไหว จะทำให้เกิดความท้อใจ ไม่มีเวลาเตรียมการสอนและพัฒนาตนเอง

**ระดับครู** การสร้างครูให้เป็นครูดีมีคุณภาพนั้นจะสำเร็จไม่ได้หากผู้เป็นครูไม่ให้ความร่วมมือ ไม่มีใจรักการสอนเด็ก และไม่มีเจตนาธรรมที่จะพัฒนาตนเอง ครูมีภาระที่ควรปฏิบัติเพื่อการเป็นครูดีมีคุณภาพ ดังนี้

1. ครูต้องปฏิบัติตนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเรียนรู้จากตำรา สิ่งแวดล้อม จากเพื่อนครู นักเรียน ชุมชน และสื่อมวลชน ตลอดจนคิดไตร่ตรองงานที่ทำแล้วเพื่อหาทางปรับปรุงตนเอง

2. ครูต้องตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูดี มีคุณภาพ รักการสอน และสนใจการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

3. ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา โดยระลึกละเอียดว่าปัญหามีไว้ให้แก้ ไม่ใช่ปัญหามีไว้ให้บ่น โดยการปรึกษาหารือกับครูพี่เลี้ยง เพื่อนครู ผู้บริหาร และยึดหลักการทางวิทยาศาสตร์และศาสนาเป็นแนวทางแก้

4. ครูต้องเป็นผู้เฝ้าระวังสุขภาพของคน ดูแลสุขภาพ ดูแลโภชนาการและออกกำลังกายสม่ำเสมอ ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และสุนทรีย์ และระลึกละเอียดว่าจิตใจที่ดีอยู่ในร่างกายที่สมบูรณ์

5. ครูต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ทั้งเรื่องส่วนตัว การเรียนรู้ คุณธรรม แสดงให้นักเรียนเห็นว่าครูเอาใจใส่ต่อพวกเขาอย่างจริงใจ

**ระดับชุมชน** ชุมชนในความหมายของผู้เขียนจะรวมถึงผู้ปกครองด้วย การเรียนการสอนเกิดขึ้นภายในบริบทของชุมชน ดังนั้น ชุมชนจึงมีบทบาทไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าระดับอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว ในการเสริมสร้างและรักษาครูให้เป็นครูดีและมีคุณภาพ ชุมชนพึงควรรับภาระในเรื่องการสร้างครูดีมีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

1. ชุมชนต้องให้การต้อนรับ และยอมรับนับถือครูเข้าเป็นสมาชิกคนสำคัญของชุมชนด้วยความเต็มใจ เพราะครูมีเจตนาดี ตั้งใจมาสร้างเสริมลูกหลานของชุมชนให้เป็นคนดีในอนาคต

2. ชุมชนรวมทั้งผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับครูในการเรียนการสอนเอาใจใส่ต่อการเรียนของลูกหลาน เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นผู้ช่วยหรือทำหน้าที่ทดแทนครูในการสอนในรายวิชาที่สามารถทำได้

3. ให้ความช่วยเหลือครูด้านการเรียนการสอนในเรื่องแหล่งเรียนรู้ การสร้างสื่อ การทัศนศึกษา ตลอดจนเรื่องส่วนตัวที่พึงกระทำได้ เช่น ความปลอดภัย สุวีตติการและอื่นๆ เท่าที่จะทำได้ เป็นต้น

4. ชุมชนควรสร้างวัฒนธรรมการยกย่องคนดีขึ้นในชุมชน เมื่อครูหรือบุคคลในชุมชนทำดี เพื่อส่วนรวมเพื่อนักเรียนและโรงเรียนก็ควรมีการยกย่องนับถือ และให้รางวัลเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้คนดีมีโอกาสดำเนินการต่อไป

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ( 2523 : 14 – 15 ) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

#### 1. บุคลากร ประกอบด้วย

1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อน

1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องมองเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนารวมทั้งสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมบุคคลที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน คือ การจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีที่จะพัฒนาในแต่ละครั้ง

5. อื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากมวลสมาชิกทุกระดับ กล่าวโดยสรุปแล้ว องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรจะเริ่มต้นในระดับนโยบายที่ต้องมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ส่วนในระดับปฏิบัติการนั้นทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือ และถือเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันไม่ว่าจะเป็นสถาบันผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู ซึ่งได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน ชุมชน และรวมถึงตัวของครูเอง

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอผลงานวิจัยในลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูน เขต 1 มีงานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

มนตรี จุฬาววัฒนทล ( 2543 : 228 ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง นโยบายการผลิตและพัฒนาครู ผลการวิจัย พบว่า การยกระดับคุณภาพครูให้สามารถนำการปฏิรูปการศึกษาได้จำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น กลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ควรนำมาใช้คือ การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู อันประกอบด้วยวงจรที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการตอบแทน/ยกย่องครู เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการประกันคุณภาพครู คือ ครูสายการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบ

ไชยยันต์ ไชยถาวร ( 2541 : ง ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการพัฒนามีความต้องการมากที่สุดเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ เพิ่มความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน และให้สังคมเห็นว่าครูมีการพัฒนาตลอดเวลา ด้านความรู้และเนื้อหาของการพัฒนา มีความต้องการความรู้มากที่สุดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ การใช้ห้องปฏิบัติการต่างๆ หลักสูตรการเรียนการสอน และเทคนิคการสอนแบบต่างๆ

ประดิษฐ์ อินดา ( 2543 : ข ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครูผู้สอนตามความคาดหวังของครูและนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า คุณลักษณะของครูผู้สอนด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของครูผู้สอน ด้านวิชาการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

วีระกิตต์ ลายทองสุก ( 2532 : 58 – 61 ) ได้ศึกษาวิจัย สถานภาพและความต้องการในการใช้สื่อการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง พบว่า ครูเห็นว่าสื่อมีความจำเป็นเพราะช่วยให้การสอนได้ผลดี และทำให้นักเรียนเข้าใจสิ่งที่เรียนได้เป็นอย่างดี ครูหาสื่อที่ตรงจุดมุ่งหมายในการสอนได้ยาก ครูขาดความรู้ในการใช้สื่อการสอน ครูมีความต้องการให้มีการอบรมเกี่ยวกับการใช้สื่อการสอน และแนะนำการใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทางการศึกษา

จรัส คำรัตน์ ( 2543 : ข ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาการสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน

มีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาการสอนโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุริยา อยู่เจริญสุข ( 2537 : ค ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากในด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการนิเทศการสอน

อุไรพร พานิชกุล ( 2539 : ข ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการสอนและความต้องการพัฒนาตนของครูผู้สอนคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา พบว่า ครูผู้สอนคณิตศาสตร์มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากจัดเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อยที่สุด คือ การเตรียมการสอน การวัดผลและประเมินผล การจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการจัดบรรยากาศการเรียนการสอน

จุฑารัตน์ จันทร์คำ ( 2545 : ง ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาในโรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าครูมีความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ลักขณา เหลืองวิริยะแสง. ( 2545 : ข - ค ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครูกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ครูเข้าร่วมการพัฒนามาก 2 ด้าน คือ 1) การเข้ารับการฝึกอบรม มีครูเข้าร่วมรับการฝึกอบรม เรื่อง การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การศึกษาค้นคว้า มีครูเข้าร่วมศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากตำรา บทความ วิทยุ วิทยุ โทรทัศน์ ครูเข้าร่วมพัฒนาปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ มีครูเข้าร่วมศึกษาคูงานนอกสถานที่ ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การรับการนิเทศ มีครูเข้ารับการนิเทศการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญจากผู้บริหาร เพื่อนครู และศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานการศึกษา ส่วนระดับความพร้อมของครูในการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่อยู่ในระดับมาก คือ การจัดการเรียนการสอนในเรื่องความตระหนักเรื่องการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การใช้สื่อการเรียนการสอนในเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ หลักการใช้สื่อในการจัด

การเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การวัดผลและประเมินผล ในเรื่องความรู้ความเข้าใจ หลักการวัดผลและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และพบว่าการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ ในทางบวกกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .567 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สำเร็จ พันธุ์ผัค(2541 : ก-ง) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ในวิธีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีทัศนะต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนา ด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อเสริมบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อแนวทางแก้ไข ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหาคือ ดังนี้

การฝึกอบรม โดยมี การสำรวจความต้องการกิจกรรมการฝึกอบรม จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ นำเทคนิควิธีการใหม่ๆ มาใช้ จัดทำเอกสารประกอบให้ ตรงประเด็น และเพียงพอ วางแผนไว้ล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการฝึกอบรม ให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรม และประเมินผลก่อนและหลังการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน โดยมอบหมายให้ดูงานในหน้าที่รับผิดชอบ แจกข้อมูลให้ครูทราบล่วงหน้า สำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมวางแผน เมื่อไปศึกษาดูงานแล้วให้สรุปรายงานผล และเผยแพร่แก่ผู้ร่วมงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจัดบุคคลให้ เข้าปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษา ให้ครูมีส่วนร่วม ในการประชุมวิเคราะห์แก้ไขปัญหาคือ สำรวจข้อมูลส่วนบุคคลต่างๆ จัดสายงานให้เป็นระบบชัดเจน นิเทศติดตามผลอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการศึกษาและถ่ายทอดระหว่างผู้ร่วมงาน การพัฒนาด้วยตนเอง จัดหาเอกสารคู่มือให้ศึกษาค้นคว้าส่งเสริมให้ทำผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เชิญวิทยากร มาให้ความรู้เฉพาะด้าน สำรวจความต้องการพัฒนาตนเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผล เปิดโอกาส และส่งเสริมให้เป็นวิทยากร การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตาม ความเหมาะสม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นตามวิถีประชาธิปไตย ให้มีส่วนร่วมในการประเมินผล จัดเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน ข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอ จัดระบบ บริหารสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ประชุมกลุ่มย่อยระดมสมองเพื่อพัฒนาทีมงาน ประเมินผล งานอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้แสดงผลงาน ประกวดและแข่งขัน

กัจจกร ป่านทอง (2546 : ข - ค) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นในการพัฒนา งานวิชาการด้านการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นในการพัฒนางานวิชาการด้านการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความรู้ ปัจจัยด้านเทคนิคและประสบการณ์การสอนของครู และปัจจัยด้านการใช้สื่อการเรียน การสอน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านการนิเทศการสอน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคิดเห็นในการพัฒนางานวิชาการด้านการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.50 จำแนกเป็นการวางแผนที่ดีทำให้เกิดการพัฒนาด้านการสอนของครู การอบรมทาง วิชาการใหม่ๆ เช่น การอบรมการสอนหลักสูตรใหม่ การอบรมคอมพิวเตอร์ ช่วยให้ครูพัฒนาการสอน มากขึ้น การพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิชาการเกิดผลดีต่อนักเรียน และบรรลุ เป้าหมายของหลักสูตร มีครูผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับการสร้าง การวิเคราะห์ การปรับปรุงแบบทดสอบ และมีการวิเคราะห์ผลการสอนแล้วนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความคิดเห็นในการพัฒนางานวิชาการด้านการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านความรู้ เทคนิคและประสบการณ์ ปัจจัยด้าน การใช้สื่อการเรียนการสอน ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านอาคารสถานที่ ปัจจัยด้านการนิเทศ การสอน และปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารตามลำดับ

ภูษิต ก้อนสุรินทร์ ( 2543 : ค ) ได้ศึกษาแนวทางการออกแบบและพัฒนาระบบ คอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่สามารถทำงานบนระบบเครือข่ายได้ โดยใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ต ซึ่งจะเน้น การทำงานแบบ เวิร์ดไวด์เว็บ โดยใช้งานร่วมกับระบบฐานข้อมูล พบว่า ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน บนอินเทอร์เน็ตสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้งานจริงได้

ลัดดาวัลย์ สุขะวัลล ( 2541 : ค - ง ) ได้ศึกษาวิจัยแนวโน้มการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างปี พ.ศ. 2541 - 2546 ผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อศึกษาด้านการพัฒนาและออกแบบระบบ การเรียนการสอน เน้นการออกแบบการสอนที่ยึดหลักการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือกับผู้เรียน ด้านการบริการสนเทศ เน้นการพัฒนาระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ครอบคลุมสถานศึกษาทุกแห่ง และ ใช้รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบเครือข่ายและระบบบริการ ด้านการผลิตสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

เน้นการพัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ในการเรียนการสอนให้อยู่ในวงจำกัดตามกำหนดและมาตรฐาน ด้านการจัดการและการบริหารการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน เน้นความรู้ความสามารถของครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ในการผลิตโปรแกรมคอมพิวเตอร์มากขึ้น และความเพียงพอของงบประมาณในการจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ด้านพัฒนาคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา เน้นคอมพิวเตอร์จะเป็นสื่อใหม่ที่ทุกคนควรศึกษา ด้านการออกแบบและพัฒนาคอมพิวเตอร์ช่วยสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอนจะช่วยพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เรียนมีความรู้สึกเหมือนได้เข้าไปอยู่ในสถานจริง ส่วนทางด้านระบบการเรียนการสอนโดยใช้สื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เน้นการให้ห้องสมุดของสถานศึกษาเปลี่ยนรูปแบบจากการที่มีหนังสือไว้บริการเปลี่ยนมาเป็นให้บริการหนังสือที่อยู่ในรูปของสื่อคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมากขึ้น ด้านการประเมินคุณภาพ ประสิทธิภาพหรือผลที่เกิดจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาได้อย่างมีระบบ ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านความคิดเห็น เจตคติของผู้เรียนต่อการเรียนการสอน เน้นให้นักเรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

เกียรติศักดิ์ ชารีโคตร ( 2543 : ข – ค ) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์สมรรถภาพสำหรับนักคอมพิวเตอร์ช่วยสอน พบว่า นักคอมพิวเตอร์ช่วยสอนต้องประกอบด้วยสมรรถภาพ ดังนี้ 1) สมรรถภาพด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ด้านระบบคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา ความรู้เกี่ยวกับการออกแบบบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ และความรู้อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน 2) สมรรถภาพด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านเนื้อหาหลักสูตร 3) สมรรถภาพด้านเชี่ยวชาญ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ ใฝ่รู้ มองการณ์ไกล ช่างสังเกตและจดจำ การสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ 4) สมรรถภาพด้านทัศนคติ ได้แก่ ยอมรับความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ตระหนักในความสำคัญและประโยชน์ของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีความกระตือรือร้นในการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตและพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน รักการสอน ภาควุมใจในบทบาทของนักคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีความรับผิดชอบ ยอมรับในเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางด้านคอมพิวเตอร์ และ(5) สมรรถภาพด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ อุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน มีความเพียรพยายาม มีศีลธรรมประจำใจ มีความอดทนอดกลั้น และมีความซื่อตรง

อัญชลี ศรีสุข ( 2546 : ข ) ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน ได้นำมาช่วยในการจัดการฐานข้อมูล ได้ใช้ในการนำเสนอข้อมูลโรงเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ส่วนปัญหาที่พบคือนโยบายไม่ชัดเจน งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ไม่มีศูนย์ควบคุมระบบ ขาดแคลนบุคลากรในการดูแล ระบบงานยุ่งยากอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่

ถ้าสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตเข้าและไม่เพียงพอต่อการใช้งาน บุคลากรไม่มีเวลาว่างเพียงพอที่จะศึกษาหาความรู้ในด้านนี้เพิ่มเติม บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้ารับการอบรม และไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้อย่างจริงจัง การจัดอบรมของโรงเรียนดำเนินการไม่ต่อเนื่อง สื่อซอฟต์แวร์มีน้อยที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการ และไม่มีบุคลากรที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ

สรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร พบว่าการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษานั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายๆ ฝ่าย ซึ่งต้องให้ความสำคัญ และเข้าใจถึงความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา เพื่อให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักที่จะผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการสำรวจข้อมูลสภาพความต้องการและจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในทุกด้านไว้ล่วงหน้า จัดเก็บข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ จัดให้มีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยไว้บริการแก่บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และสถานศึกษควรให้การส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณในการพัฒนา วัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีจำนวนที่เพียงพอ จัดให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง