



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
ระหว่างประจำการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
ผู้วิจัย

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณการวิจัย
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
ปีงบประมาณ 2543

ISBN 974-7982-62-5



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ระหว่างประจำการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
ผู้วิจัย

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณการวิจัย
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
ปีงบประมาณ 2543

ISBN 974-7982-62-5

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
ระหว่างประจำการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์
ผู้วิจัย

รายงานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณการวิจัย
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
ปีงบประมาณ 2543

ISBN 974-7982-62-5

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และได้รับคำแนะนำและการสนับสนุนในการดำเนินการวิจัยจากผู้บริหาร คณะกรรมการวิจัยของ สำนักงาน ก.ค. และเจ้าหน้าที่ประสานงานฝ่ายงานวิจัยของสำนักงาน ก.ค. เป็นอย่างดี

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยได้รับความร่วมมือจาก ผู้ทรงคุณวุฒิหลายหน่วยงานที่ได้กรุณา เสียสละเวลา ให้ความรู้ความคิดเห็นทางวิชาการ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อเป็นข้อมูลวิจัย ในการสนทนากลุ่ม

ขอขอบคุณ ผู้ปกครองและนักเรียน ที่ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนา ข้าราชการครูสายงานการสอนที่มีผลในเชิงปฏิบัติ

ขอขอบคุณอย่างสูงสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ที่ได้ให้ข้อคิดเห็นทางวิชาการบริหารงานบุคคล ในการปรับปรุงขั้นสุดท้ายของการพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ระหว่างประจำการในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัย

29 สิงหาคม 2544

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษารูปแบบและแนวทาง	
การพัฒนารายการครูสายงานการสอน	7
นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนารายการครูสายงานการสอน	7
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
โครงการพัฒนาครู	24
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและสภาพของรายการครู	36
ลักษณะครูที่พึงประสงค์และบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครู	48
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	53
กระบวนการหรือขั้นตอนการวิจัย	53
กลุ่มตัวอย่างการวิจัย	53
การวางแผนการวิจัย	54
การวางแผนในการสนทนากลุ่ม	54
การดำเนินการสนทนากลุ่ม	55
เครื่องมือในการวิจัย	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้ได้รับผลโดยตรง	56
การตรวจสอบรูปแบบ	56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 การพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ	57
ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงาน การสอนระหว่างประจำการ	57
ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฯ	59
ขั้นที่ 3 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ	62
ขั้นที่ 4 นำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ ผู้ได้รับผลโดยตรง จากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียน แสดงความคิดเห็น	85
ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของ ผู้ปกครองและนักเรียน	85
ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและแนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ	86
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผลการวิจัย	92
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	103

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสังกัด ของปีงบประมาณ 2543	39
ตารางที่ 2 จำนวนครูจำแนกตามระดับการศึกษาที่สอนและเพศ ปีการศึกษา 2541	40
ตารางที่ 3 จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ ปีการศึกษา 2541	41
ตารางที่ 4 ตารางสรุปข้อมูลการเป็นหนี้ของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ	42

สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (William B. Castetter: 1986,295)	5
แผนภูมิที่ 2 การจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ	7
แผนภูมิที่ 3 การกึ่งการดำเนินงานตามมาตรา 75 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542	9
แผนภูมิที่ 4 จุดเน้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
แผนภูมิที่ 5 รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (William B. Castetter: 1986,295)	21
แผนภูมิที่ 6 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น	58
แผนภูมิที่ 7 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ ที่ได้รับการปรับปรุงจากการสนทนากลุ่ม	63
แผนภูมิที่ 8 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ที่ได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ	87
แผนภูมิที่ 9 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ	89

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประชากรทุกภูมิภาคสามารถรับข่าวสารความรู้ได้หลากหลาย อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ของโลก เพื่อสร้างศักยภาพของสังคมไทยให้ดำรงอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีความสุข สำหรับทางด้านการศึกษาลดระยะเวลาที่ผ่านมาจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) การจัดการศึกษา ได้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขยายเชิงปริมาณ ส่วนการพัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษาลดจนกระบวนการพัฒนาคนในสังคมให้มีความแข็งแกร่งทางวิชาการ เป็นเรื่องที่เร่งด่วนในการดำเนินการให้เกิดขึ้น

ทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนา นอกจากจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใดแล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อความเจริญของประเทศด้วย ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีคุณภาพสามารถนำมาใช้ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ วิธีการหนึ่งที่จะใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การให้การศึกษา การให้การศึกษาแก่ประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ และจะทำให้ได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงมีคุณภาพดินนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง แต่ถ้าหากวิเคราะห์ให้รอบคอบแล้ว คุณภาพของการให้ศึกษานั้นขึ้นอยู่กับตัวครูเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรีได้กำหนดแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบการผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่เก่ง ดี มีประสิทธิภาพ และมีครูในปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ พัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในกระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพครู การศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความสุข และผู้มีหน้าที่พัฒนาคนให้เกิดศักยภาพสูงสุดได้ก็คือ ครูอาจารย์ ฉะนั้นบทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์ บรรยากาศ และกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทาย

การวิเคราะห์ วิจัย อย่างมีเหตุผลรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

การจัดการศึกษามีคุณภาพดี หรือมีมาตรฐานเพียงใด ขึ้นอยู่กับครูหรืออาจารย์ของสถาบันนั้นๆ เป็นสำคัญดังที่อุทุมพร ทองอุไทย (2523) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า “คุณภาพการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับคณาจารย์” และ Ernest L. Boyer (1989) ให้ความเห็นในลักษณะใกล้เคียงกันว่า อาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ทำให้ภารกิจของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะอาจารย์เป็นผู้บริหารหลักสูตร ดำเนินการตามหลักสูตรและเป็นผู้สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน สภาพแวดล้อมทางวิชาการและสังคมในสถาบันจะมีส่วนช่วยพัฒนาความเป็นวิชาชีพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของอาจารย์

ครูเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ้า “ครู” ไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้การจัดการศึกษาของประเทศนั้น ๆ ไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้เพราะครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการศึกษา คุณภาพของครูย่อมมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของนักเรียนที่ผลิตออกไปด้วย เพราะนอกจากครูจะเป็นแบบอย่างให้นักเรียนแล้ว ครูยังเป็นผู้ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นไปตามที่พึงประสงค์ด้วย ดังนั้นคุณภาพในการสอนของครูจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อระดับผลการเรียนของนักเรียน จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สถานภาพและคุณภาพของครูอยู่ในฐานะที่ตกต่ำและไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ดังผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่พบแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของครูในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอที่จะเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง ทั้งนี้เพราะมีสาเหตุหลายประการ คือ การผลิตครู ปัจจุบันไม่สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญาดี และตั้งใจจริงมาเป็นครูได้ การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยใช้ครูยังไม่ได้ผล ทำให้ผลิตนักศึกษาครูไม่ตรงตามความต้องการ และการศึกษาก่อนประจำการ (Pre-service) สำหรับวิชาชีพครูยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ หลักสูตรและกิจกรรมการผลิตครูค่อนข้างล้าสมัย และไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การใช้ครูมีการเลือกบุคคลเข้าสู่อาชีพครูไม่เหมาะสม (จุฬานาถ ภูเจริญ, 2530) นอกจากนี้ทัศนคติและศรัทธาต่อวิชาชีพของครูเองอยู่ในระดับต่ำ (นาวิ รังสินารักษ์, 2527) รวมทั้งตัวครูยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทให้เหมาะสมกับการพัฒนาในด้านความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพทางวิชาชีพของตนอยู่เสมอ เพื่อจะทัดเทียมกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ เพราะเหตุดังกล่าวนี้จึงถือว่าความต้องการโดยรับด่วนทางการศึกษาในปัจจุบันคือ ความต้องการครูที่มีคุณภาพ

การสร้างคุณภาพของครูประจำการนั้น นอกจากจะปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ และปรับปรุงในด้านความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูแล้ว ยังขึ้นอยู่กับเตรียมครู (Pre – service Training) ของสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมครูประจำการ (In – service Training) ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องเชื่อมโยงกันไป (กรมวิชาการ, 2518) และการที่จะสามารถเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์นั้นก็มิใช่เพียงการผ่านการศึกษา มาเพียง 1 ปี หรืออย่างมากไม่เกิน 4 ปี ด้วยเหตุนี้ครูทุกคนจะต้องศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อจะสามารถติดตามความก้าวหน้าของเนื้อหาวิชาทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติการสอน วิธีการที่จะสร้างคุณภาพก็คือ การพัฒนาครูผู้สอนเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในกระบวนการเรียนการสอนอยู่เสมอ (สมบุรณ์ ดันยะ, 2524)

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของบุคคลในการที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ครูผู้ทำหน้าที่สอนเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนโดยตรง คุณภาพของผู้เรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับครูผู้สอนเป็นสำคัญ และการที่ครูผู้สอนจะประกอบภารกิจอันสำคัญยิ่งดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์ จะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดเรียนการสอนแก่ผู้เรียน

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของโลกเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ กระบวนการเรียนรู้ของผู้คนในสังคมก็เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ความรู้และประสบการณ์ที่ครูได้รับถ่ายทอดมาตั้งแต่เดิมนั้นน่าจะไม่ใช่เพียงพอและเหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับครูประจำการที่ผ่านมาไม่ได้รับการดูแลจากรัฐอย่างจริงจัง ขาดการส่งเสริม และพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งขาดการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งต่อวิชาชีพครู ครูไม่ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ไม่มีแผนอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการ (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และคณะ, 2535)

จากการติดตามประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในระยะเวลาที่ผ่านมา จนถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) พบว่าครูผู้สอนที่เป็น ครูประจำการมีแนวโน้มด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และความเป็นครูลดต่ำลงเนื่องจากขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

(สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู, 2543) ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพอย่างที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศและ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (ยงค์ ชุ่มจิต, 2535)

จากการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ วันที่ 1 มกราคม 2541 โดยศูนย์ข้อมูลการบริหารงานบุคคล ของกองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. ปรากฏว่ามีข้าราชการครูสายงานการสอน จำนวนถึง 442,018 คน ในจำนวนข้าราชการครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด ประมาณ 5 แสนคน

สำนักงาน ก.ค. ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้มีการพัฒนาข้าราชการครู โดยเฉพาะกลุ่มสายงานการสอนระหว่างประจำการเนื่องจากข้าราชการครูสายงานการสอนมีความสำคัญมากต่อการจัดการศึกษาและมีจำนวนมากที่สุด ให้ได้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมพัฒนาข้าราชการครูประจำการในเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบกับสำนักงาน ก.ค. ยังขาดรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ชัดเจน

ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการทำวิจัยเพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ เพื่อให้สามารถพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

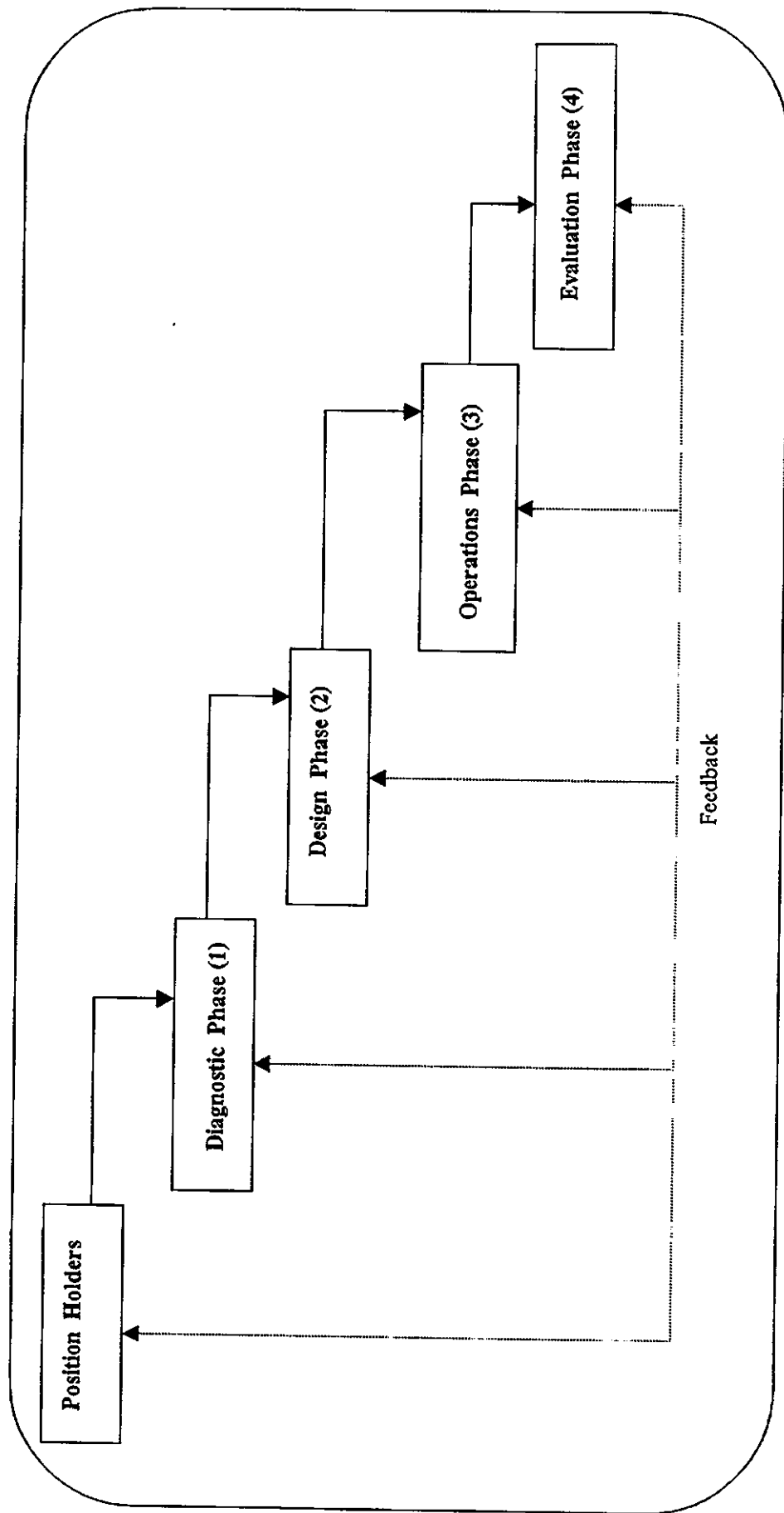
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ สำหรับใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นการเตรียมการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการโดยใช้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนามนุชกร (Model of Personnel Development Process) ของ แคสเตตเตอร์ (Castetter, 1986) ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (William B. Castetter: 1986, 295)



คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หมายถึง แบบแผนของกระบวนการหรือความคิดที่แสดงถึงการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งนำเสนอในรูปของแผนผังของขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิธีการดำเนินการพัฒนา

ข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ หมายถึง ข้าราชการครูสายงานการสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ไม่ใช่ข้าราชการครูบรรจุใหม่ซึ่งอยู่ในระหว่างการทดลองการปฏิบัติราชการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการครู และสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ จะมีรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษารูปแบบและแนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

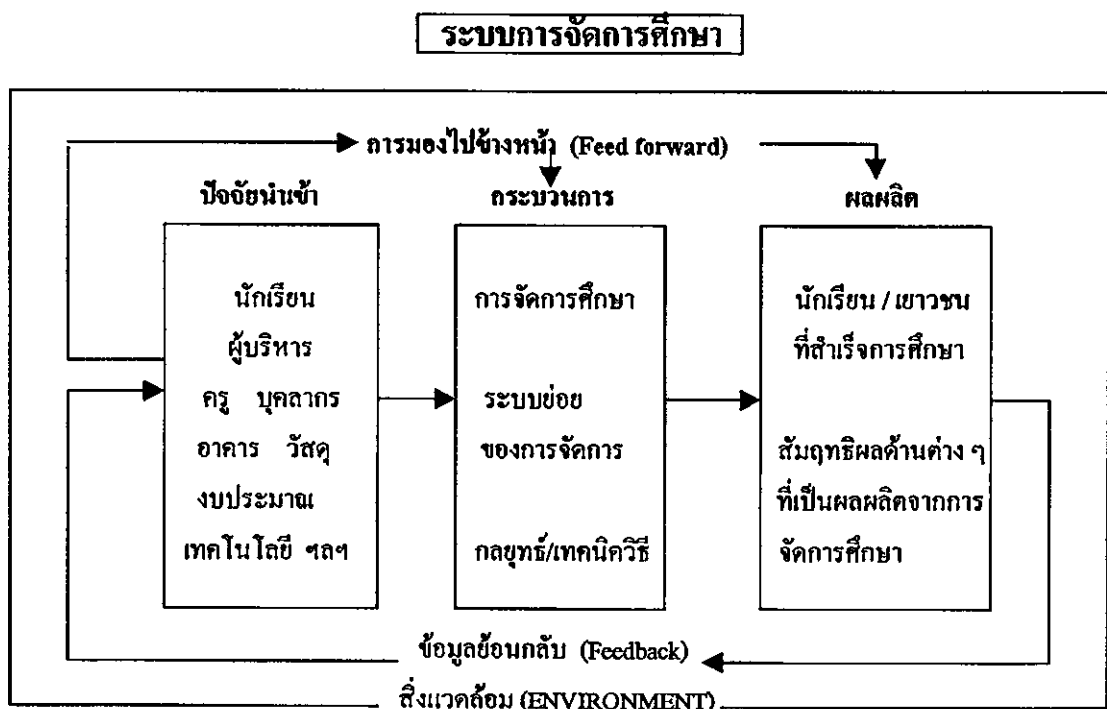
ในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อกลั่นกรองเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ซึ่งได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. โครงการพัฒนาครู
4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและสภาพของข้าราชการครู
5. ลักษณะครูที่พึงประสงค์ และบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ

นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

การศึกษาเป็นระบบหนึ่งประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และส่วนที่เป็นผลผลิต (Output) การจัดการศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่อยู่ในระบบซึ่งผู้วิจัยได้แสดงการจัดการศึกษาโดยปรับจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ดังนี้

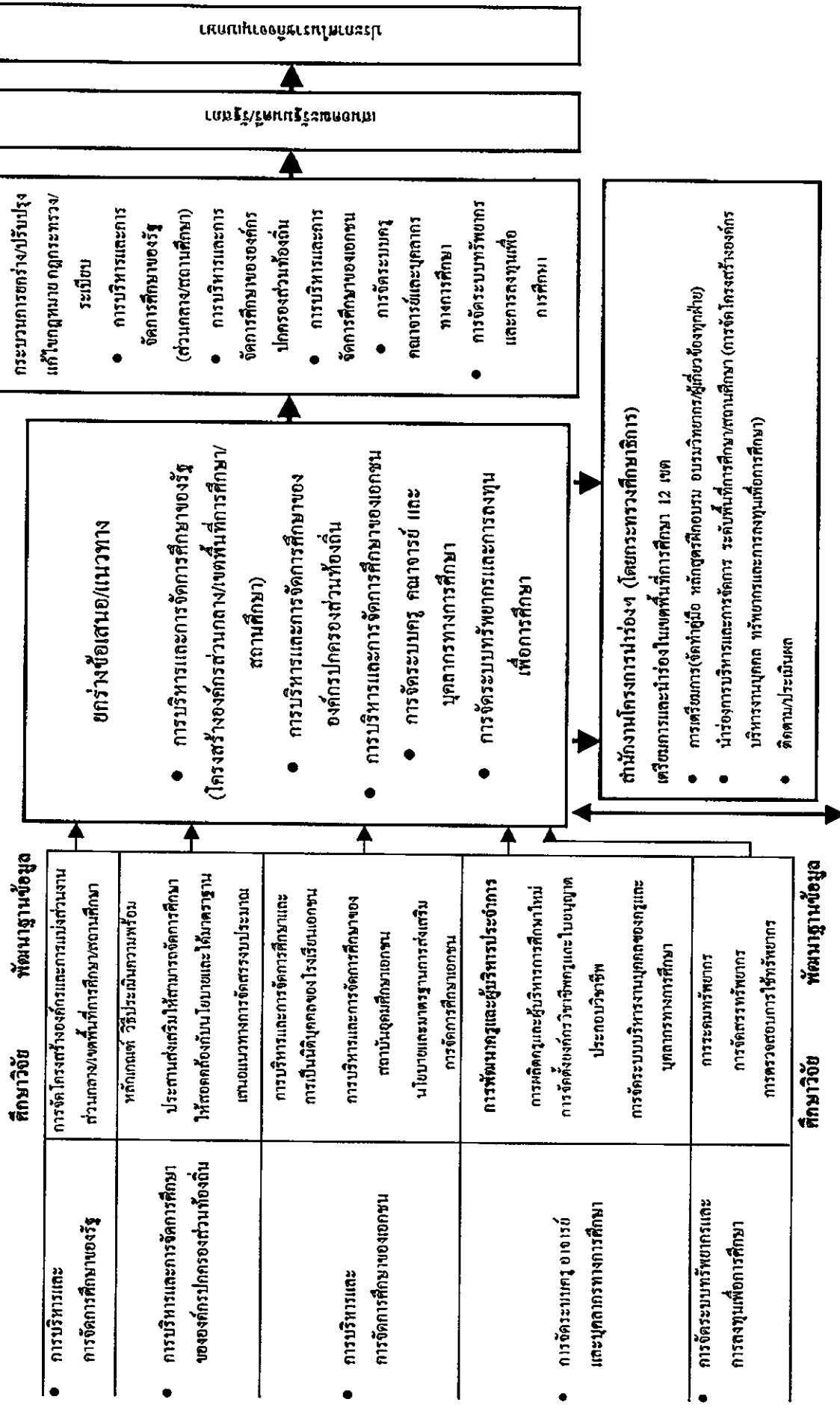
แผนภูมิที่ 2 การจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ



จากแนวคิดเชิงระบบที่ปรับเป็นการมองการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ดังแผนภูมิจะเห็นได้ว่า รัฐบาลได้ตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพอย่างเป็นระบบโดยมีการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ และก่อให้เกิดกฎหมายการศึกษาลบับสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่เคยมีมาในประวัติศาสตร์ชาติไทย ซึ่งเรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” โดยมีสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) เป็นตัวจักรสำคัญในการเริ่มต้นการตามสาระสำคัญที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นกรอบนโยบายการจัดการศึกษาในแนวปฏิรูปล่าสุดของการจัดการศึกษาของชาติ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษามีปณิธานการดำเนินงาน คือ มุ่งปฏิรูปการศึกษา ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา มีประวัติความเป็นมาดังนี้คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 กำหนดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 สาระในกฎหมายฉบับนี้คือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ในมาตรา 75 ได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาขึ้นเป็นองค์การมหาชนเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการจัดทำข้อเสนอตามหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา หมวด 7 ครู คุรุศาสตร์และบุคลากรทางการศึกษา หมวด 8 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำกฎหมายรองรับและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏเป็นภารกิจการดำเนินงานตามมาตรา 75 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 การปฏิบัติงานดำเนินงานตามมาตรา 75 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542



การศึกษากฎหมาย กฎกระทรวง/ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
รับฟังความคิดเห็น/ประชาสัมพันธุ์

จากภารกิจการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาตามมาตรา 75 ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3 จะเห็นได้ว่า “การพัฒนาครูประจำการ” เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดผล ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์กรหนึ่งที่รับผิดชอบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู ซึ่งเป็นการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูครั้งสำคัญ อันเนื่องมาจากการประเมินแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทั้ง 7 ฉบับ พบว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ คุณภาพของคนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่รัฐบาลจะต้องให้ความสนใจ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กระแสโลกาภิวัตน์ ความรู้ จะเป็นพลังอำนาจที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงได้เน้นการพัฒนาคุณภาพของคน โดยให้คนในชาติมีการพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) และคุณภาพของจิตใจ (Mentality) ควบคู่กันไปเพื่อให้สามารถรองรับและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าวิทยาการต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้ามา เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ ซึ่งระบบการจัดการศึกษาแห่งชาติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาความรู้ และคุณภาพของจิตใจของคนในชาติโดยมีครูเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพแก่คนในชาติ

ก.ค. จึงได้กำหนดนโยบายสำคัญคือ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการปฏิบัติวิชาชีพครูอันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้านเต็มตาม ศักยภาพ และในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้ข้าราชการครูมีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ ก.ค. ได้กำหนดมาตรการในการพัฒนาข้าราชการครู ดังต่อไปนี้

1. ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูประจำการทุกระดับอย่างทั่วถึงทุกคน โดยเน้นคุณภาพของครู ดังนี้

- 1.1 มีความเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้
- 1.2 มีความสามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดจุดพัฒนา
- 1.3 มีความสามารถในการสร้างและเลือกวิธีการเรียนที่เหมาะสมตรงกับสิ่งที่พัฒนาและข้อจำกัดของผู้เรียน
- 1.4 มีนิสัยในการลงมือปฏิบัติจริง ใช้การลงมือปฏิบัติเป็นแนวทางในการสร้างกิจกรรมและลงมือใช้จริง
- 1.5 มีความสามารถและนิสัยในการตรวจสอบผลการปฏิบัติที่มีต่อผู้เรียนเสมอ ใช้ผลที่เกิดขึ้นเป็นตัวตัดสินคุณค่าของกิจกรรม
- 1.6 มีความชื่นชมและภาคภูมิใจต่อผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

2. ให้มีการฝึกอบรมข้าราชการครูประจำการอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาขึ้นตามระดับความเป็นวิชาชีพของครู จนข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเองและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ ข้าราชการครูทุกคนควรจะได้รับ การฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

3. ให้มีการพัฒนาบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปฏิบัติงานที่สนับสนุนส่งเสริมการเพิ่มพูนความเป็นวิชาชีพของครู เริ่มตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักงานทุก ๆ ระดับ รวมทั้งศึกษานิเทศก์ให้มีแนวปฏิบัติที่เสริมซึ่งกันและกัน

4. ประสานงานกับสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ให้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการพัฒนาครู เปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ และการปฏิบัติของข้าราชการครู เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครู

5. ในการพัฒนาข้าราชการครูให้จัดและใช้ข้อมูลจริงของข้าราชการครูให้มากที่สุด และควรจัดให้มีการฝึกอบรมในสถานที่ที่ข้าราชการครูนั้นประจำการ และควรจัดให้ข้าราชการครูออกจากสถานศึกษาให้น้อยที่สุด หรือถ้าจำเป็นที่จะต้องนำข้าราชการครูออกจากห้องเรียนก็ควรจัดในเวลาปิดภาคเรียนเท่านั้น

6. ให้ ก.ค. ทำหน้าที่ดูสนับสนุนและเสนอแนะแนวทาง รวมทั้งดำเนินการให้นโยบายนี้เป็นผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

การพัฒนาข้าราชการครูตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูดำเนิน ไปอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ควรมียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้ คือ

ประการที่ 1 ก.ค. กำหนดแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครูขึ้น (พ.ศ. 2540-2544)

ประการที่ 2 สำนักงาน ก.ค. ดำเนินการจัดทำและประสานแผนพัฒนาข้าราชการครู ระยะยาว (5 ปี) และแผนรายปี (แผนปฏิบัติการประจำปี) ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่มีข้าราชการครูในสังกัด โดยยึดแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครู ที่ ก.ค. กำหนดขึ้นเป็นแนวทาง เพื่อกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการครูในภาพรวมขึ้น

ประการที่ 3 ก.ค. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยยึดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการที่ 4 ก.ค. ดำเนินการกำหนดหรือจัดตั้งศูนย์เครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูของ ก.ค. ขึ้น เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานและดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูให้มีประสิทธิภาพ

ประการที่ 5 สำนักงาน ก.ค. ดำเนินการประสานกับหน่วยงานกลางและสถาบันทางการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาข้าราชการครู ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูดังนี้

1. ดำเนินการประสานข้อมูลกับสำนักงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง เพื่อการพิจารณาจัดสรร/ใช้งบประมาณที่มีประสิทธิภาพแก่กรม ตามแผนพัฒนาข้าราชการครู

2. ดำเนินการประสานข้อมูลกับกรมวิเทศสหการ เพื่อให้ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ความช่วยเหลือจากต่างประเทศที่ได้ประโยชน์สูงสุดแก่กรมตามแผนพัฒนาข้าราชการครู

3. ดำเนินการประสานกับสถาบันทางการศึกษาภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนกรมในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและการบริหาร ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู

ประการที่ 6 มีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู ตามแผนพัฒนา ข้าราชการครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

สำนักงาน ก.ค. ได้มีแนวทางการพัฒนา และจัดทำแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครู พ.ศ. 2540-2544 ดังนี้

1. ก.ค. เป็นองค์การกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครูรวมทั้งคุณธรรม และจริยธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมตามแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนา ข้าราชการครู อย่างน้อยในทุก 2 ปี และกรมเจ้าสังกัดควรจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการครู ในสถานศึกษาใน ช่วงปีคณาเรียนฤดูร้อนของทุกปี

2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาครู (Learning and Development Center) ที่ประกอบด้วยสถาบันผลิต ครูและองค์การทางวิชาชีพและทางวิชาการทั้งของภาครัฐและเอกชนหรือสถาบันทางศาสนาที่มีอยู่แล้วใน ทุกส่วนภูมิภาคเพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่องและสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น

3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็น ส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชา ต้นสังกัด

4. ให้มีคณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัดโดย กระจายอำนาจให้ อ.ก.ค. กรม หรือ อ.ก.ค. จังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการได้

5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

6. ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งการแลกเปลี่ยน ครูระหว่างประเทศ และการให้ข้าราชการครูไปอบรมศึกษาดูงานในต่างประเทศ

7. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลและผลกำไรที่ได้จากการบริหารกองทุนไปดำเนินการพัฒนา โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาครูต่าง ๆ

8. ปรับปรุง แก้ไขระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภาวะปัจจุบัน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 9(4) ได้กำหนดว่า ในการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามหมวด 7 จึงได้กำหนดมาตรการที่จะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2. ให้มีองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. ให้ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

4. ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา

5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

6. ให้มีการระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

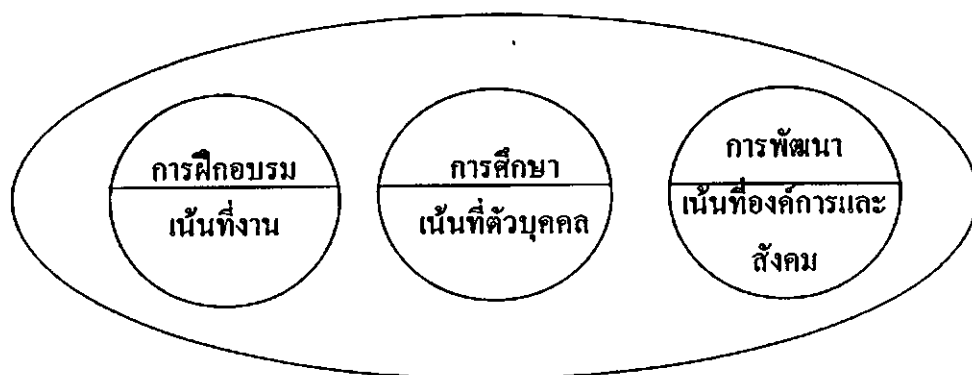
โดยที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดโครงสร้าง การจัดระบบบริหารจัดการ และการจัดระบบครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จะมีผลบังคับใช้ ใน พ.ศ. 2545 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และมีความมั่นใจในการดำเนินงานตามแนวปฏิรูปการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการพัฒนา โดยขยายกลุ่มเป้าหมายให้ครอบคลุมไปถึงการเตรียมความพร้อมผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

สำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ในระยะต่อไปเสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีสถานภาพเป็นองค์การมหาชน เพื่อรับผิดชอบในการกำกับดูแล ส่งเสริมการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard Nadler (1989) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่กระทำในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยได้แบ่งกิจกรรมสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม มีความแตกต่างกันที่จุดเน้น ดังแผนภูมิที่ 4

แผนภูมิที่ 4 จุดเน้นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



นอกจากนี้ Nadler ยังได้ให้ข้อคิดเปรียบเทียบตลอดจนการพิจารณาเชิงเศรษฐศาสตร์ การประเมินผลและอัตราเสี่ยง โดยมีรายละเอียดในการพิจารณาจากแง่มุมต่าง ๆ ดังตารางต่อไปนี้

กิจกรรม	จุดเน้น	การพิจารณาเชิงเศรษฐศาสตร์	การประเมินผล	อัตราความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานปัจจุบันของผู้ดำรงตำแหน่ง	ค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติงาน	ต่ำ
การศึกษา	งานในอนาคตซึ่งแต่ละคนต้องเตรียมศึกษาไว้	เป็นการลงทุน (ระยะสั้น)	จากการปฏิบัติงานที่จะต้องทำในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	คนและงานหรือกิจกรรมขององค์การในอนาคต	เป็นการลงทุน (ระยะยาว)	ทำได้ยากมาก	สูง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หมายความว่า การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีอื่นแล้ว จะเห็นว่า การฝึกอบรมมีอัตราการลงทุนต่ำและค่าใช้จ่ายก็ไม่สูงนักและจะได้ผลดีถ้ามีโครงการอบรมที่ดี ทั้งนี้ ชีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2535) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ต้องมีการศึกษาข้อมูล สภาพการและปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันในระดับต่างๆ เช่น ระดับประเทศ หรือระดับองค์กรให้ชัดเจน ก่อนที่จะกำหนดรายละเอียดและวิธีการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถช่วยแก้ปัญหาหรือสนองตอบต่อความต้องการของการพัฒนาคนของประเทศหรือขององค์กรได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอยู่หรือจะดำเนินการต่อไปนั้นมีปรัชญา เป้าหมาย หรือแนวทางในการดำเนินการอย่างไร และมุ่งไปสู่จุดใด ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและมุ่งไปสู่ทิศทางเดียวกัน เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีปรัชญาและแนวทางในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการดังนี้

2.1 มุ่งแก้ปัญหา เพื่อให้ข้าราชการสามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2.2 มองอนาคต เพื่อให้ข้าราชการมีสายตากว้างไกล มองไปในอนาคตและสามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2.3 เน้นการบริการ เพื่อให้ข้าราชการเข้าใจและมีจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการแก่ประชาชน และผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงของประชาชนและประโยชน์ของส่วนราชการเป็นสำคัญ

2.4 สร้างวิญญูณการพัฒนา เพื่อให้ข้าราชการได้ตระหนักอยู่ตลอดเวลาถึงภารกิจในการพัฒนาประเทศชาติ พัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน และพัฒนาตนเอง โดยพยายามสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าให้เกิดขึ้นเสมอ ๆ

3. ต้องมีวิธีหรือมาตรการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เช่น ต้องมีแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัดความสำเร็จ ต้องมีแผนดำเนินการในรายละเอียด ต้องมีการจัดเตรียมจัดหาทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินการ ต้องมีการให้ความรู้และทำความเข้าใจกับผู้บริหารหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสนับสนุนเป็นต้น

4. ต้องเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หากมีการวิเคราะห์และเลือกใช้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นได้ผลเต็มที่

5. ต้องมีระบบติดตาม ประเมินผล เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมสำคัญที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยทรัพยากรอื่นๆ เช่น การเงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีช่วยสนับสนุน และไม่อาจส่งผลได้รวดเร็วทันใจเหมือนการลงทุนอย่างอื่น ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องมีมาตรการและระบบติดตามประเมินผลเพื่อให้รู้ปัญหาและสถานการณ์ในการดำเนินการ ซึ่งหากมีปัญหาที่จะได้แก้ไขได้ทันการ หรือปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การบริหารงานในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้นั้น องค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง จึงจำเป็นที่จะต้องหาทางปรับปรุงส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์กรหรือสถาบันจึงควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถสูงทำงานกับองค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ ต่อไปด้วยดี

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง เพราะว่าการพัฒนา(Development) หมายถึง ความเจริญ เติบโต ทั้งมวลของมนุษย์ Russell C. Swansburg (1995) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาของบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องของเทคนิค และวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล สำหรับ สาราญ อารายุศม์(2532) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าคือกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากรได้เจริญในงานของตน คิดต่อไปตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้อธิบายและให้ความหมายเพิ่มเติมได้ชัดเจนยิ่งขึ้นคือการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา ที่จะต้องเอาใจใส่จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาโดยทั่วถึงกัน และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วมีลักษณะใกล้เคียงกับ จูฑา มนต์ไพบูลย์ (2527) และนพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2529) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ในด้านความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น จากแนวความคิดนี้อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้บุคคลมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

สำหรับครู หรือข้าราชการครูโดยทั่วไป ก็คือบุคลากรที่มีความสำคัญในหน่วยงานซึ่งหมายถึงโรงเรียน Duffy (1993) และสกล รุ่งโรจน์ (2530) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครู อาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของครู อาจารย์ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ นิสัยแห่งความคิดและ เจตคติ ตลอดจนจะช่วยให้ครู อาจารย์ ทั้งหลายได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน ตามความหมายดังกล่าว การพัฒนาครูก็คือการพัฒนาบุคลากรนั่นเอง แต่บุคลากรครูมีความเกี่ยวข้องกับงานการศึกษา คือการเรียนการสอนโดยตรง ลักษณะของวิธีการพัฒนาจึงมีกิจกรรมที่แตกต่างกันจากหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น อาจจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการที่มุ่งพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และวิธีในการทำงาน ตลอดจนถึงทัศนคติและอุปนิสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ จนสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถเลือกวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคคล และองค์กร นั้นแสดงว่าคุณภาพของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กรทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ชัดเจนว่า ให้มุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากรมากกว่าปริมาณของบุคลากร

2. ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำการต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้ก็เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันเองและเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน นั้น ๆ อันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่สุดดังที่ กิติ ดยัคคานนท์ (2520) เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีได้ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ความสามารถ และโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด สมพร สุทัศนีย์ (2525) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมไว้อีกว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นถือเป็นแรงจูงใจหรือการให้ของขวัญอย่างหนึ่ง เพราะบุคคลทุกระดับทุกประเภท ถ้าหากทำงานจำเจซ้ำซากก็จะเกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา ในที่สุดก็จะหมดกำลังใจทำงาน แต่ถ้าจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรก็จะทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน นอกจากนี้ บัณฑิตย์ อินทรชื่น (2526) ได้แสดงความเห็นถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า ถึงแม้ว่าการคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงไรก็ตาม ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหา

หรือผิดพลาดและปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ สำหรับความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวไว้มี 4 ประการ ดังนี้คือ

1. ความต้องการที่จะต้องเพิ่มความสามารถ และฝีมือในการปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติอยู่หรือสำหรับความก้าวหน้าในอนาคต
2. ความต้องการที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถในการลักษณะทั่ว ๆ ไป แต่เกี่ยวข้องกับงานในสาขาที่ปฏิบัติอยู่
3. ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นในลักษณะทั่ว ๆ ไป ที่ไม่เจาะจงว่าเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่หรือไม่
4. ความต้องการที่จะพัฒนาทัศนคติ บุคลิกภาพ และท่าทีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสนองความต้องการทั้งของสถาบันและผู้ปฏิบัติงาน สถาบันจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรขึ้นทุกระดับชั้นและทุกแขนงของงาน เพื่อให้งานของสถาบันได้ก้าวหน้าไปอย่างสอดคล้องกันตลอดเวลา เช่นเดียวกับงานให้การศึกษาแก่เยาวชนนั้นย่อมมีการเปลี่ยนแปลงในวิธีการอันหมายถึงความรู้ความสามารถในเชิงวิชาชีพ และความเจริญก้าวหน้าในด้านเนื้อหาความรู้อย่างไม่มีวันสิ้นสุด ปัญหาที่มักจะพบอยู่บ่อย ๆ และยังไม่ได้รับการแก้ไขให้ดีขึ้นเท่าที่จำเป็นก็คือ ความแตกต่างระหว่างการศึกษาที่ได้รับมาจากสถาบันผลิตครู กับความต้องการอันแท้จริงของระบบโรงเรียนแต่ละระบบ เพราะเป็นการแน่นอนว่าสถาบันผลิตครูนั้นจะต้องให้การศึกษาอย่างกว้าง ไม่อาจจะเตรียมไว้สำหรับระบบโรงเรียนระบบใดระบบหนึ่งได้ นอกจากนั้นยังจำเป็นที่จะต้องวางรากฐานในการศึกษาต่อในระดับสูงให้แก่ผู้เรียนในสถาบันผลิตครูอีกด้วย สำหรับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526) ได้แสดงเหตุผล และความจำเป็นในการที่จะต้องมีการพัฒนาครู ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยสรุปไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาแต่ละคน
2. พัฒนาการของคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนถึงตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำตั้งแต่แรกเข้าทำงานจนถึงเวลาที่จะต้องออกจากงานไปตามวาระ
3. ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ ที่จะต้องส่งเสริมประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบที่เป็นกลุ่มและทั้งเป็นรายบุคคล และบทบาทนี้จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

4. จุดประสงค์ประการแรกในการพัฒนานุศานุกรนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และในกรณีเช่นนี้ ก็จำเป็นที่จะต้องทำการปรับปรุงให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถทำงานให้สอดคล้องกันและด้วยคุณภาพที่ได้ระดับเท่าเทียมกัน

5. ระบบโรงเรียนควรจะถือว่า การพัฒนาตัวบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่จะให้ผลระยะยาว เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพแล้วยังเป็นการที่จะดึงดูดคนให้ปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับโรงเรียนนั้น ๆ มากขึ้น อันเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้กับโรงเรียนนั้นโดยตรง

นอกจากนี้ นพมาศ วงศ์โสภา (2525) ได้สรุปแนวคิดถึงความจำเป็นในการพัฒนานุศานุกรในโรงเรียนว่า เนื่องจากในวงการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงขยายตัวไปตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง นโยบายการจัดการศึกษาของชาติเปลี่ยนแปลงไปตามรัฐบาลแต่ละสมัยที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแผนการศึกษาชาติให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้วิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปทุกระยะ มีการค้นพบทฤษฎี หลักการใหม่มีการค้นคิดเทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ มีอุปกรณ์การสอน สื่อการเรียนที่ทันสมัยขึ้น สิ่งสำคัญก็คือนักเรียนมีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา การจัดชั้นเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ตามมา เช่น หลักสูตรแบบเรียน ระบบการวัดผลและประเมินผลการเรียน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่แน่นอนว่าบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน แม้จะมีความรู้ความสามารถในการสอนเพียงใดย่อมจะต้องหย่อนสมรรถภาพ กลายเป็นผู้ขาดความรู้ทักษะในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

แนวความคิดนี้สอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2526) ซึ่งกล่าวว่า ความจำเป็นอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพทั้งหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู นั่นคือสิ่งที่ต้องตามให้ทันเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงหรือการค้นพบใหม่ ๆ ในวิชาการและวิชาชีพของครู อาชีพครูนั้นจึงหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก ครูจะต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอหยุดนิ่งไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนประเด็นอื่น ๆ ที่น่าจะกล่าวถึงก็คือ มาตรฐานในการรับนักศึกษา เข้าสู่โปรแกรมครุศึกษาในปัจจุบันนี้ระบบการสอบคัดเลือกไม่ได้รับประกัน หรือให้ความมั่นใจว่าจะได้นักศึกษาที่มีความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครู เท่าที่ผ่านมานักศึกษาที่อยู่ในโปรแกรมครุศึกษาไมใช่นักศึกษาชั้นยอด ที่ได้คะแนนจากแบบทดสอบมาตรฐานอยู่ในระดับสูง การจำกัดจำนวนรับนักศึกษาซึ่งจะช่วยให้มีการคัดเลือกนักศึกษาที่เหมาะสมในการเป็นครูมากขึ้น แต่ก็มีผลต่อการได้งบประมาณของโปรแกรม ซึ่งคิดตามจำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเต็มเวลา

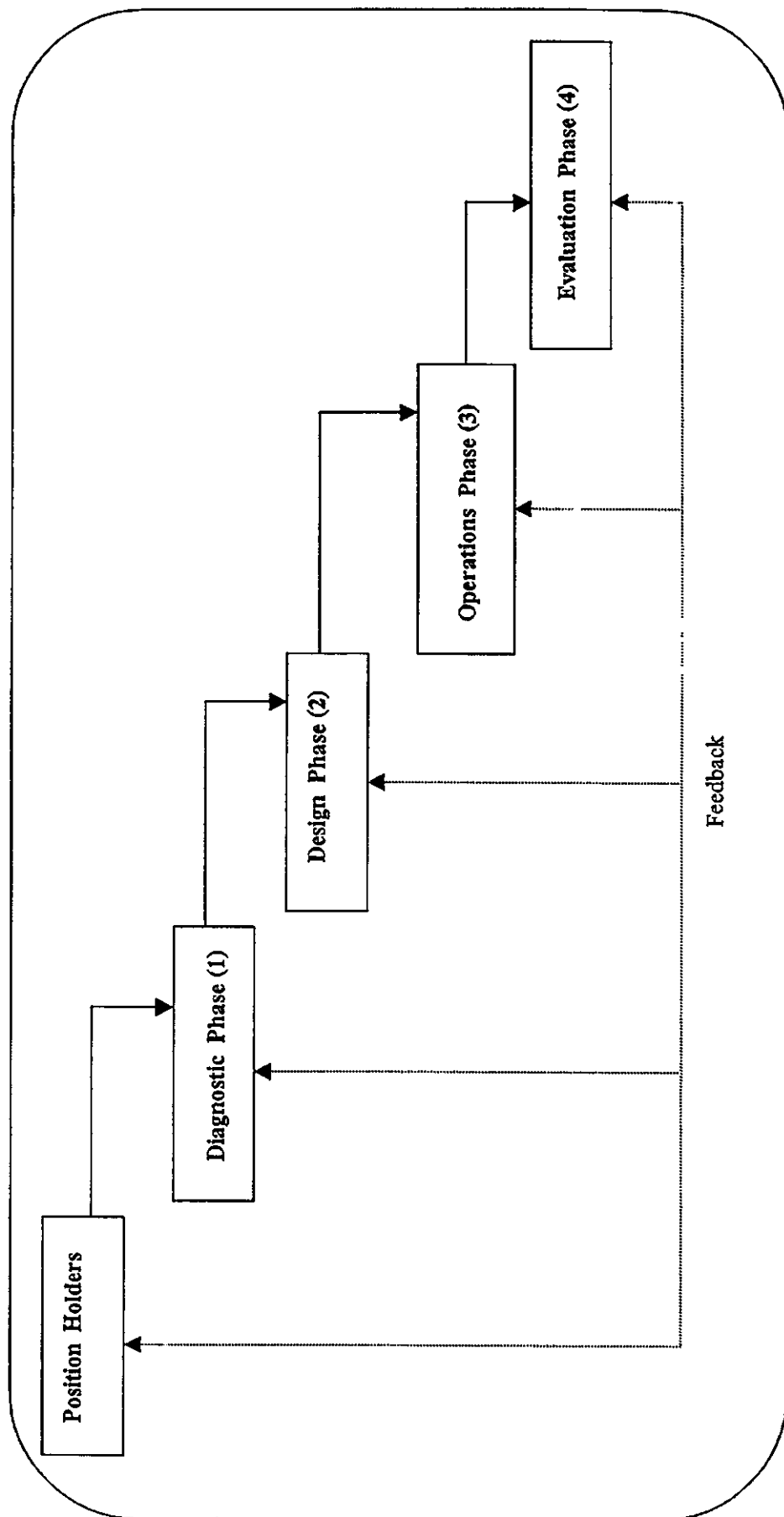
จากที่กล่าวมานั้นเป็นเหตุผล และความจำเป็นอย่างกว้าง ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญ
 ทิศทาง และคุณประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในโรงเรียน
 ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนที่จะต้องคอยให้ทันเหตุการณ์และการ
 เปลี่ยนแปลงในวิชาการและวิชาชีพของครู ซึ่งอาชีพครูจะหยุดนิ่งไม่ได้ ดังนั้นครูจึงมีความจำเป็น
 ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการให้การศึกษาและฝึกอบรม

การพัฒนาบุคลากรจำแนกออกเป็นการฝึกอบรม (Training) และการให้การศึกษา
 (Education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมบุคคลเพื่อจะเพิ่มพูนความถนัด ทักษะ และความสามารถ
 เฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับงาน ส่วนการให้การศึกษา หมายถึง การให้ความรู้ ความเข้าใจ หรือเจต
 คติเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของงานในหน้าที่ ถ้าถือตามความหมายของ
 คำว่าการให้การศึกษาอย่างกว้างแล้ว การฝึกอบรมก็เป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษา แต่ในที่นี้จะ
 ขอใช้คำว่า การพัฒนา เพื่อหมายถึงทั้งการฝึกอบรมและการให้การศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้
 นักวิชาการส่วนใหญ่เมื่อพูดถึงการพัฒนาบุคลากรมักจะพูดควบคู่กันไประหว่างการฝึกอบรมและการ
 พัฒนาบุคลากร (Training and Development)

Castetter (1986) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง
 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร
 อันเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและได้สร้างทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร
 (Model of Personnel Development Process) และได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 ดังแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 รูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (William B. Castetter: 1986, 295)



จากแผนภูมิที่ 5 เป็นการแสดงถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยในขั้นแรกนั้นต้องทราบถึงสภาพขององค์การว่าเป็นอย่างไร นั่นคือ Position Holders ต่อจากนั้นจะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้น ดังนี้

1. **ขั้นวินิจฉัย (Diagnostic Phase)** หมายถึง การสำรวจความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs) ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมี 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความต้องการของปัจเจกบุคคล (Individual Needs) เกิดจากความพอใจในตำแหน่ง (position effectiveness) การเปลี่ยนตำแหน่ง (position transition) การเป็นมืออาชีพ (personal and professional development) ความมั่นคงในตำแหน่ง (position security)

1.2 ความต้องการของกลุ่ม (Group Needs) เกิดจากช่องว่างของวัตถุประสงค์ในการสอนและโปรแกรมการสอน

1.3 ความต้องการขององค์การ (Organizational Needs) คือ แบบรวมความจำเป็นของปัจเจกบุคคลและของกลุ่ม เช่น การสร้างโอกาสสำหรับผู้หญิงและเยาวชน การปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสำนักงาน การสร้างสมรรถนะแกนระดับกลางแก่นักเรียนตามนโยบายของรัฐ

2. **ขั้นวางแผน (Design Phase)** หมายถึง การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plan) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดสาเหตุของปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. กำหนดจุดประสงค์เฉพาะและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร
3. กำหนดสาระสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
4. กำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
5. กำหนดกลุ่มผู้รับผิดชอบตามแผนงาน
6. กำหนดทรัพยากรที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร
7. กำหนดกระบวนการประเมินผลเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
8. กำหนดตารางและกระบวนการเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานทั้งหมด

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. การวางแผนตามนโยบายของระบบ (Design Clues from System Policy)
2. การวางแผนจากงานวิจัย (Planning Clues from Research)
3. การวางแผนจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลง (Planning Clues from Value Trends)
4. การวางแผนโปรแกรมที่เป็นทางการ (Program Formal Design) คือ การกำหนดรูปแบบโครงการ (Program Format) ประกอบด้วย เนื้อหา (Content) วิธีการ (Method) การดำเนินงาน

(Setting) การมีส่วนร่วม (Participation) และ ทรัพยากร (Resources)

3. **ขั้นตอนดำเนินการ (Operations Phase)** หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Programs) กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ การพัฒนาองค์การและบุคลากรเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันและกัน การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาที่ดีทำให้เกิดแนวคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคลากร แต่บรรยากาศในองค์การไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม แผนงานดังกล่าวก็จะล้มเหลว

โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน โปรแกรมการพัฒนา เป็นการควบคุม กำกับ และประเมิน ให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โปรแกรมการพัฒนาบุคลากร เป็นการจัดระเบียบของกิจกรรมต่าง ๆ ให้รวมเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะที่สอดคล้องกับนโยบาย และงบประมาณ แสดงถึงการตัดสินใจในที่เฉพาะเจาะจง และการเลือกจุดมุ่งหมายของกิจกรรม ช่วงเวลาของแต่ละโครงการ การใช้งบประมาณ ความต้องการทางกายภาพ กระบวนการประเมินผลและความจำเป็นของโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน ในการกำหนดโปรแกรมเพื่อความสำเร็จ

4. **ขั้นประเมินผล (Evaluation Phase)** หมายถึง การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program)

การประเมินผลคำนึงถึง

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร
2. การเลือกเนื้อหาสาระที่จะพัฒนาบุคลากร
3. การกำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรพิจารณาจาก

1. ผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง : อะไรคือแผนงานที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. ผลกระทบต่อตำแหน่ง : การพัฒนาจะมีผลกระทบต่อตำแหน่งหรือไม่
3. ผลกระทบต่อองค์การ : วิธีการใดที่จะทำให้การพัฒนาบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

โครงการพัฒนาครู

จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวในหัวข้อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเห็นได้ว่า
 ขั้ววางแผนการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นที่มีความสำคัญ การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้ 3 วิธีใหญ่ ๆ คือ
 การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม แต่การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือไป
 ศึกษาดูงานต้องใช้เวลาและเป็นการลงทุนมาก ดังที่ Nadler ได้ให้ข้อคิดไว้ ดังนั้น การพัฒนา
 ขั้วราชการครูโดยวิธีการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีที่ใช้กันมาก เพราะใช้เวลาไม่มากนัก ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก
 และได้ผลดี

การฝึกอบรมนั้นเป็นกระบวนการในการให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานของ
 บุคลากรในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาครู การ
 อบรมครู ตลอดจนรูปแบบและแนวทางในการอบรมครูอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งน่าจะได้นำผลการวิจัย
 เหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครู งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
 โครงการพัฒนาครู การอบรมครู ตลอดจนรูปแบบและแนวทางในการอบรมครู มีดังนี้

วิราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรักษ์ ตันต์เจริญรัตน์ (2523) ได้ศึกษาปัญหาและรูปแบบของ
 การฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก ได้ผลการ
 วิจัยดังนี้ คือ ปัญหาในการจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการแยกออกเป็น 2 ด้าน
 ได้แก่

1. ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตรและวิธีการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามากคือ
 หลักสูตรเน้นเนื้อหาทางวิชาการมากกว่าปฏิบัติ วิธีการอบรมของอาจารย์เป็นแบบบรรยายเนื้อหา
 การอบรมเป็นการสอนแบบเร่งรัดความรู้เพื่อให้จบหลักสูตร การวัดผลและประเมินผลยังขาด
 ความยุติธรรม

2. ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหามากคือ อยู่ไกล
 สถานที่อบรม สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการอบรมมาก มีภาระหน้าที่ทางราชการมากทำให้เข้ารับการ
 อบรมไม่เต็มที่ ไม่มีเวลาค้นคว้าในห้องสมุดอย่างเต็มที่

สำหรับรูปแบบการจัดการให้การศึกษา และฝึกอบรมตามความต้องการของอาจารย์ผู้สอน ผู้
 เข้ารับการอบรมและหน่วยงานต้นสังกัด ปรากฏผลดังนี้

1. สถานที่อบรม อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้จัดในวิทยาลัย ส่วนผู้เข้ารับการอบรมและหน่วย
 ต้นสังกัด เห็นว่าควรจัดศูนย์อบรมนอกวิทยาลัย

2. วัน- เวลา ที่ควรจัดการอบรม มี 3 ประเด็นคือ วันเสาร์ – อาทิตย์ เย็นวันศุกร์และเสาร์เต็มวัน

และบางส่วนเห็นว่าไม่ควรให้กระทบกระเทือนเวลาราชการ

3. การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดแต่ให้อิทธิพลของ
วิทยาลัยครูกำหนด

4. หลักสูตรที่ควรจัดอบรม เห็นว่าควรจัดเป็นชุดอบรม

5. อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้มีการประเมินผลสมรรถภาพจากหน่วยงานต้นสังกัดด้วย

6. การจัดอบรมควรจัดช่วงภาคฤดูร้อน เหตุผลเพราะว่าเป็นช่วงที่ไม่มีภาระหน้าที่ มีเวลาที่จะ
ศึกษาค้นคว้าได้อย่างเต็มที่

7. วิธีการอบรม ผู้เข้าอบรมและหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการบรรยาย และมีกิจกรรม
เฉพาะในชั้นเรียนให้เสร็จสิ้นเป็นคราวๆ ไป เนื่องจากไม่มีเวลาทำกิจกรรมนอกชั้นเรียนเพราะวันปกติ
ต้องมีการะงาน แต่อาจารย์เห็นควรว่าควรใช้หลายรูปแบบร่วมกัน

จากผลการประชุมของกลุ่มวิทยาลัยครูทั่วประเทศ เมื่อปี พ.ศ. 2524 ที่วิทยาลัยครูเพชรบุรี
เรื่อง แนวทางการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตร ใช้หลักสูตรของสภาการศึกษาหลักสูตร โดยปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับ
การพัฒนาสมรรถภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาท้องถิ่น

2. เกี่ยวกับผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรม

2.1 ให้วิทยาลัยครูและต้นสังกัดร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การรับ

2.2 เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง

2.3 ชีดยุทธศาสตร์ความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู ในการรับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้า
รับการศึกษาและฝึกอบรมตามสภาพภูมิศาสตร์และสะดวกในการเดินทาง โดยวิทยาลัยครูได้ตกลง
ร่วมกัน

3. ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม

3.1 ผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย และผู้ชำนาญในท้องถิ่น

3.2 ให้มีการทำความเข้าใจกับผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ
และสามารถให้การฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการให้การศึกษาและฝึกอบรม

4.1 ให้มีการปรับปรุงระบบการฝึกอบรม โดยให้ผู้เข้ารับการศึกษาศึกษาและฝึกอบรมแต่ละคน
เข้าชั้นเรียนบางส่วน เรียนด้วยตนเองบางส่วน และทำโครงการที่มีส่วนพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนา
ชุมชนตามความเหมาะสมของแต่ละลักษณะรายวิชา

4.2 ให้จัดการฝึกอบรมโดยใช้เวลานอกราชการปกติของผู้เข้ารับการศึกษาศึกษา และฝึกอบรม

4.3 ให้ใช้สื่อการเรียนที่สามารถศึกษาด้วยตนเองมากขึ้น เช่น มีชุดการเรียน หรือสื่อการ
สอนอื่นๆ

4.4 ให้มีแบบการให้คำปรึกษาและติดตามผลการฝึกอบรมทั้งในและนอกวิทยาลัย

5. การประเมินผลการศึกษาและฝึกอบรม

5.1 การประเมินผลรายวิชา อนุโลมให้ใช้ระเบียบของสภากาการศึกษาหลักสูตร และควรให้มีระเบียบการประเมินโดยเฉพาะ

5.2 ให้มีการประเมินสมรรถภาพผู้เข้ารับการศึกษาระหว่างการฝึกอบรม สรุปได้ว่า การให้การศึกษาและการฝึกอบรมแก่ครูประจำการนั้นไม่เป็นแต่เพียงมุ่งทางด้านเพิ่มวุฒิให้กับครูเท่านั้น หากมุ่งประโยชน์ในด้านการปรับปรุงงานที่ทำอยู่เป็นสำคัญ โดยมีจุดหมายที่แน่นอน โดยจะต้องกำหนดในเรื่องของหลักการ สารและวิธีดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์จากการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อุดม ชูวะสุด (2524) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมพบปัญหาตรงกันคือ บรรยากาศการเรียนการสอนน่าเบื่อหน่าย เวลาเรียนไม่เหมาะสมกับเนื้อหา เนื้อหาวิชาส่วนใหญ่เป็นภาคทฤษฎีไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน วิชาที่ผู้เลือกเรียนส่วนใหญ่ไม่ตรงกับความต้องการและความต้องการแท้จริง วิธีที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน งานที่ทำนอกห้องเรียนไม่เหมาะสมกับผู้เข้าอบรม และได้ให้ข้อเสนอแนะแก่กรมการฝึกหัดครูดังนี้

1. เกี่ยวกับการดำเนินงานของโครงการ ควรจัดให้มีการประเมินผลว่า หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เข้ารับการอบรมหรือไม่ โดยหลักสูตรควรมุ่งเน้นสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการอบรม อาจารย์ผู้ให้การอบรมควรคำนึงถึงแนวคิดใหม่ๆ เกี่ยวกับการสอนซึ่งเน้นวิธีแสวงหาความรู้ให้มากขึ้น

2. เกี่ยวกับความต้องการทางด้านวิชาการ ควรได้มีการสำรวจความต้องการทางวิชาการหรือความต้องการต่างๆ ไป ซึ่งแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันไป แล้วนำมาเป็นองค์ประกอบในการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละท้องถิ่นนั้น

3. วิทยาลัยครูอาจพิจารณาเปิดศูนย์อบรม เพื่อเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในท้องถิ่น โดยวิทยาลัยครูอำนวยความสะดวกในการจัดอาจารย์ผู้สอนไปสอนตามศูนย์ หรือจัดหาผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรจากท้องถิ่นไปเป็นผู้สอนแทนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพ เพื่อจะช่วยแก้ปัญหาด้านการเงินการทอดทิ้งงานสอน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้เข้ารับการอบรม

สมชาย วิเชียรเลิศ (2524) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีดำเนินการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา ตลอดจนสำรวจความต้องการของจังหวัดบุรีรัมย์และของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และเสนอรูปแบบการพัฒนาครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีตัวอย่างประชากร คือครูใหญ่ 530 คน ได้ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. ส่วนการศึกษา (สำนักงานการประถมศึกษา) จังหวัดบุรีรัมย์ได้จัดโครงการอบรมครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาขึ้น 2 โครงการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการบริหารงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูใหญ่ด้วย ครูใหญ่ที่เข้ารับการอบรมรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่ายทั้งหมดตลอดระยะเวลาที่มีการอบรมทั้ง 3 วัน หลักสูตรการอบรมครอบคลุมการบริหารโรงเรียนทุกด้าน ส่วนเทคนิคการอบรมนั้นใช้วิธีการบรรยายและอภิปรายกลุ่ม

2. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีนโยบายให้ครูใหญ่ได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะการบริหารงานโดยการฝึกอบรม โดยให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบโครงการอบรมเป็นประจำทุกปี ปีละ 3 รุ่น รุ่นละ 30 - 50 คน และผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาได้นั้นจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนเสียก่อน

3. ความต้องการในการพัฒนาทักษะการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคตินิยม พบว่า ครูใหญ่ส่วนมาก มีความต้องการการพัฒนาทักษะดังกล่าวในระดับมาก ในด้านการดำเนินการ ครูใหญ่มีความเห็นตรงกันว่าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาและเห็นควรให้จัดโครงการพัฒนาเป็นโครงการตลอดปีการศึกษา ใช้ระยะเวลาตามความจำเป็นในระหว่างปีภาคเรียนโดยวิธีจัดประชุม สัมมนา หรือเชิญวิทยากรมาบรรยายเป็นครั้งคราวก็ได้ ครูใหญ่ส่วนมากยังต้องการลาศึกษาต่อทางการบริหารการศึกษาด้วย และครูใหญ่ส่วนมากต้องการให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอได้มีการประเมินผลและติดตามผลอย่างจริงจังโดยใช้แบบสอบถาม สังเกตและสัมภาษณ์

สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2527) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความต้องการและความคาดหวังกับสภาพที่ได้รับจริง ความเหมาะสมของปัจจัยที่ใช้ในโครงการ กระบวนการดำเนินโครงการและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เข้ารับการอบรมและอาจารย์ในวิทยาลัยครูเทพสตรี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้เข้ารับการอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้จากอาจารย์ผู้สอนมากกว่าที่คาดหวัง แต่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงนั้นไม่แตกต่างกัน

ปัญญา ห่มนบาล (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครู วิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดตรัง และนำเสนอโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ

1. ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีสมรรถภาพ ทั้ง 3 ด้าน คือสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติการสอน สมรรถภาพทางด้านวิชาการ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนโดยเฉลี่ยแล้วอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนมีสมรรถภาพสูงและต่ำคละกัน และเมื่อจัดลำดับสมรรถภาพจากสูงสุดไปหาสมรรถภาพต่ำสุดแล้ว ปรากฏว่าสมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนส่วนใหญ่ มีสมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติการสอนอยู่ในลำดับที่ 1 ยกเว้น ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนที่เป็นเทศาภิบาล มีสมรรถภาพทางด้านเทคนิคการปฏิบัติหน้าที่ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนอยู่ในลำดับที่ 1 อย่างไรก็ตาม สมรรถภาพของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนทุกกลุ่ม มีสมรรถภาพทางด้านวิชาการอยู่ในลำดับที่ 3

2. จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการของครูวิชาการ กลุ่มโรงเรียนขึ้น มุ่งพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการของครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และวัสดุหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านกิจกรรมทางวิชาการ มีลักษณะเป็นโปรแกรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจัดประชุมครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนพร้อมกันทั้งจังหวัดในลักษณะโปรแกรมที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันเป็น 5 โปรแกรมย่อยๆ ละ 1 – 3 วัน โดยมีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานและสนับสนุนด้านงบประมาณและมีรายละเอียดต่างๆ ในโปรแกรมดังนี้ คือ ความหมาย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ หลักสูตร บุคลากร สถานที่ เวลา งบประมาณ การประเมินผล ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และการกำหนดการประชุม

2. ผลการวิจัยยังพบว่า เรื่องที่อาจจะเป็นปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน คือ การไม่เห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพของตัวครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนเอง การสนับสนุนด้านงบประมาณและการสนับสนุนจากผู้บริหาร เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนมัธยมของผู้บริหาร และอาจารย์ในโรงเรียนส่วนกลางและในโรงเรียนส่วนภูมิภาคเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปกล่าวได้ว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและกลุ่มอาจารย์มีความแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรในระดับโรงเรียนมัธยมยังอยู่ในวงจำกัด ส่วนมากจะดำเนินการโดยหน่วยบริหารระดับเหนือ และกิจกรรมมักทำซ้ำๆ เช่น การฝึกอบรม การตาศึกษาต่อ ยังขาดการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีอื่นๆ เช่น การจัดหาเอกสาร วารสารต่างๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแนะนำให้บุคลากรเข้าเป็นสมาชิกทางวิชาชีพ แนวทางการพัฒนาเหล่านี้จะได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เพราะดำเนินงานง่ายและไม่ต้องการงบประมาณมากนัก ซึ่งเรื่องงบประมาณ

ประมาณเป็นปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องอีก เช่นการฝึกอบรมมักจะเป็นเฉพาะสายผู้บริหารและวิชาการ ผู้เข้ารับการอบรมมักเป็นบุคคลซ้ำๆ กัน การพัฒนาบุคลากรเน้นการพัฒนาเฉพาะบุคคลมากกว่าเป็นหมู่คณะหรือทั้งระบบ เลือกเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถและตั้งใจทำงาน ผู้ที่ไม่มีความสามารถและไม่ตั้งใจทำงานจะถูกปล่อย ผู้เข้ารับการอบรมมาแล้วไม่นำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมพัฒนาตนเองเพราะมีปัญหาส่วนตัว มึนงงที่ทำงาน และบุคลากรอาวุโสมากๆ ไม่สนใจการพัฒนาตนเอง จึงทำให้ขาดการพัฒนา ขาดกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงาน เป็นเหตุให้ไม่มีข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะมาให้การอบรมหรือแนะนำ ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจและสนับสนุน อาจกล่าวได้ว่าปัญหาของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องกับงบประมาณ วิธีการ และบุคลากร ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ (2530) ได้ทำการวิจัยในโครงการของกรมการฝึกหัดครู เรื่อง การวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สมรรถภาพของครูที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (2) เพื่อประเมินสมรรถภาพครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและ (3) เพื่อเสนอรูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มประถมศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูประถมศึกษาที่น่าเสนอครอบคลุมการพัฒนาครูก่อนประจำการและครูประจำการ โดยจะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษา ปัจจุบันพัฒนาผลิตครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ส่วนการพัฒนาครูประจำการจะต้องดำเนินการใน 3 ลักษณะ คือ (1) ผลิตคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางให้ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ (2) พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมศึกษานิเทศก์ และครูผู้ทำหน้าที่นิเทศ เพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของ ครูประถมศึกษา และ (3) พัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมครูประถมศึกษาในส่วนที่ยังมีสมรรถภาพต่ำอยู่ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญถึงความช่วยเหลือครูเพื่อให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างถาวร และเรียกร้องให้ปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารงานบุคคลเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงปรารถนาให้มีความคงทนถาวรอีกด้วย

2. กลุ่มมัธยมศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูครอบคลุมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพก่อนประจำการ โดยพัฒนาหลักสูตรครูศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าสู่ระบบมีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ และการพัฒนาครูประจำการ โดยให้ทั้งความรู้และการศึกษาต่อเนื่องอย่างไม่เป็นทางการและการฝึกอบรมในรูปแบบการฝึกอบรมระหว่างประจำการได้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร จึงได้กำหนดให้มีระบบ

การนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดต่อเนื่องตลอดระยะเวลา 1 ปี หลังจากอบรมแล้วมีการสัมมนาเพื่อติดตามและประเมินผลงานยกเว้นในกรณีที่ไม่สามารถจัดการสัมมนาได้ก็ให้มีการติดตามและประเมินผลงานด้วยวิธีการอื่น ทั้งนี้จะต้องมีการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้เอื้อต่อการดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูด้วย

อภิวันท์ ชาญวิชัย (2531) ทำการวิจัยเพื่อศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษา และสำรวจความคิดเห็น ความต้องการของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อโครงการฯ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการดำเนินงานการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งผ่านการฝึกอบรม ครูผู้สอนซึ่งยังไม่ผ่านการฝึกอบรมและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในมหาวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการฯ ควรมีแนวทางดังนี้ จุดประสงค์และเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพในการทำงานในวิชาชีพครู ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องเทคนิค วิธีสอน การผลิตและการใช้สื่อ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการสอนในหลักสูตรประถมศึกษา กระบวนการฝึกอบรมควรเน้นเชิงปฏิบัติการ การสาธิตการสอนในสถานการณ์จริง การอภิปราย กรณีศึกษา กระบวนการกลุ่ม และการเยี่ยมชมโรงเรียนดีเด่นภายในจังหวัดที่ฝึกอบรม ส่วนการประเมินผลควรทำให้ครบตามหลักวิชาการ โดยเฉพาะการติดตามผลการปฏิบัติงานควรให้ชัดเจน และแจ้งให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบล่วงหน้า องค์กรของวิทยาลัยครูและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรวางแผนงานในโครงการร่วมกันล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 4 เดือน โดยวางแผนด้านบุคลากรและงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมระหว่างหน่วยงานทั้งสอง ควรเชิญวิทยากรจากหน่วยงานอาชีพอื่นมาเสริม ส่วนสื่อการฝึกอบรมควรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรม มีปริมาณเพียงพอกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สำหรับเวลาการฝึกอบรมอยู่ในเกณฑ์ 42-45 ชั่วโมง สถานที่ที่เหมาะสมควรจัดที่วิทยาลัยครู

มนสิข ลิขิตสมบุรณ์ (2536) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญใน 3 ประการ คือ (1) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและของอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ (2) ศึกษาสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ และ (3) ศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ผลสรุปการวิจัยที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. ในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์เห็นว่า ควรจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง โดยมีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินงาน และมีโครงการต่อเนื่องระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

มีขอบเขตการดำเนินการเป็นหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ และให้บริการทางวิชาการเป็นสำคัญ

2. ในสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ จากภารกิจหลัก 4 ด้าน ในระดับมาก และมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริการสังคม และกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับและเมื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการสอนคือ ประเภทเทคนิคการเรียนการสอน และต่ำสุดคือประเภทลักษณะและธรรมชาติของนักศึกษาใหม่ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการวิจัย คือ ประเภทการวิจัย เพื่อเสริมการสอน และต่ำสุดคือ ประเภทการวิจัยเพื่อก้าวไปสู่นักวิจัยอาชีพ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการบริการสังคม คือ ประเภทเทคนิคในการทำงานอย่างมีระบบ และต่ำสุดคือ ประเภทการจัดองค์การ สภาพความต้องการสูงสุดในการจัดกิจกรรมเสริมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ ประเภทเทคนิคการจัดทำเอกสารเผยแพร่และต่ำสุด คือ ประเภทเทคนิคการจัดกิจกรรมสภาพแวดล้อมทางศิลปวัฒนธรรม

3. ในสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่อยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาคณาจารย์มีไม่เพียงพอ อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาคณาจารย์เท่าที่ควร และบุคลากรที่ทำหน้าที่ในแผนกพัฒนาอาจารย์มีจำนวนไม่เพียงพอ ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายมหาวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนจากผู้บริหารในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ การสนับสนุนด้านงบประมาณ การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ไม่ต่อเนื่อง การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมทุกเรื่อง การจัดสรรทุน ให้แก่อาจารย์เพื่อลาศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานไม่เพียงพอ การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึง การประชาสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่ทำงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางแพร่หลายเพียงพอ และประสิทธิภาพการทำงานของแผนกพัฒนาอาจารย์มีน้อย นอกจากนี้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ยังให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาคณาจารย์ในภารกิจ 4 ด้าน คือ ควรจัดกลุ่มเรียนให้เล็กลง ควรจัดฝึกอบรมในการใช้เทคนิคการสอนโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ การลดภาระงานสอนเพื่อมีเวลาทำงานวิจัยได้มากขึ้นควรส่งเสริมการวิจัยในลักษณะการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปเป็นวิทยากรภายนอกตามความถนัด และเชี่ยวชาญในสาขาวิชา ควรจัดโครงการฝึกอบรมที่บริการสังคมภายนอกตลอดทั้งปี และควรจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่น่าสนใจ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

สมโภชน์ แสงจันทร์ (2540) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 และผลการวิจัยพบว่า

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาในระดับที่เห็นด้วยทุกด้าน คือ ด้านความรู้ และทักษะ ด้านการสอน ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านการพัฒนาและการจัดการในโรงฝึกงาน
2. แนวทางการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้การดำเนินงานพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ที่เหมาะสมที่สุด คือ จัดฝึกอบรมความรู้และทักษะช่างอุตสาหกรรม จัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านเทคนิคการสอนและวิธีการสอนในโรงเรียน จัดกิจกรรมจริยธรรมให้ครูและนักเรียนได้ปฏิบัติธรรมร่วมกัน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการสอน ในรายวิชาช่างอุตสาหกรรม
3. ครูผู้สอนและผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้และทักษะ และด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม ส่วนด้านการสอนและด้านการพัฒนา และการจัดการในโรงฝึกงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ครูผู้สอนและผู้บริหารที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความรู้และทักษะ ด้านการสอนและด้านการพัฒนาและการจัดการในโรงฝึกงาน ส่วนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
7. ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
8. ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
10. ครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง : การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์ตามลักษณะของอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์อันดับแรก คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ภาระงานสอนและงานพิเศษอื่นๆ มีมาก ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นอาจารย์ให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ตามลำดับ แนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนามากคือ การศึกษาต่อภายในประเทศ รองลงมาคือ การจัดระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความชำนาญ ให้คำปรึกษาแนะนำ อันดับสุดท้าย คือ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ ส่วนแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ คือ วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง ควรมีหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์ มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพของงานทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ กิจกรรมที่ควรจัดอย่างสม่ำเสมอทุกปี ได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการทำประกันคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งหน่วยหรือศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ทั้ง 12 แห่ง มีการจัดการะงานด้านบริการชุมชนให้มีปริมาณที่เหมาะสม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยให้มีบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนั้นผู้บริหารควรจัดผู้เชี่ยวชาญและผู้มีประสบการณ์ในทุกสาขาวิชามาลำยทอดความรู้ ความชำนาญแก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ประการสำคัญวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมประสานสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์วิชาสามัญและวิชาวิชาชีพ (ศิลป์) ได้มีโอกาสร่วมงานร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้วิชาการใหม่ๆ และความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

สำหรับการให้การศึกษาและฝึกอบรมครูประจำการที่กรมการฝึกหัดครูได้ดำเนินการมานั้น มีงานวิจัยและความคิดเห็นจากบุคคลภายนอกเกี่ยวกับการดำเนินการของกรมการฝึกหัดครู โดยได้ข้อคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นว่า ผู้เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีไปไม่ได้มีคุณภาพจริงตามวัตถุประสงค์ เพราะเน้นพื้นฐานการศึกษามากเกินไป ผู้เข้ารับการอบรมยังมีทัศนคติเหมือนเดิม ผู้เข้ารับการอบรมมีปัญหาส่วนตัวทำให้ไม่สามารถเรียนได้เต็มที่ และยังไม่ตอบสนองผู้เข้ารับการอบรมที่อยู่ห่างไกล ก่อ สวัสดิพานิชย์ (2522) กล่าวว่า การเรียนภาคนอกเวลาของครูย่อมทำให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น มีรายได้ดีขึ้น แต่ก็มักทำให้งานประจำของครูบกพร่องลงไปตามส่วน คิด จินดากุล (2543) มีความเห็นว่า ครูในบางโรงเรียนไปเรียนต่อแทบหมด ครูที่อยู่ไกลการคมนาคมไม่สะดวกก็มีการละทิ้งหน้าที่ในความ

รับผิดชอบเพราะครูห่อปริญญาจนลืมหน้าที่ ซึ่งความคิดข้อนี้ขัดแย้งกับ จวง ขอนวด (2533) ที่ให้เหตุผลของครูที่ไปศึกษาว่า เพราะครูทุกคนสำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการศึกษารวมทั้งจำเป็นต้องชวนชวนกันคิดว่าหาความรู้

เฉลิมฤทธิ์ แก้วสิมมา (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมและเทคนิคการฝึกอบรมสำหรับการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จำนวน 292 คน ได้ผลการวิจัยดังนี้คือ

1. ศึกษานิเทศก์มีความคิดเห็นว่า กระบวนการฝึกอบรมมีความสำคัญในระดับมาก 10 ขั้นตอน และมีความสำคัญในระดับปานกลาง 1 ขั้นตอน

2. ศึกษานิเทศก์ได้ปฏิบัติตามกระบวนการฝึกอบรมครบทุกขั้นตอนโดยขั้นตอนที่ปฏิบัติทุกครั้งมี 3 ขั้นตอน คือ การกำหนดอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การผลิตเอกสารในการฝึกอบรม และการคัดเลือกวิทยากร

3. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการจัดกลุ่มผู้เรียนคือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การบรรยาย การแสดงบทบาทสมมติ การศึกษาเฉพาะกรณี การสัมมนา และการจัดทัศนศึกษา

4. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการใช้ประโยชน์จากการจัดกลุ่มผู้เรียนคือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา และการอภิปรายกลุ่ม

5. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการเตรียมการสอนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์คือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การอภิปรายกลุ่ม และการจัดทัศนศึกษา

6. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ครบทั้งขั้นนำ ขั้นสอน และขั้นสรุป คือ การฝึกปฏิบัติ และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ การสาธิต การสัมมนา การจัดทัศนศึกษา การอภิปรายกลุ่ม และการแสดงบทบาทสมมติ

7. เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมในระดับมากสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาให้มีสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอนประกอบการสอนคือ การฝึกปฏิบัติ การสาธิต และที่เหมาะสมในระดับปานกลาง คือ ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง การแสดงบทบาทสมมติ การจัดทัศนศึกษา และการสัมมนา

Kay Hegler and Richard Dudley (1987) ได้กล่าวถึง โปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ (Induction programs) ซึ่งเป็นโปรแกรมเพื่ออำนวยความสะดวกของการทำงานของห้องเรียนในวิทยาลัย ในการปรับปรุงการศึกษาของครู วิทยาลัยโดเน่ (Doane College) ได้สร้างโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์ทั่วไป 8 ประการ

1. เพื่อช่วยให้การปฏิบัติการสอนของครูดีขึ้น
2. เพื่อเพิ่มพูนหลักการที่ดีของครูในขณะที่เป็นครูใหม่ โดยให้ครูใหม่ปฏิบัติตามหลักการของความเป็นครู
3. เพื่อให้เกิดความเป็นตัวเองในด้านวิชาชีพ
4. เพื่อให้ครูรู้จักการนำความรู้ไปใช้หลังจากที่เรียนมาแล้ว
5. เพื่อจัดกลวิธีที่ดีให้กับครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น
6. เพื่อพัฒนาทัศนคติซึ่งมีผลต่อการสอน
7. ช่วยให้ผู้รู้จักยอมรับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานคนเดียว
8. ช่วยให้คุ้นเคยกับการนำวัสดุในท้องถิ่นมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า

โปรแกรมนี้จัดให้กับบุคคล 3 ประเภท คือ นักศึกษา ครู บุคคลที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยโดเน่ และปริญญาโทที่ลงทะเบียนเรียน 12 หน่วยกิต

การดำเนินงาน วิทยาลัยส่งจดหมายและหนังสือสัญญาไปยังผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น (Local Education Agency : LEA) ในสัญญามีการลงนามเพื่อยืนยันความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น กับ วิทยาลัยโดเน่ ในโปรแกรมการให้การศึกษาในปีแรกที่เป็นครูประจำการ สัญญาที่เฉพาะประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้

1. อาจารย์จากวิทยาลัยโดเน่ ไปเยี่ยมเยียนชั้นเรียนของครูใหม่ในท้องถิ่นอย่างน้อย 2 ครั้ง ในระหว่าง 6 สัปดาห์แรกถึงสัปดาห์ที่ 12 ของเทอม
2. ทางผู้บริหารระดับสูงของสถาบันท้องถิ่น จัดครูพี่เลี้ยงไปดูการสอนของครูใหม่โดยเข้าร่วมชั้นเรียนอย่างน้อย 2 ครั้ง เพื่อมีส่วนร่วมในชั้นเรียน
3. วิทยาลัยโดเน่ เป็นผู้จ่ายเงินให้กับครูที่มาแทนครูพี่เลี้ยง เพื่อที่ครูพี่เลี้ยงจะไปร่วมชั้นเรียน
4. ผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นคนประเมินผลครูใหม่ แล้วส่งใบประเมินผลไปให้วิทยาลัย

โดเน่

ระหว่างเทอม คณะอาจารย์ทางการศึกษาของวิทยาลัยโดเน่ จะจัดตารางออกไปเยี่ยมเยียนทั้งผู้บริหารและครูใหม่ 2 ครั้ง รวมทั้งครูพี่เลี้ยงในสถาบันท้องถิ่นด้วย ถ้าครูใหม่ได้ทำสัญญาที่จะไปสอนในตำแหน่งที่ห่างจากวิทยาลัยโดเน่ 150-500 ไมล์ การเยี่ยมเยียนครั้งที่ 2 จะใช้พูดคุยทาง

โทรศัพท์ แต่ถ้าวอยู่ในตำบลที่ไกลเกินกว่า 500 ไมล์ ก็จะใช้ทางโทรศัพท์ทั้งหมด ครูใหม่สามารถขอ
ให้วิทยาลัยโคเน่ ส่งวิทยากร เกี่ยวกับการสอนในชั้นเรียนของวิทยาลัยโคเน่ ไปให้โรงเรียนของรัฐโดย
ไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และสภาพของข้าราชการครู

ในปี พ.ศ.2533 ครูสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นโดยประกอบด้วยเกณฑ์ 4
ด้านคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาได้พัฒนา
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพจากเดิม 4 ข้อ เป็น 11 ข้อ เกณฑ์มาตรฐานนี้มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิม
สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ครูสภาได้ประสานงานกับสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ให้พิจารณานำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนี้ ไปเป็นเกณฑ์มาตรฐาน
ในการประเมินครู ซึ่งรายละเอียดของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 มีดังนี้

- | | |
|---|--|
| <p>มาตรฐานที่ 1</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ</p> <p>การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การ
ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้า
ร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น
การประชุม การอบรม การสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้
มีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏ ชัดเจน</p> |
| <p>มาตรฐานที่ 2</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน</p> <p>การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนหมายถึง
การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการ
เลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์
ที่จะเกิดแก่ ผู้เรียนเป็นหลัก</p> |
| <p>มาตรฐานที่ 3</p> <p>คำอธิบาย</p> | <p>มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ</p> <p>การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความ
สามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด
ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่
แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้ง
การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่าง
เป็นระบบ</p> |

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้าง แผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติ ในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติ ในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่เสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา

คำอธิบาย การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สืบเสาะ จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสาร ตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยได้อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาทั้ง 11 มาตรฐานนั้น เป็นข้อกำหนดที่ครูแต่ละคนต้องพยายามปฏิบัติตนให้ได้ตามมาตรฐาน

สภาพปัจจุบันของข้าราชการครู

จากการศึกษาสภาพของข้าราชการครู ได้ข้อมูลดัง ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สถิติจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสังกัด ของปีงบประมาณ 2543

ที่	กรม/สำนักงาน	จำนวนครู (คน)
1	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สพ.)	1,905
2	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง (สภ.)	7,874
3	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.)	356,560
4	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)	942
5	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (รท.)	4,916
6	กรมพลศึกษา (พล.)	1,308
7	กรมศิลปากร (ศก.)	1,907
8	กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	2,785
9	กรมสามัญศึกษา (สศ.)	123,285
10	กรมอาชีวศึกษา (อศ.)	18,069
	รวมทั้งสิ้น	518,742

ที่มา : กองแผนงาน กองการเจ้าหน้าที่/สำนักงานเลขาธิการกรมของทุกกรม โดยศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ. รวบรวมข้อมูล

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าหน่วยงานที่มีข้าราชการครูมากที่สุดคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีจำนวน 356,560 คน อันดับรองลงมาคือ กรมสามัญศึกษามีจำนวน 123,285 คน และมีข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น ประมาณ 500,000 คน

ตารางที่ 2 จำนวนครูจำแนกตามระดับการศึกษาที่สอน และเพศ ปีการศึกษา 2541

ระดับการศึกษาที่สอน	จำนวน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง
1. ก่อนประถมศึกษา	76,119	12,846	63,273
2. ประถมศึกษา	290,435	124,412	166,023
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	108,725	48,749	59,976
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	43,780	18,907	24,873
5. ไม่ได้ทำการสอน	15,663	11,154	4,509
รวม	534,722	216,068	318,654

แหล่งที่มา : กลุ่มระบบสารสนเทศ ศูนย์ สารสนเทศ สป. ศธ.

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าในปีการศึกษา 2541 ข้าราชการครูที่สอนในระดับประถมศึกษา มีจำนวนมากที่สุด คือ มีประมาณเกือบ 300,000 คน ในจำนวนนี้มีข้าราชการครูหญิงมากกว่าชาย และอันดับรองลงมาคือ ข้าราชการครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีประมาณหนึ่งแสนคนและเช่นเดียวกัน มีครูหญิงมากกว่าครูชาย

ตารางที่ 3 จำนวนครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาและเพศ ปีการศึกษา 2541

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)		
	รวม	ชาย	หญิง
1. ปริญญาเอก	475	228	247
2. ปริญญาโท	11,452	5,691	5,771
3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต/ชั้นสูง	9,768	2,813	6,953
4. ปริญญาตรี	432,847	172,155	260,692
5. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	48,412	21,707	26,705
6. ต่ำกว่าอนุปริญญา	41,660	16,453	25,207
รวม	544,624	219,049	325,575

แหล่งที่มา : กลุ่มระบบสารสนเทศ ศูนย์ สารสนเทศ สป. ศธ.

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 432,847 คน ในจำนวนนี้เป็นข้าราชการครูหญิงมากกว่าข้าราชการครูชายและยังมีครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีประมาณเก้าหมื่นคน

ตารางที่ 4 ตารางสรุปข้อมูลการเป็นหนี้ของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ที่	กรม	จำนวนครู ทั้งสิ้น (คน)	จำนวนครู เป็นหนี้ (คน)	หนี้ในระบบ				หนี้ไม่ระบบ	รวมทั้งสิ้น
				สหกรณ์ (บาท)	ธนาคาร (บาท)	สถาบันการเงิน (บาท)	รวม (บาท)		
1	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สป.)	1,905	493	105,453,173	116,871,473	12,852,756	235,177,402	22,386,725	257,564,127
2	สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับสูง (สพ.)	7,965	438	79,138,131	179,980,598	16,316,706	275,435,435	30,044,500	305,479,935
3	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แห่งชาติ (สปช.)	366,211	324,437	44,782,291,878	35,644,206,349	34,231,860,696	114,658,358,923	4,125,069,398	118,783,428,321
4	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับ (สช.)	909	540	55,025,000	81,900,000	17,000,000	153,925,000	25,250,000	179,175,000
5	สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (รท.)	5,288	1,138	117,742,558	161,294,583	23,644,803	302,681,944	23,535,380	326,217,324
6	กรมพลศึกษา (พล.)	1,317	246	60,185,483	57,767,960	10,134,091	128,087,534	13,326,560	141,414,094
7	กรมศิลปากร (ศก.)	922	136	34,564,273	28,402,281	3,694,239	66,660,793	7,950,060	74,610,853
8	กรมการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.)	2,785	1,200	266,323,774	206,283,311	22,304,327	494,911,412	378,739,740	873,651,152
9	กรมสามัญศึกษา (สศ.)	92,604	47,337	7,184,540,678	5,714,205,269	1,783,022,631	14,681,768,578	2,229,166,376	16,910,934,954
10	กรมอาชีวศึกษา (อศ.)	18,834	2,093	417,812,979	551,296,531	53,241,779	1,022,351,289	82,584,363	1,104,935,652
	รวม	498,740	378,058	53,103,077,927	42,742,208,355	36,174,072,028	132,019,358,310	6,597,141,690	138,616,500,000

แหล่งที่มา : สำนักงานกองทุนและสวัสดิการครู สำนักงาน ก.ค. ข้อมูลเมื่อเดือนตุลาคม 2542

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นสภาพทางด้านเศรษฐกิจของข้าราชการครู ข้อมูลการเป็นหนี้ของข้าราชการครูมีจำนวน 138,616,500,000 บาท ซึ่งตัวเลขนี้เป็นข้อมูลสำคัญข้อมูลหนึ่งที่ให้เห็นสภาพของข้าราชการ ซึ่งน่าจะเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาข้าราชการครู

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์และบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2534) ได้กล่าวว่า “คุณภาพการศึกษา คุณภาพประชากร ล้วนอยู่ที่การสอนของครู” เป็นคำกล่าวที่มีความสำคัญและมีความหมายมาก ในสังคมยุคสารสนเทศการศึกษา ลักษณะของครูที่พึงประสงค์จึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำทางไปสู่ความสำเร็จดังคำกล่าวข้างต้น

ศุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ (2536) กล่าวว่า ครูในสังคมยุคสารสนเทศ ควรมีลักษณะสำคัญ 7 ประการดังนี้

1. มีสุขภาพดี
2. มีการตื่นตัวอยู่เสมอ
3. มีความมั่นใจในตัวเอง
4. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เนื่องจากได้อ่านมาก ฟังมาก
5. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. เป็นคนฉลาด
7. เป็นคนสุภาพเรียบร้อย

สำหรับบทบาทของครูในยุคสารสนเทศนี้ มีผู้กล่าวถึงอีกหลายท่าน ดังเช่น สิริพร บุญญานันต์ (2538) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในยุคสารสนเทศไว้ว่าครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้บรรยายในชั้นเรียน เป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์เพื่อแยกแยะข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาว่าเชื่อถือได้หรือไม่และข่าวสารชิ้นไหนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา นอกจากนี้ครูจะต้องฝึกให้นักเรียนรู้จักฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนครูต้องสอนให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ และรู้จักแหล่งข้อมูลอีกด้วย

ศุมน อมรวิวัฒน์ (2536) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า อาจารย์คือ ผู้สร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถคิดค้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนเป็นตัวอย่างของคนที่มีคุณธรรมและมีปัญญา นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของความเป็นครูอาจารย์ คือ ต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์

คณะนิติปรัชญาโทสาขาวิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2537) ได้ศึกษา
ลักษณะครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสารสนเทศ และพบว่าครูควรมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. มีปัญญา
2. มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
3. มีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่ดี
4. มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ
5. มีความเป็นประชาธิปไตยและทันสมัย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2534) ได้กล่าวไว้ว่าในยุคสารสนเทศครูจะต้องเข้าใจธรรมชาติ
เนื้อหากระบวนการและขั้นตอนที่อยู่เบื้องหลังของข่าวสารเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเข้าถึง
เทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเข้าใจอย่างลึกซึ้งใช้ได้จริง ครูจะต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือ
ความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ครูควรทำหน้าที่สร้างคนให้รู้จักคิดและเลือกใช้
เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

นอกจากนี้ในวารสารวิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ สุมณ อมรวิวัฒน์ (2538) ได้กล่าวไว้ใน
บทความเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษา บุคลิกภาพของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุป
ลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู มีบุคลิกลักษณะรูปร่างท่าทางดี การแต่งกายดี มีสุขภาพ
สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรู้ดี สามารถถ่ายทอดให้แก่
นักเรียนได้ มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีอุปนิสัยเหมาะที่จะเป็นครูและมีความประพฤติดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ สามารถนำคนในกลุ่มให้ทำตามแนวคิดของตนเองได้
3. มีลักษณะของคนที่พัฒนาแล้ว อาทิ รู้จักคิดอย่างมีจุดหมายปลายทาง มีการวางแผน
ในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยินดีปรับปรุง
แก้ไขตนเองตามคำแนะนำที่มีเหตุผลของคนอื่น

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ทำงานตามอารมณ์หรือลาหยุดงานบ่อยๆ
6. พึ่งตนเอง คิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน จึงขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ในการพัฒนาการผลิตครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2539) ได้กำหนดลักษณะของครู – อาจารย์ไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผล สามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี
2. ด้านจิตใจ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู มีจรรยาแห่งวิชาชีพครู
3. ด้านร่างกาย มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี
4. ด้านสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติงาน มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม
5. ด้านอาชีพ มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ คิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการสอนทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผล ตลอดจนประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูยุคใหม่ว่าในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทสำคัญอันใหม่ของครู คือ การสอนวิธีหาความรู้ ในโลกแห่งความรู้อันมากมายเหลือคณานับที่ครูไหนๆ ก็ไม่อาจตามไปสอนได้หมดและนับวันก็ยิ่งเกิดความรู้ใหม่ๆ เบ่งบานออกไปไม่สิ้นสุด ครูจึงจะต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือหาความรู้ และเป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้กับเด็กเพื่อเป็นที่พึ่งในยามอันจนปัญญาสามารถใช้เครื่องมือนี้เปิดทางสว่างไขปัญหาให้ตนเองไปได้

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) ได้เสนอหลักสืบประการของการเป็นครูที่ดี ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

1. มุ่งมั่นวิชาการ ครูมีบทบาทหน้าที่ในการเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปถ่ายทอดวิชาการที่จำเป็นสำหรับครู คือ

1.1 ศาสตร์ที่จะสอน

ครูต้องติดตามความก้าวหน้าของวิชาที่จะถ่ายทอด จากหนังสือ เอกสาร วารสาร ตามสื่อต่างๆ ตลอดจนเข้าประชุมเพื่อรับรู้ความคิดใหม่ๆ ข้อค้นพบที่ขยายความรู้ออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นความจำเป็นของครูที่จะเตรียมพร้อมตนเอง มีความรู้ทันสมัยต่อเหตุการณ์

1.2 ศาสตร์การสอน

ถึงแม้ครูจะมีความรู้ดีในศาสตร์สาขาที่ชำนาญ แต่ความรู้เหล่านั้นจะไม่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพครูแม้แต่น้อย หากครูยังขาดความรู้เรื่องของการถ่ายทอดวิชาการเหล่านั้น ครูจึงจำเป็นต้องติดตาม ศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางศาสตร์การสอน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะอธิบาย หรือถ่ายทอดให้ศิษย์เข้าใจสาระต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

1.3 ศาสตร์การพัฒนาคคน

อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคนที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ผู้สร้างจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาคคนให้มีความพร้อมด้านวิชาการ วิชาชีพและการดำรงคนให้เป็นคนดีที่สังคมปรารถนา

2. รักงานสอน ครูต้องมีศรัทธาต่อวิชาชีพของตน ต้องมีความรักการสอน สนใจที่จะพัฒนาการสอนให้น่าสนใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผล รู้จักวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนของตนเองให้รู้จักวิธีเรียน เรียนด้วยความสุขและรับรู้สาระในศาสตร์ที่ครูสอน

3. อารมณ์ศรัทธา ครูต้องมีเมตตา รัก เข้าใจและเอาใจใส่ดูแลศิษย์ ห่วงใยว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ช่วยแก้ไขปัญหาดังๆ ที่ศิษย์ประสบ ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่าง ไม่ดูถูกหรือเหยียดหยามศิษย์ ให้การช่วยเหลือทั้งทางด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัว

4. คิดดี ครูต้องมีความคิดที่ดี ความคิดที่เป็นบวกต่อศิษย์ ต่อการสอน ต่อวิชาชีพ ต่อสถาบัน และต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มีคุณธรรม ความมีคุณธรรมของครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิชาชีพครู คุณธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านการสอนการประเมินผล ความต้องการให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ ครูต้องมีความอดทน ระเบียบวินัยได้ดี ไม่ทำร้ายคน เสียสละ มีความอายที่จะกระทำผิด และมีหลักศาสนายึดมั่น มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ

6. ชี้นำสังคม ครูต้องช่วยชี้นำสังคม นำในสิ่งที่ต้องช่วยแก้ปัญหา ทำตัวเป็นตัวอย่าง เช่น เรื่องของขยะ สิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน ช่วยชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งการแก้ปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม และการช่วยชี้นำสังคมให้เป็นสังคมที่ดีงาม

7. **อบรมจิตใจ** การพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ครูจึงต้องช่วยให้ข้อคิดที่ดี อบรมเด็กเดือน สัปดาห์ให้ศิษย์ประพฤติดี ดำรงตนอยู่ในศีลธรรม หน้าที่ของครูจึงไม่ใช่เป็นเรื่องการสอนหนังสือเท่านั้น หากยังต้องมีการสอนคนให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้อง

8. **ใฝ่ความก้าวหน้า** การไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ รักที่จะช่วยให้ประเทศก้าวหน้า เผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ชุมชนอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นหน้าที่บทบาทของครูที่ต้องทำให้ชีวิตก้าวต่อไปเพื่อทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง ศิษย์ สังคม และประเทศชาติ

9. **วางแผน** คำพูดเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จ คำพูดที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่นและส่งเสริมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามถูกต้อง ครูต้องมีความเชื่อว่าการพูดที่ดีย่อมทำให้คนดีได้

10. **รักความเป็นไทย** สถาบันการศึกษาเป็นศูนย์กลางพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ ดังนั้นครูจึงต้องส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เพื่อให้ศิษย์เป็นผู้ธำรงรักษาเอกลักษณ์ไทยไว้โดยเฉพาะเรื่องของความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ควรช่วยกันสืบสานส่งเสริม และธำรงไว้ เพื่อให้เยาวชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

Heald and Kaplan (1977) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครู ว่าจะต้องมีลักษณะทางกายและทางใจ ดังนี้

1. มีวิจรรณญาณ มองโลกในแง่ดี
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีเมตตาและปกป้องผู้อื่นเสมอ
4. มีความละเอียด ประณีต สะอาด รอบคอบ
5. มีอารมณ์ที่มั่นคงและคงที่
6. เต็มใจทำงาน และรักงานเสมอ เพราะงานครูเป็นงานที่ต้องเสียสละ

Miller (1957) ได้ให้ทัศนะถึงลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจังหวะ ขั้นตอนในการสอนดีและมีอารมณ์ขัน
4. เป็นผู้ที่มีความท้าทาย
5. ให้กำลังใจนักเรียน มีความอดทน
6. สนใจนักเรียนทุกคน
7. มีความรู้ทางไวยากรณ์เป็นอย่างดี
8. มีเวลาให้กับนักเรียน

9. ให้ความเสมอภาคกับนักเรียน

10. เก็บอารมณ์ได้ดี

ลักษณะของครูที่พึงประสงค์อาจกล่าว โดยสรุปคือเป็นครูดี ทั้งการเรียนการสอนและคุณธรรม ซึ่งบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ คือต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยี และสามารถนำไปใช้ได้จริง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครู

วิไลวรรณ ทรัพย์เจริญ (2522) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียนเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาไทย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียน เกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาไทย ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ ผู้บริหารการศึกษา ครูภาษาไทย และนักเรียน มีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าสมรรถภาพที่จำเป็นมากที่สุดสำหรับครูภาษาไทยได้แก่ สมรรถภาพในการสอนและการเตรียมการสอน มีเหตุผล ขยัน และกระตือรือร้นในการสอน และปรับปรุงการสอน ใช้ภาษาไทยได้ดีทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี และพูดเสียงชัดเจน ฟังเข้าใจง่าย

สมพงศ์ ศิริสมบัติ (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยนักเรียนและตัวครูเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยนักเรียนและตัวครูเองในด้านเนื้อหาวิชา การสอน การวัดและประเมินผล ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และเปรียบเทียบผลการประเมินรวมทุกด้านที่กล่าวข้างต้น (2) ศึกษาเปรียบเทียบผลสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนชายและนักเรียนหญิง (3) ศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถภาพของครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายของนักเรียนต่อครูวิทยาศาสตร์ชายและครูวิทยาศาสตร์หญิง

ผลการวิจัยพบว่า ครูและนักเรียนประเมินสมรรถภาพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นสมรรถภาพด้านการสอนเพียงด้านเดียว เมื่อวิเคราะห์แยกตามเพศ พบว่า นักเรียนชายประเมินสมรรถภาพครูสูงกว่านักเรียนหญิง และนักเรียนประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

อธยา หาญดำรงกุล (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูสังคมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูสังคมศึกษา และศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถภาพครูสังคมศึกษา ของผู้ผลิตครูสังคมศึกษา ผู้ใช้ครูสังคมศึกษา และผู้

ประเมินครูสังคมศึกษา ตลอดจนเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถภาพครูสังคมศึกษาระหว่างผู้ผลิต กับผู้ใช้ และศึกษานิเทศก์กับครูสังคมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อพิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ผู้ผลิต ผู้ใช้และผู้ประเมินผลมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูสังคมศึกษาในระดับมาก ว่าครูสังคมศึกษาควรมีสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านการสอน และด้านมนุษยสัมพันธ์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละสมรรถภาพทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้ผลิต กับผู้ใช้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปบริการชุมชน การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ความสามารถในการเขียนและการใช้แผนการสอน การใช้เทคนิคในการสอน การผลิตและใช้สื่อการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน

สำหรับศึกษานิเทศก์ กับครูสังคมศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในเรื่องการมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน การนำความรู้ไปบริการชุมชน ความก้าวหน้าทางวิชาการ การส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ความเป็นครูที่ดี ความสามารถในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนการสอน การใช้เทคนิคการสอน การผลิตและการใช้สื่อการสอน การใช้จิตวิทยาในการเรียนการสอน ตลอดจนการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน

พัชรินทร์ เหมโชติ (2523) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ครูคณิตศาสตร์ และนักเรียน เกี่ยวกับสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์ และเพื่อหาสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูคณิตศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของนักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารการศึกษา ครูคณิตศาสตร์ และนักเรียนสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูคณิตศาสตร์เรียงตามลำดับความสำคัญสามอันดับแรก คือ มีความเป็นครู มีเจตคติทางคณิตศาสตร์ มีความรับผิดชอบต่อนักที่

สมศักดิ์ เจริญสุข (2525) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาสมรรถภาพอันพึงประสงค์ของครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูภาษาอังกฤษ และนิสิต เกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา นักการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครูภาษาอังกฤษ และนิสิตเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ สัมพันธ์ในทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพบว่าสมรรถภาพที่ครูภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาจำเป็นต้องมีสามอันดับแรกคือ

1. มีความรู้ด้านเนื้อหา และโครงสร้างวิชาภาษาอังกฤษ โดยเน้นที่การมีความรู้
อย่างลึกซึ้ง ถูกต้องแม่นยำในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. มีทักษะทางภาษาอังกฤษ ทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน แต่ให้เน้นที่ทักษะการ
พูดให้มากที่สุด
3. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรทั้งหลักการและจุดมุ่งหมาย นั่นคือ ครูภาษาอังกฤษ
ต้องรู้วัตถุประสงค์ หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตรภาษาอังกฤษ

สมบุรณ์ ลิขิตชิงวรา (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและ
ครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ
สมรรถภาพครูพลศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการ
ศึกษาและครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ ระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถภาพครูพลศึกษา ได้
ผลการวิจัยดังนี้ คือ ทั้งผู้บริหารการศึกษาและครูพลศึกษามีความเห็นที่ครูพลศึกษาในโรงเรียน
ราษฎร์ระดับประถมศึกษาควรจะมีสมรรถภาพมากในด้านต่อไปนี้คือ

ด้านความรู้ ครูพลศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจว่าพลศึกษาไม่ใช่เป็นการเล่นกีฬาเพียง
อย่างเดียว มีความรู้เกี่ยวกับความเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็กดี

ด้านเทคนิควิธีสอนและการใช้อุปกรณ์ ครูพลศึกษาจะต้องจัดการสอนเป็นไปในลักษณะที่
ให้นักเรียนแสดงออกและมีส่วนร่วมมากที่สุด รู้จักใช้แรงงูใจในการสอน

ด้านคุณลักษณะและเจตคติ ครูพลศึกษาจะต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพของตน

ด้านสุขภาพ ครูพลศึกษาจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกายและหน้าที่ ของร่างกาย
ตระหนักในความสำคัญของวิชาพลศึกษาที่มีต่อสุขภาพทางกายและทางจิต

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ครูพลศึกษาจะต้องให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและ
ชุมชน มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนครูและนักเรียนทุกคน

ด้านบุคลิกภาพ ครูพลศึกษาจะต้องมีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว รู้จักเอาใจใส่
รักษาความสะอาดของร่างกายอยู่เสมอ

ด้านการปกครอง ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถปฏิบัติตามการปกครองแบบ
ประชาธิปไตย สามารถกระตุ้นนักเรียนให้มีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้สามารถ
แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้ทันทั่วทั้ง

ด้านกีฬาและความสามารถทางกีฬา ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถสอนและเล่นกีฬาได้
หลายอย่าง สามารถเป็นกรรมการตัดสินกีฬาโดยทั่วไปได้

ด้านการวัดและประเมินผล ครูพลศึกษาจะต้องเข้าใจหลักและวิธีการประเมินผลทางพล
ศึกษาอย่างดี สามารถวัดผลได้ด้วยการสังเกต สามารถประเมินผลได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านการให้บริการ ครูพลศึกษาจะต้องมีความสามารถในการจัดการแข่งขันกีฬากายในโรงเรียน สามารถแนะนำแหล่งวิชาการต่างๆ ให้เด็กได้

ดวงคำ ฐะคำ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสอดคล้องระหว่างสมรรถภาพครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย กับสมรรถภาพที่คาดหวังตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อสำรวจสมรรถภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและทัศนคติ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงราย เป็นแนวโน้ว่าเพียงพอหรือไม่เพียงพอที่จะสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 และนำผลการวิจัยมาเสนอโครงการอบรมเสริมสมรรถภาพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้ผลการวิจัยดังนี้ คือ ตามความเห็นของครูโรงเรียนประถมในจังหวัดเชียงราย เห็นว่าตนเองมีสมรรถภาพด้านคุณลักษณะและทัศนคติเพียงพอ แต่ยอมรับว่า สมรรถภาพด้าน ความรู้ และทักษะ ยังไม่เพียงพอที่จะสอนตามหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถภาพด้านความรู้ และทักษะ ในการสร้างเสริมลักษณะนิสัย ไม่เพียงพอมากเป็นอันดับหนึ่ง

ชุติมา ลวสุตานันท์ (2525) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพครูอนุบาล โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาสมรรถภาพครูอนุบาลที่สามารถสอนนักเรียนให้บรรลุจุดหมายของแผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาล และศึกษาระดับของสมรรถภาพของครูที่สอนระดับอนุบาลในโรงเรียนราษฎร์ตามการรับรู้ของครู และเพื่อระบุสมรรถภาพครูที่ยังมีไม่เพียงพอที่จะสอนอย่างมีประสิทธิภาพตามแผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาล ได้ผลการวิจัยดังนี้ ครูอนุบาลที่จะสอนตามแผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาลอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบไปด้วยสมรรถภาพรวมทั้งสิ้น 99 สมรรถภาพ เป็นสมรรถภาพด้านความรู้ 36 สมรรถภาพ ด้านทักษะ 33 สมรรถภาพ และด้านคุณลักษณะและทัศนคติ 30 สมรรถภาพ ครูอนุบาลโดยเฉลี่ยรับรู้ว่ามีสมรรถภาพในด้านความรู้ คุณลักษณะและทัศนคติ แต่มีสมรรถภาพน้อยในด้านทักษะ สมรรถภาพที่ครูอนุบาลขาดมากที่สุด เป็นสมรรถภาพด้านทักษะ ซึ่งได้แก่

1. การเลือก การเตรียมประสบการณ์และการจัดกิจกรรมต่างๆ
2. การใช้เทคนิคในการจัดประสบการณ์และกิจกรรมต่างๆ อย่างถูกต้อง เป็นไปตามลำดับขั้นตอนของประสบการณ์
3. การใช้วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่างๆ อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับสถานการณ์
4. การเล่าเรื่องราวหรือนิทานโดยใช้หุ่นประเภทต่างๆ
5. การแยกเสียงและการสาธิตเขียนแบบต่างๆ
6. การจัดกลุ่มและการใช้กลุ่มเป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรม

7. การใช้เครื่องเล่นในร่มและของเล่นเด็ก
8. การใช้อุปกรณ์ให้จังหวะ เครื่องดนตรีและเครื่องเสียงต่างๆ
9. การใช้อุปกรณ์โสตทัศนศึกษาต่างๆ

ประเสริฐ ว่องวิจนะ (2528) ได้ทำวิจัยเรื่อง การเสนอรูปแบบการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสร้างรูปแบบในการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเน้นการเสริมสมรรถภาพทางด้านการออกเสียงภาษาอังกฤษเป็นหลัก ให้ถูกต้องเพียงพอที่จะเป็นพื้นฐานในการเรียนการสอนแก่นักเรียนได้ ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษและผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ารูปแบบการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยเฉลี่ยมีประสิทธิภาพในการดำเนินการได้ในเกณฑ์มาก

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพครูนั้นพบว่า ครูอนุบาลโดยเฉลี่ยมีสมรรถภาพด้านความรู้ แต่มีสมรรถภาพด้านทักษะน้อย สำหรับครูในระดับมัธยมศึกษาส่วนมากมีความเป็นครูมีเจตคติที่ดีมีความรับผิดชอบ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

กระบวนการหรือขั้นตอนการวิจัย

กระบวนการหรือขั้นตอนการวิจัย มีลำดับขั้นดังนี้

- ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง
ประจำการ
- ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฯ ในขั้นที่ 1
- ขั้นที่ 3 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง
ประจำการตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 2
- ขั้นที่ 4 การนำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ที่ได้รับผล
โดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น
- ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและ
นักเรียนในขั้นที่ 4
- ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนา
ข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาจัดสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผล
โดยตรงจากการพัฒนาครู และกลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาแล้ว
จากการสนทนากลุ่มซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่นำมาจัดสนทนากลุ่มในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยครูสายงานการสอน
ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานและประสบการณ์ด้านพัฒนานักครู และมีความสนใจ
เกี่ยวข้องในวงการศึกษา จำนวน 30 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ในวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรือการพัฒนา
บุคคล

3. เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือศึกษานิเทศก์

4. นักบริหารการศึกษา หรือนักการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาครู ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ปกครอง และนักเรียน จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมและครบถ้วน เกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาครู

กลุ่มที่ 3 กลุ่มตัวอย่างสำหรับตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาหลังจากการสนทนากลุ่มแล้ว ได้แก่ นักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษทางสังคมศาสตร์ จำนวน 2 คน

การวางแผนการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องสร้างเครื่องมือการวิจัย คือ รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครู สายผู้สอน ระหว่างประจำการและแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู และให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัยมาวิเคราะห์วิจารณ์เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นโดยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดการสนทนากลุ่มในวันอังคารที่ 30 มกราคม 2544

การวางแผนในการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้สืบค้นรายชื่อครูสายงานการสอน ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานและประสบการณ์ด้านพัฒนาบุคคล และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องในโครงการศึกษาเพื่อหาพบตามด้วยวาจา และเมื่อได้รับการตอบรับจำนวนรวม 30 คน ผู้วิจัยจัดทำรายชื่อและจัดเป็นกลุ่มได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 คน

1.2 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา หรือการพัฒนาบุคคล จำนวน 7 คน

1.3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือศึกษานิเทศก์ จำนวน 7 คน

1.4 นักบริหารการศึกษา หรือนักการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน

2. กำหนดวันสนทนากลุ่ม ตามแผนการดำเนินงานการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดการสนทนากลุ่มในวันอังคารที่ 30 มกราคม 2544 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ประสานงานโครงการวิจัยเพื่อดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งวันที่ 26 มกราคม 2544 ได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการได้

3. ติดต่อสถานที่เพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มโดยได้กำหนดใช้ห้องประชุม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในวันที่ 30 มกราคม 2544 เวลา 13.00-17.00 น.

4. ติดต่อผู้ประสานงานโครงการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือกับสำนักงาน ก.ค. ในการออกจดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อมาวิเคราะห์วิจารณ์ เครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้น ซึ่ง

ผู้ประสานงานได้แจ้งให้ผู้วิจัยออกจดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ดังนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการออกจดหมายเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อมาสนทนากลุ่ม ตามวัน เวลาและสถานที่ ดังกล่าว ในข้อ 3

5. ติดตามการตอบรับของผู้ทรงคุณวุฒิตามจดหมายเชิญ โดยผู้วิจัยได้โทรศัพท์และโทรสารเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ทรงคุณวุฒิรับทราบและยืนยันการมาร่วมสนทนากลุ่ม ตามวันและเวลา ดังกล่าว ในข้อ 3 ได้

6. จัดส่งเอกสารให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารสรุปย่องานวิจัยเพื่อผู้ทรงคุณวุฒิจะได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อนำมาใช้ในการสนทนากลุ่ม ซึ่งเอกสารดังกล่าว ประกอบด้วย ชื่องานวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาครูสายงานการสอน วิธีดำเนินการวิจัย ตลอดจนร่างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู

การดำเนินการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

1. เตรียมเอกสาร ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเอกสารเพื่อใช้ในการสนทนากลุ่มอย่างละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งเอกสารประกอบด้วย เรื่องที่ทำวิจัย ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของงานวิจัย ขอบเขตของงานวิจัย ตลอดจนทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ข้อมูลพื้นฐานในการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน และร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูที่ผู้วิจัยสร้างเป็นคู่มือหรือแบบจำลอง (Model) เพื่อใช้ประกอบในการสนทนาคู

2. เตรียมเจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เพื่อให้การต้อนรับและให้ความสะดวกแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งบริการอาหารว่างและเครื่องดื่ม และมอบค่าสมนาคุณและค่าเดินทาง ตลอดจนการบันทึกเทปในขณะสนทนากลุ่ม

3. เตรียมสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ซึ่งได้แก่เครื่องคอมพิวเตอร์ 1 ชุด เครื่องฉายทอดสัญญาณภาพ (LCD Projector) จำนวน 1 เครื่อง เครื่องฉายแผ่นใส และ กระดาษภาพพลิก (Flip chart)

4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิมาพร้อมเพรียงกันตามเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยได้กล่าวขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ แล้วดำเนินการเลือกประธานในที่ประชุมสนทนากลุ่ม

5. ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยกล่าวสรุปเอกสารประกอบการสนทนาเกี่ยวกับที่มาของงานวิจัย ความสำคัญของงานวิจัย และประโยชน์ของงานวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำเสนอร่างรูปแบบและแนวทางการวิจัย

6. เมื่อจบการกล่าวสรุป ประธานในการประชุมสนทนากลุ่มได้เปิดโอกาสให้ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน ในที่ประชุม ได้แสดงความคิดเห็นและได้รวบรวมแบบสอบถามที่ได้แจกให้ก่อนเข้าประชุม เพื่อ

ผู้วิจัยจะได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด และนำมาสรุปเพื่อให้ได้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

7. ประสานปิดการสนทนากลุ่ม เมื่อได้ข้อสรุปอย่างชัดเจนจากการสนทนากลุ่ม
8. ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และปิดประชุม

เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย คือรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอนระหว่างประจำการตามทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของ Castetter โดยนำเสนอเป็นร่างของรูปแบบกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาทำการสังเคราะห์เพื่อสร้างเป็นรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอนระหว่างประจำการ เมื่อได้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายผู้สอนระหว่างประจำการและข้อเสนอแนะได้นำเสนอต่อที่ปรึกษางานวิจัยในเดือนกุมภาพันธ์ 2544

การแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจากกลุ่มผู้ได้รับผลโดยตรง

ผู้วิจัยนำรูปแบบที่ได้จากการสนทนากลุ่มไปให้ครูและนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นได้รับผลโดยตรง จากการพัฒนาคุณภาพครู แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม จำนวนรวม 8 คน ระหว่างวันที่ 1 – 10 สิงหาคม 2544

การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานผู้สอนระหว่างประจำการ ดำเนินการโดยผู้วิจัยนำรูปแบบไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ 2 คน (สุราษฎร์ธานีในภาคผนวก) ตรวจสอบ ด้วยตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้น มาประกอบการปรับปรุงรูปแบบอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงเขียนรายงานการวิจัย

บทที่ 4

การพัฒนารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอน ระหว่างประจำการ

- ในบทนี้เป็นการเสนอลำดับขั้นตอน และผลการวิจัยโดยเรียงลำดับตามกระบวนการวิจัย ดังนี้
- ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ
 - ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฯ ในขั้นที่ 1
 - ขั้นที่ 3 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 2
 - ขั้นที่ 4 การนำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น
 - ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียนในขั้นที่ 4
 - ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

การดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน มีวิธีการดำเนินการและผลการวิจัย ดังนี้

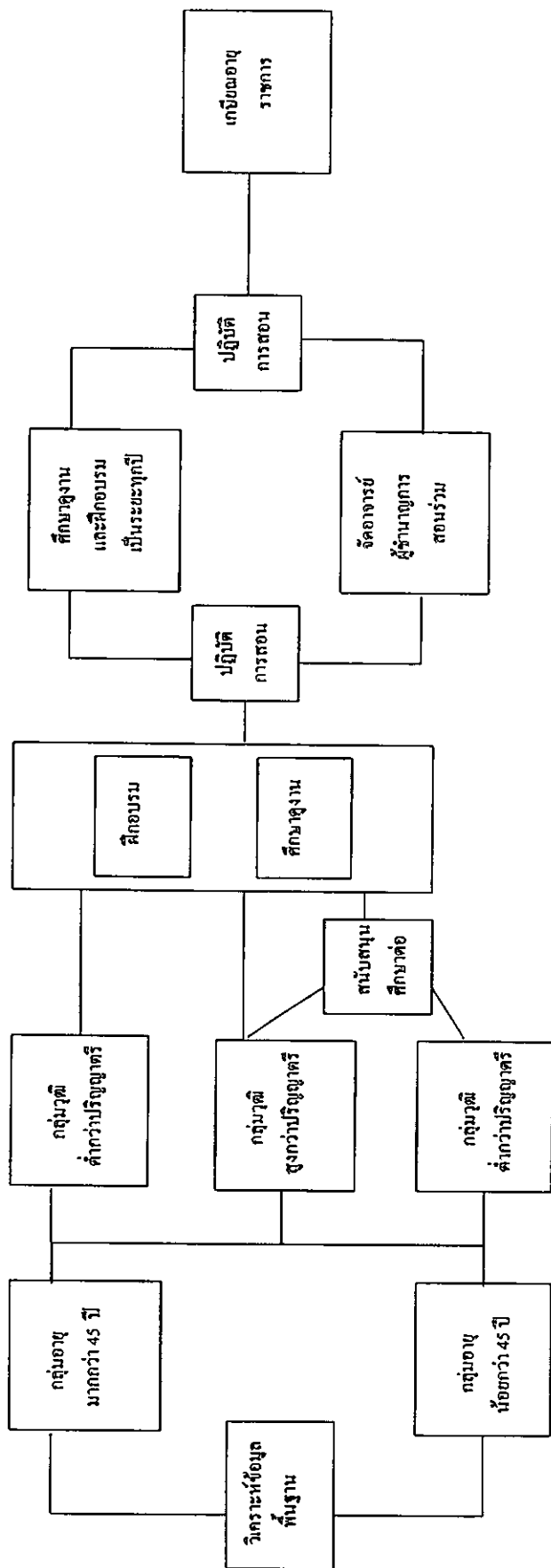
ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

ในการดำเนินการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากร (Model of Personnel Development Process) ของ William B. Castetter และศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อกลั่นกรองเป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. นโยบายรัฐเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. โครงการพัฒนาครู
4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูและสภาพของข้าราชการครู
5. ลักษณะครูที่พึงประสงค์ และบทบาทของครูในยุคสารสนเทศ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วรรณคดีที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น และร่างเป็นรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 6 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ผู้วิจัยลงคะแนน



จากแผนภูมิที่ 6 แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนาข้าราชการครูนั้นควรจะเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน โดยจำแนกบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตามเกณฑ์อายุ โดยกำหนดกลุ่มบุคลากรเป็น 2 กลุ่มอายุ คือ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี และกลุ่มอายุ 45 ปีลงมา เหตุผลที่ใช้เกณฑ์อายุ 45 ปี เนื่องจากตามกฎ ก.พ. และกฎ ก.ค. ในการพิจารณาให้บุคลากรลาศึกษาต่อ บุคลากรนั้นต้องอายุไม่เกิน 45 ปี เว้นแต่มีเหตุจำเป็นจึงจะพิจารณาอนุญาตให้ผู้ที่มีอายุเกิน 45 ปี ได้ลาศึกษาต่อเป็นราย ๆ ไป

นอกจากการแบ่งประเภทบุคลากรตามเกณฑ์อายุแล้ว ยังพิจารณาจำแนกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มวุฒิปริญญาตรี กลุ่มวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี

ในการพัฒนาข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ควรสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือศึกษาต่อภาคพิเศษ โดยไม่ต้องลา หรือสมัครเรียนทางไกลกับมหาวิทยาลัยเปิด (มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช) เพื่อให้ได้วุฒิปริญญาตรี และมีสิทธิได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป นอกจากการให้ศึกษาต่อแล้วต้องให้การพัฒนาโดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ควรสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อหรือศึกษาต่อภาคพิเศษ (วันหยุด หรือนอกเวลาราชการ) ในระดับปริญญาโทเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านศาสตร์การสอน ศาสตร์การปฏิบัติงาน และศาสตร์การวิจัย นอกจากนี้ต้องจัดโปรแกรมพัฒนา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นระยะ ๆ

ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิส่งกว่าปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนา โดยการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

หลังจากการศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือศึกษาดูงาน ข้าราชการครูเหล่านี้ต้องกลับมาทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน ทางหน่วยงานและสถานศึกษาต้องจัดให้ข้าราชการครูเหล่านี้ได้ศึกษาดูงานและฝึกอบรมเป็นระยะทุกปี นอกจากนี้ยังต้องจัดครูแกนนำหรือครูต้นแบบมาทำกรณีศึกษาและสอนร่วม เพื่อให้ข้าราชการครูได้มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเข้มข้นต่อเนื่อง ไปจนเกษียณอายุราชการ หรือลาออกไปประกอบอาชีพอื่น

ขั้นที่ 2 การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบ ฯ

ผู้วิจัยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิ 30 คน มาเข้าประชุมสนทนากลุ่ม ในวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2544 เวลา 13.00 – 17.00 น. ณ ห้องประชุมนานาชาติ 1 อาคาร 3 ชั้น 4 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม บรรยายสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัยด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป Powerpoint ในการนำเสนอ การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

คำถามและแนวทางการสนทนากลุ่มมีดังต่อไปนี้

1. รูปแบบที่นำเสนอตรงกับกรอบแนวคิด เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของ Castetter หรือไม่ อย่างไร
2. รูปแบบที่นำเสนอมีความเหมาะสมกับทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันหรือไม่
3. สิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในรูปแบบที่นำเสนอมีอะไรบ้าง
4. มีสิ่งที่ควรเพิ่มเติมลงในรูปแบบ ตรงที่ใดบ้าง
5. มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ ในประเด็นอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

ในการสนทนากลุ่มมีผู้วิจัยเป็นผู้นำในการสนทนาและป้อนคำถาม สรุปผลการสนทนากลุ่มได้ดังนี้

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ผู้วิจัยนำเสนอ มีความสอดคล้องกับกรอบแนวความคิดการพัฒนาบุคลากรของ Castetter เป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นขั้นตอนการประเมินผล (Evaluation Phase) ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำเสนอในร่างรูปแบบ ฯ
2. ร่างรูปแบบ ฯ ที่นำเสนอมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ได้กำหนดมาตรการที่จะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา หนึ่งในมาตรการดังกล่าว ได้แก่ การจัดให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
3. สิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงในร่างรูปแบบที่นำเสนอ มีดังนี้
 - 3.1 การพัฒนาครู ไม่ควรมีเงื่อนไขผูกติดเกี่ยวกับอายุจะทำให้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูมีข้อจำกัด
 - 3.2 เนื่องจากตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ผู้ที่จะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาขั้นต่ำเท่ากับวุฒิปริญญาตรี ดังนั้นรูปแบบของการพัฒนาครูก่อนปี พ.ศ. 2545 นั้น ต้องมีการพัฒนาครูที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาตรี ให้ได้วุฒิดังกล่าว ส่วนตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป รูปแบบการพัฒนาต้องมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานมากกว่า
 - 3.3 ควรเพิ่มเติมระบบการตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครูในทุก ๆ ขั้นตอน
4. สิ่งที่ต้องเพิ่มเติมลงในรูปแบบ ได้แก่
 - 4.1 ควรพิจารณาหลักเกณฑ์การพัฒนาครูให้สอดคล้องกับประเภทของครูตามระบบเงินเดือนใหม่ ที่กำหนดเป็น 4 แห่ง คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ

4.2 ควรเพิ่มเติม การพัฒนาครู โดยแบ่งตามตำแหน่ง (Position) และความก้าวหน้าของวิชาชีพ (Career Ladder) ของแต่ละตำแหน่ง

4.3 รูปแบบการพัฒนา ไม่ควรมุ่งเน้น การฝึกอบรมอย่างเดียวยังมีรูปแบบอื่น ๆ อีกมากมาย ในการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ

4.4 ควรเพิ่มเติมรูปแบบการพัฒนาตนเอง เนื่องจากจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน และเกิดผลดีต่อตัวครูอาจารย์ มากกว่ารูปแบบอื่น

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ระหว่างประจำการ ในประเด็นอื่น ๆ (ข้อ 5.5 – 5.15 ได้ข้อมูลจากแบบสอบถามในภาคผนวก ข้ออื่นๆ ได้จากการสนทนากลุ่ม)

5.1 การพัฒนาครูควรมีทั้งรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน (Standard Approach) คือ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน และควรมี รูปแบบที่เป็นทางเลือก (Alternative Approach) โดยแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่จะเน้นการพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) โดยเน้นพัฒนาในด้านการปฏิบัติ (Performance)

5.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่สำคัญ คือ การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาบุคลากร (Staff Development)

5.3 สิ่งที่จะต้องพัฒนา 4 ประการ ได้แก่ ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ (Growth in Knowledge) ให้มีความก้าวหน้าทางการตัดสินใจ (Growth in Judgement) ให้มีความก้าวหน้าทางด้านทักษะ (Growth in skills) และให้มีความก้าวหน้าทางการเป็นผู้นำวิชาการ (Growth in Contribution to classroom/ education)

5.4 การพัฒนาน่าจะใช้กรณีพิเศษภายใน หรือกรณีพิเศษแบบคลินิกเป็นเครื่องมือหรือวิธีการพัฒนาด้วย

5.5 ข้าราชการกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี และ 16-20 ปี ตามลำดับ

5.6 ผู้ที่มีอายุราชการ 11-15 ปี สมควรได้รับการพัฒนามากที่สุดรองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี และ 16-20 ปี

5.7 ผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนาระหว่างประจำการมากที่สุด ส่วนผู้ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีสมควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ทั้งในลักษณะการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อหรือให้ศึกษาต่อภาคนอกเวลาราชการในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ

5.8 ลักษณะการศึกษาดูงานที่เหมาะสม ควรเป็นการศึกษาดูงานภายในประเทศ โดยใช้เวลาร้อยละ 1-5 วัน

5.9 ข้าราชการที่สมควรให้การสนับสนุนลาศึกษาต่อได้แก่ผู้ที่มีอายุ 31-35 ปี มากที่สุด รองลงมาได้แก่ผู้ที่มีอายุ 36-40 ปี และ 26-30 ปี ตามลำดับ

5.10 วุฒิกการศึกษาที่ควรส่งเสริมให้ข้าราชการลาไปศึกษามากที่สุด ได้แก่ วุฒิปริญญาโท โดยให้ศึกษาสาขาวิชาเฉพาะและสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากที่สุด

5.11 ในการฝึกอบรม ผู้ที่ควรรับผิดชอบดำเนินการมากที่สุด ได้แก่สถานศึกษา รองลงมาได้แก่เขตพื้นที่การศึกษา

5.12 หัวเรื่องที่เหมาะสำหรับการฝึกอบรมมากที่สุด ได้แก่เทคนิควิธีการสอน รองลงมาได้แก่การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และเทคโนโลยีการศึกษา

5.13 วิทยากรที่ให้การอบรม ควรเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมาได้แก่วิทยากรจากสถาบันหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกระทรวงศึกษาธิการ

5.14 สถานที่ที่เหมาะสมที่สุดในการจัดอบรมคือในสถานศึกษา

5.15 ช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สุดในการฝึกอบรมคือช่วงปิดภาคเรียน รองลงมาคือวันหยุด เสาร์ – อาทิตย์ ระยะเวลาที่เหมาะสม 2-4 วัน ต่อครั้ง

5.16 ควรใช้การฝึกอบรมเป็นเกณฑ์ในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และควรใช้ผลการเรียนของนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูด้วย

5.17 ควรทบทวนกฎระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อในเวลาราชการให้เหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

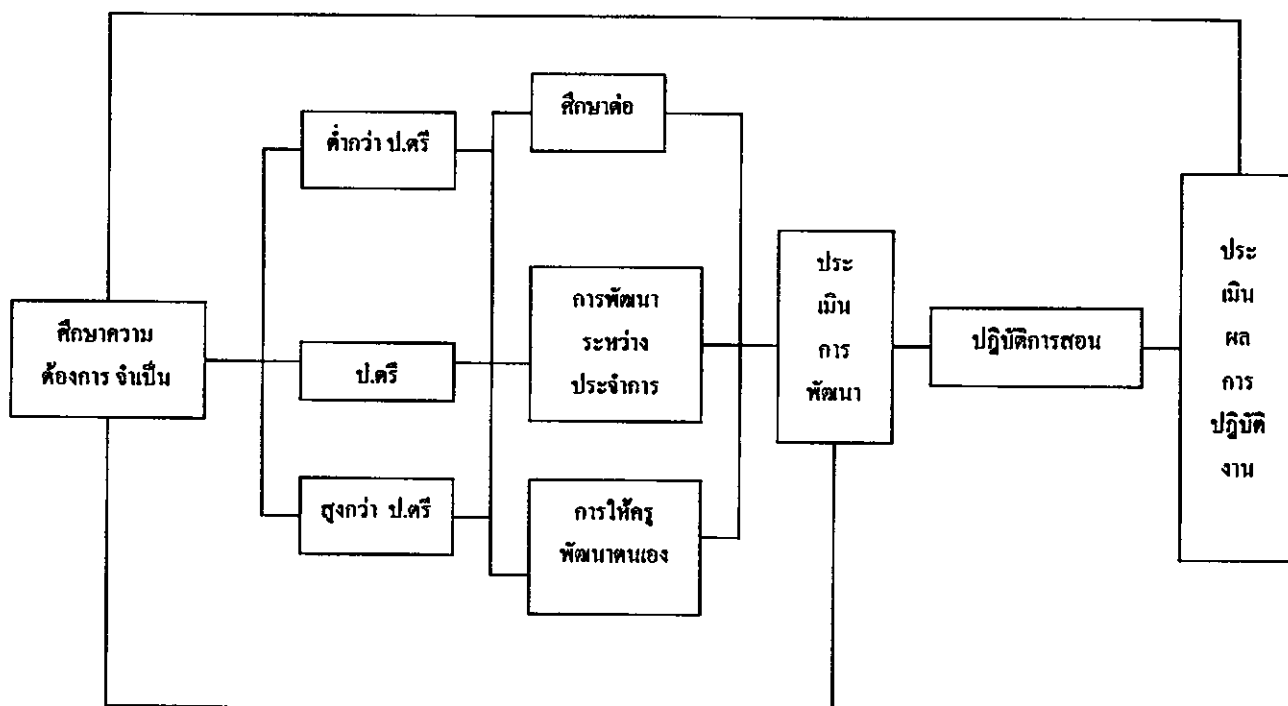
5.18 การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรม ควรเป็นไปแบบสมัครใจโดยสอบถามผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมประกอบการพิจารณาด้วย

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

ผู้วิจัยนำผลการสนทนากลุ่มมาเป็นกรอบในการปรับปรุงร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับการปรับปรุงจากการสนทนากลุ่ม มีรูปแบบดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 7 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับ
การปรับปรุงจากการสนทนากลุ่ม



จากแผนภูมิที่ 7 ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากการสนทนากลุ่มในการพิจารณาร่างรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ขึ้นจากกรอบแนวความคิด การพัฒนาบุคลากรของ Castetter อธิบายได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรต้องเริ่มต้นจากการศึกษาความต้องการจำเป็นทั้งขององค์กรและบุคคล ซึ่งบุคลากรสายงานการสอนระหว่างประจำการของสถานศึกษาประกอบด้วย บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีแนวทางการพัฒนาทั้งในลักษณะการศึกษาต่อ การพัฒนาระหว่างประจำการ และการให้ครูพัฒนาตนเอง ภายหลังจากการพัฒนา กำหนดให้มีการประเมินการพัฒนา และให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติ การสอน และรับการประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย

สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนาตามแนวทางทั้ง 3 แนวทาง ได้แก่ การศึกษาต่อ การพัฒนาระหว่างประจำการ และการให้ครูพัฒนาตนเอง แต่ในระยะเร่งด่วนควรเร่งรัดสนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อให้ได้วุฒิปริญญาตรี ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เกี่ยวกับเงื่อนไขในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

บุคลากรที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนาทั้ง 3 แนวทางเช่นเดียวกัน แต่ควรได้รับการพัฒนาระหว่างประจำการมากที่สุด ในกรณีของการศึกษาต่อ ควรให้ไปศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากที่สุด

รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูระหว่างประจำการ

ตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มซึ่งเสนอว่า การพัฒนาครูควรมีทั้งรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน คือรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทั่วไป และควรมีรูปแบบที่เป็นทางเลือก โดยควรเน้นการพัฒนาตนเอง การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการพัฒนาที่เน้นผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการพร้อมทั้งรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการของแต่ละวิธี ได้ดังต่อไปนี้

1. การทำแผนพัฒนาตนเอง
2. การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา
3. การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู
4. การศึกษาดูงาน
5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
6. การสอนงาน
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง
8. การอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง
9. การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง
10. การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
11. การใช้แบบแผนพฤติกรรม
12. กรณีศึกษา
13. การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง
14. การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน
15. การฝึกแก้ปัญหาจาก สถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
16. การหมุนเวียนงาน

แนวคิดพื้นฐานของรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ ดังกล่าว ข้างต้น มีดังต่อไปนี้

1. การทำแผนพัฒนาตนเอง

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา บทบาทของครูสายงานการสอนจึงต้องปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ดังนั้นครูทุกคนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่รักการแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

การพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มพูนขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองก่อให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ที่ตามมาคือ เมื่อบุคคลพัฒนาตนเอง ก็จะทำให้เกิดการพัฒนางานไปด้วย

ข. วัตถุประสงค์

การพัฒนาตนเองของครูสายงานการสอน มีวัตถุประสงค์ คือเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความสามารถของครูสายงานการสอน ในการนำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

เปิดกว้างให้ครูสายงานการสอนสามารถกำหนดเนื้อหาที่ต้องการพัฒนาได้โดยไม่จำกัด แต่อย่างน้อยน่าจะครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้คือ

1. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู
2. แนวทางการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง
3. การวางแผนความก้าวหน้า
4. การทำงานกับชุมชน
5. การทำงานเครือข่าย
6. การทำงานเชิงพัฒนา

ง. กระบวนการพัฒนา

1. สำรวจตนเอง เพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดี และจุดบกพร่องของตนเอง
2. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนา
3. ปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
4. ตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง
5. หาประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มเติม ด้วยการทำงานร่วมกับงานชุมชน งานเครือข่าย และ

งานพัฒนา

จ. วิธีการพัฒนาตนเอง

สามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. สำรวจและประเมินตนเอง

2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลจากสื่อสารมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
6. การทำผลงานทางวิชาการ

ฉ. ระยะเวลา

ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต

ช. การติดตามและประเมินผล

บุคคลทำการประเมินตนเองในทุกๆ ครั้งที่มีการพัฒนาตนเองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การศึกษารายวิชาในมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน ถ้ามหาวิทยาลัยกับโรงเรียนจะช่วยกันจัดหลักสูตรพิเศษ เพื่อให้เกิดประโยชน์สำหรับครูที่เข้าศึกษา ผู้เข้ารับการศึกษาก็จะได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ที่สนใจ และทักษะในวิชาที่ศึกษาด้วย

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูมีความรู้ ทักษะ และทักษะความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในระดับ การศึกษาที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอยู่

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน เทคโนโลยีทางการศึกษา ฯลฯ

ง. กระบวนการพัฒนา

ให้ครูเข้าศึกษาหลักสูตรพิเศษจากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนวิชาต่าง ๆ โดยเป็นการศึกษาใน ลักษณะหลักสูตรระยะสั้น 6-12 ชั่วโมง นอกเวลาราชการ

จ. ระยะเวลา

6-12 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามประเมินผล

- การประเมินโดยอาจารย์ผู้สอน ผู้ผ่านการประเมินได้รับวุฒิบัตรผ่านการศึกษา
- ประเมินผลในการปฏิบัติงาน หลังการศึกษา 1 เดือน 6 เดือน และ 1 ปี โดยหัวหน้าสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

3. การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่บุคลากรขององค์การหรือการนำข่าวสารทางวิชาการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ นับเป็นการให้การศึกษาวิธีหนึ่ง การเผยแพร่ข่าวสารอาจจัดทำในรูปแบบการบริการห้องสมุด การจัดทำมุมหนังสือ การจัดทำวารสาร จดหมายข่าว รวมทั้งการเผยแพร่ข่าวสารโดยใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายใน

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความเคลื่อนไหวทางด้านการศึกษา

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

ความเคลื่อนไหวทางด้านการศึกษา กฎหมาย ระเบียบที่ครูควรรู้ ตัวอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบใหม่ ๆ

ง. กระบวนการพัฒนา

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการเผยแพร่ข่าวสารรูปแบบต่างๆ ดำเนินการส่งให้ครูทุกคนในโรงเรียนศึกษา

จ. ระยะเวลา

เดือนละ 1 ฉบับ

ฉ. การติดตามประเมินผล

ใช้แบบสอบถามความเห็นของครู สัมภาษณ์ และประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 5 ปี

4. การศึกษาดูงาน

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานขององค์การอื่น ในลักษณะที่เรียกว่า การทัศนศึกษา (Visit and Study) กิจกรรมเช่นนี้ทำให้ไม่หลงคิดว่าสิ่งที่ตนทำอยู่นั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีสิ่งเปรียบเทียบ การไปศึกษาขององค์การอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงในองค์การของตนเองบ้าง

การศึกษาดูงานโรงเรียนและครูต้นแบบ ครูแกนนำ หรือครูดีเด่น ที่ประสบผลสำเร็จในอาชีพ จะทำให้ครูได้เห็นแบบอย่างที่ดีและสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์ในการศึกษา การจัดการเรียนการสอนของข้าราชการครูที่ประสบผลสำเร็จในวิชาชีพ

ค. ขอบข่ายเนื้อหา

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็นตัวอย่างและประสบผลสำเร็จตามหลักสูตร

ง. กระบวนการพัฒนา

ครูต้องวางแผนการไปศึกษาดูงานว่าจะศึกษาเรื่องอะไรบ้าง เมื่อกลับจากการศึกษาดูงานแล้วก็นำผลการศึกษามาวางแผนพัฒนาตนเอง

จ. ระยะเวลา

อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 1-3 วัน แล้วแต่กรณี

ฉ. การติดตามประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกภาคเรียน

5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้าร่วมประชุมเกิดทักษะหรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน หรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นการร่วมกันศึกษา ค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิโดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสัมมนา และจะต้องอาศัยผู้ร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถร่วมอภิปรายหรือร่วมวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่อนั้น ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่กัน และร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับความรู้ และประสบการณ์เรื่องการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดประเมินผล

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ง. กระบวนการพัฒนา

1. กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
2. กำหนดเวลาและหลักสูตรการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
3. ดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
4. ประเมินผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

จ. ระยะเวลา

- 2 ปี/ 1 ครั้ง ๆ ละ 3-5 วัน

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ใช้วิธีการประเมินผลการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

6. การสอนงาน

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การสอนงาน นับเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคล และเป็นวิธีการพัฒนาที่ได้ผลและประหยัดที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการอื่น การสอนงานคือ การเสนอแนะ หรือการชี้แนะ เป็นวิธีการที่หัวหน้างานหรือผู้มีความรู้ในเรื่องนั้นสอนหรือแนะนำให้บุคลากร หรือลูกน้องได้เรียนรู้ว่างานที่ตนได้รับมอบหมายนั้นมีวัตถุประสงค์อย่างไร มีวิธีปฏิบัติอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ตามที่ต้องการ และมีประสิทธิภาพ หรือเป็นการกระทำของครูผู้เชี่ยวชาญ ที่มุ่งหวังจะเปลี่ยนพฤติกรรมของครูปฏิบัติการ จากการทำงานไม่เป็นหรือไม่ชำนาญเป็นผู้ทำงานเป็น และชำนาญยิ่งขึ้น การสอนงานมีข้อเด่นชัด ดังนี้

1. เทคนิคการสอนงาน ผู้สอนสามารถเลือกเน้นไปในทางใดทางหนึ่งได้ตามความต้องการ
2. ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากทั้งประสบการณ์ของตนเองและประสบการณ์ของผู้สอน ขณะเดียวกันผู้สอนก็ได้รู้ถึงสภาพและปัญหาของผู้เรียนด้วย
3. เสริมสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างผู้สอนและผู้เรียน อันจะให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไป
4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนสามารถทำงานได้รวดเร็ว ง่ายและถูกต้อง

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูได้เรียนรู้งาน โดยตรงจากครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดการเรียนการสอน

ง. กระบวนการพัฒนา

ครูที่มีความต้องการพัฒนา เสนอแผนการพัฒนา แล้วไปทำการเรียนรู้จากครูที่มีประสบการณ์ และประสบความสำเร็จในเรื่องนั้น

จ. ระยะเวลา

แล้วแต่ความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ให้ครูที่เป็นผู้สอนงาน ทำการประเมินครูที่มาเรียนรู้งาน

7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หรือการทดลองงาน เดิมใช้สำหรับการฝึกอบรมบุคลากรก่อนบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จริง เป็นเทคนิคและการฝึกปฏิบัติงานโดยผู้ฝึกปฏิบัติได้รับอนุมัติให้วิเคราะห์และแก้ปัญหามาตรการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เป็นการมอบให้ทำการสอนชั่วคราวแทนครูประจำ โดยเสมือนว่าครูประจำไม่อยู่นั่นเอง ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น สอนให้รู้วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยมาทำหน้าที่แทน หรือแต่งตั้งครูคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย และมอบหมายให้ผู้ฝึกปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทดลองปฏิบัติงานเป็นการฝึกหัดงานที่เรียนรู้ได้เร็ว เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการกระตุ้นและสนใจได้มาก และยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นหลักประกันว่าการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสม

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูปฏิบัติการมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ง. กระบวนการพัฒนา

ในการพัฒนาข้าราชการครูในระหว่างประจำการ อาจทำโครงการย้ายไปปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่น เป็นการชั่วคราว เพื่อเรียนรู้และฝึกประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน

จ. ระยะเวลา

แล้วแต่ความเหมาะสม

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ประเมินผลจากการทดลองปฏิบัติงาน

8. การอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง

ก. แนวคิดพื้นฐาน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ และในปัจจุบันมีสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญหรือเป็น “มืออาชีพ” ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรหลายแห่ง มีชื่อเสียงและประสบผลสำเร็จมาก เช่น การสอนคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ การพัฒนาทักษะการพูด เทคนิคการทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น หลักสูตรการอบรมมีทั้งด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ วิทยากรมีความเชี่ยวชาญ และมีกลวิธีในการฝึกปฏิบัติทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสนุกสนาน และบรรลุผลดังความต้องการ

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาทักษะตามความต้องการของครูผู้สอน

ก. ขอบข่ายของเนื้อหา

1. การพัฒนาบุคลิกภาพสำหรับครู
2. มนุษยสัมพันธ์สำหรับครู
3. การพัฒนาทักษะการพูด
4. กิจกรรมการเรียนการสอนวิชาเฉพาะ เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น ฯลฯ

ง. กระบวนการพัฒนา

จัดตั้งผู้บุคลากรไปรับการพัฒนาจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง ทั้งของเอกชน และของทาง

ราชการ

จ. ระยะเวลา

ตามความเหมาะสม

ฉ. การติดตามประเมินผล

ติดตามประเมินผลโดยผู้ให้การอบรม

9. การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง

ก. แนวคิดพื้นฐาน

สื่อประสม (Multi-media) เป็นการผสมผสานสื่อการเรียนรู้หลายชนิดเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจสมบูรณ์ที่สุด ชุดสื่อประสมที่ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเอง อาจประกอบด้วย เอกสาร แถบเสียง วิดีทัศน์ รูปภาพ ซึ่งมีการจัดเรียงเนื้อหาและกิจกรรมไว้สอดคล้องกันเป็นระบบ บางส่วนมีลักษณะคล้ายบทเรียนโปรแกรม ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ เนื้อหา เป็นความรู้เกี่ยวกับหลักการ ทฤษฎี แนวคิดเรื่องที่ศึกษา

การใช้สื่อประสมเพื่อพัฒนาครู ควรเป็นการพัฒนาในด้านศาสตร์ที่จะสอน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้ครูผู้สอนมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น อันจะเกิดผลดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนมากยิ่งขึ้น

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะทางด้านวิชาการที่สอนแก่ข้าราชการครู

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

วิชาเฉพาะที่สอน เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ฟิสิกส์ เคมี คณิตศาสตร์ ฯลฯ

ง. กระบวนการ

ครูต้องศึกษาเนื้อหา และสร้างสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหานั้น

จ. ระยะเวลา

ขึ้นอยู่กับเนื้อหาวิชาที่จะศึกษา ปกติจะมีความยาวไม่เกิน 3 ชั่วโมง สำหรับเนื้อหาโดยปกติ ครูสามารถเรียนรู้ได้ตลอดปีไม่จำกัดสถานที่และเวลา

ฉ. การติดตามและประเมินผล

สอบถาม หรือให้ครูที่เข้ารับการพัฒนารายงาน

10. การศึกษาจากอินเทอร์เน็ต

ก. แนวคิดพื้นฐาน

ปัจจุบันวิทยาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้า รวดเร็วมาก บรรดาองค์ความรู้ทั้งปวงต่างถูกบรรจุเข้าเครือข่าย ซึ่งผู้ต้องการใช้ข้อมูลเหล่านั้นสามารถเข้าไปสืบค้นได้สะดวก โดยสามารถทำได้ในที่ทำงานหรือที่บ้าน ไม่ต้องไปห้องสมุด และในประเทศไทยมีผู้เขียนเว็บไซต์ (Website) ที่มีข้อมูลเป็นภาษาไทยจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งผลการวิจัยและวิทยานิพนธ์สาขาต่างๆ จุดเด่นก็คือ การสืบค้นที่ทำได้ง่าย และ ข้อมูลจะทันสมัยกว่าในหนังสือหรือตำรา กระทรวงการศึกษาฯ จึงควรสร้างโฮมเพจ (Homepage) เกี่ยวกับทฤษฎีหลักการ บทความ งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการด้วยตนเอง

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

เนื้อหาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน วิทยาการทันโลก สิ่งแวดล้อม จิตวิทยา ความเป็นอยู่ ฯลฯ

ง. กระบวนการศึกษา

1. ครูต้องทำแผนการศึกษาด้วยตนเองจากอินเทอร์เน็ต โดยระบุเนื้อหา ระยะเวลา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2. ครูทำการศึกษาจากอินเทอร์เน็ตตามแผนที่วางไว้

จ. ระยะเวลา

โดยปกติเนื้อหาแต่ละเรื่อง ควรใช้เวลาไม่เกิน 5 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ให้ครูสรุปเนื้อหาที่ศึกษารายงานผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และทำการบันทึกในแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

11. การใช้แบบแผนพฤติกรรม (Behavior Modeling)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การใช้แบบแผนพฤติกรรม เป็นเทคนิคที่ให้ผู้บริหารได้ชมเทคนิคการบริหารที่ดีจากภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ แล้วให้เขาได้ทดลองแสดงบทบาทตามที่ได้ชมในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงกว่า ให้ข้อเสนอแนะต่อการแสดงบทบาทนั้น ทำนองเดียวกับการแสดงบทบาทสมมุติ

ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนก็สามารถใช้แบบแผนพฤติกรรมเป็นเทคนิคในการพัฒนาได้ ตัวอย่างเช่น ให้ครูชมเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษจากวีดิทัศน์ แล้วให้ครูได้ทดลองแสดงวิธีการสอนตามแบบอย่างที่ได้ชมในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีครูพี่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญสูงกว่าคอยให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุง

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกทักษะการสอน โดยเลียนแบบจากพฤติกรรมการสอนตัวอย่าง

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

เกี่ยวกับทักษะการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอนภาษา กีฬา นาฏศิลป์ ดนตรี เป็นต้น

ง. กระบวนการพัฒนา

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

2. คัดเลือกสื่อ หรือ ครูตัวอย่าง ที่จะเป็นแบบอย่างในการพัฒนา

3. ให้ครูดูแบบอย่างพฤติกรรม จากสื่อหรือของจริงแล้วเลียนแบบ เช่น เลียนแบบการพ้อนรำ

เลียนแบบวิธีการปรุงอาหาร เป็นต้น

4. ให้ครูพี่เลี้ยงผู้ชำนาญการนิเทศและให้ข้อเสนอแนะ

จ. ระยะเวลา

ฝึกได้ตลอดปี ตามความต้องการ ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามผลและประเมินผล

ให้ครูพี่เลี้ยงหรือผู้ให้การนิเทศเป็นผู้ประเมิน

12. กรณีศึกษา (Case Study)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

ในทางการบริหารเป็นวิธีการที่ใช้นำเสนอปัญหาของหน่วยงาน กรณีใดกรณีหนึ่งแล้วให้ผู้บริหารเข้าไปศึกษาสภาพปัญหา และทดลองแก้ปัญหา แล้วนำผลการศึกษามาอภิปรายร่วมกับผู้บริหารคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา

ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน สามารถใช้วิธีกรณีศึกษาได้ เช่น กรณีนักเรียนสอบตก วิชาคณิตศาสตร์จำนวนมาก ก็ให้ครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ทุกคนในโรงเรียนได้ไปศึกษาถึงสภาพปัญหา และทดลองแก้ปัญหา แล้วนำผลการศึกษามาอภิปรายร่วมกับครูคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกและพัฒนาวิธีแก้ปัญหาให้กับข้าราชการครู

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

1. การกำหนดปัญหา

2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา

3. การศึกษาทางเลือกในการแก้ปัญหา

4. การตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ปัญหา

ง. ระยะเวลา

ดำเนินการพัฒนาปีละ 1 ครั้งๆ ละ 1 สัปดาห์

จ. การติดตามและประเมินผล

ประเมินจากผลการปฏิบัติงานหลังจากการทํากรณีศึกษา ว่าปัญหาที่พบได้รับการแก้ไขลุ่่วงมากน้อยเพียงใด

13. การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง (The In-basket Technique)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง เป็นกลวิธีที่นิยมใช้กันมากในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร มักจะนิยมใช้ในการคัดเลือกนักบริหาร บางครั้งก็นำมาใช้พัฒนาผู้บริหารระหว่างประจำการ วิธีการก็คือ ผู้เข้าอบรมจะได้รับมอบหมายไปงานหรือได้รับเอกสารจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดแบบอย่างไว้ล่วงหน้า แล้วมักพยายามให้เหมือนกับสภาพที่เป็นจริงของงานที่ นักบริหารทุกคนต้องได้ปฏิบัติ ทั้งเรื่องที่ส่งเข้ามา ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เช่น บันทึกข้อความทางโทรศัพท์ที่เลขานุการจัดไว้ให้ ใบลา หนังสือเชิญเป็นวิทยากร บัตรเชิญไปร่วมรับประทานอาหารค่ำ เป็นต้น โดยแทรกเอกสารสำคัญปะปนไว้ด้วย เอกสารทั้งหมดมอบให้ผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกได้ทําการพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจวางแผนสิ่งที่จะต้องทําตามลำดับก่อนหลัง ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะสามารถมองเห็นความสามารถหรือคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกได้

การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง เป็นวิธีการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น การจัดเตรียมข้อมูลสภาพปัญหา การใช้สื่อการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษสำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งมีกรณีปัญหาที่กำหนดให้ 5 ประการ ให้ครูผู้รับการพัฒนาซึ่งเป็นครูภาษาอังกฤษได้พิจารณาวิเคราะห์และวางแผน การแก้ปัญหาตามลำดับก่อนหลัง ในเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้ประเมินหรือผู้ให้การนิเทศจะเห็นความสามารถในการแก้ปัญหาของครูได้

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกทักษะการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

1. การวิเคราะห์ปัญหา

2. การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

3. การหาวิธีแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

ง. กระบวนการพัฒนา

จัดให้ครูได้รับการพัฒนาทุกคนๆ ละอย่างน้อย 1 ครั้ง ในรอบปีการศึกษาโดยใช้เวลาครั้งละ 3 ชั่วโมง

จ. การติดตามและประเมินผล

ประเมินจากความสามารถในการแก้ปัญหาขณะฝึก และประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

14. การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน

ก. แนวคิดพื้นฐาน

วิธีการฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน (Project Case Work Training Approach) หรือ PCW ซึ่ง ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (อ้างถึงใน สุวรรณ หมั่นตาบุตร, 2540) ได้เสนอว่า เป็นวิธีการฝึกอบรมที่จำลองแบบการทำงานตามธรรมชาติ โดยให้สมาชิกที่ได้รับการอบรมได้เข้าสู่สถานการณ์จำลองที่เหมือนชีวิตจริง ให้สามารถฝึกฝนการแก้ปัญหาและดำเนินงานโดยใช้ “โครงการ” ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา
2. ค้นหาสาเหตุของปัญหา
3. ระบุทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. ระบุทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
5. วางแผนแก้ปัญหาในรูปแบบของการจัดทำโครงการ
6. ดำเนินการแก้ปัญหา
7. ประเมินผลและติดตามผล

การฝึกอบรมแบบ PCW เป็นการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้คิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ผลงานในรูปแบบของโครงการที่ดีและเหมาะสมที่สุด โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นผู้ลงมือวิเคราะห์และเข้าร่วมโครงการ ส่วนวิทยากรจะเป็นผู้ชี้แนะและเน้นการคิดที่เป็นระบบรอบคอบ มีเหตุผลที่แม่นยำและถี่ถ้วน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและถูกต้อง นอกจากนั้นวิทยากรยังสามารถเพิ่มเติมเทคนิคการฝึกอบรมอื่น เช่น เกมทางการบริหาร เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การใช้เกม และวิธีการต่างๆ จะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ มีแรงจูงใจให้เกิดความสนุกสนานเพียงอย่างเดียว โดยจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญที่เท่าเทียมกัน 2 ส่วน คือ การฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์ที่เตรียมไว้กับการผลิตผลงานได้ตามกำหนด

ลักษณะเด่นของ PCW คือ เป็นวิธีการฝึกที่เลียนแบบการทำงานตามธรรมชาติในสถานการณ์ที่เหมือนหรือใกล้เคียงชีวิตจริง

เทคนิคการฝึกอบรมแบบ PCW จะใช้วิธีการฝึกอบรมที่ผสมผสานกันอย่างมีระบบ 4 วิธีการ คือ วิธีการแบบโครงการ วิธีจำลองสถานการณ์ วิธีการศึกษารายกรณี และวิธีการกลุ่มสัมพันธ์

เทคนิคการฝึกอบรมแบบ PCW สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนได้ ตัวอย่างเช่น หากจะทำการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและเห็นแนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตในโรงเรียน ก็ให้ครูทุกคนเข้ารับการฝึกโดยใช้เทคนิค PCW ตั้งแต่ขั้นการวิเคราะห์ปัญหา ไปจนถึงการจัดทำโครงการ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล ทำให้ข้าราชการครูมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดทำโครงการรวมทั้งเป็นการแก้ปัญหาของโรงเรียนโดยความร่วมมือของครูทุกคนในโรงเรียน

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาทักษะการแก้ปัญหา โดยการพัฒนาโครงการจากกรณีปัญหาของงาน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

กระบวนการพัฒนาโครงการจากกรณีงาน 7 ขั้นตอน ได้แก่

1. วิเคราะห์ปัญหา
2. หาสาเหตุของปัญหา
3. ระบุทางเลือกในการแก้ปัญหา
4. ระบุทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
5. วางแผนแก้ปัญหาในรูปแบบการจัดทำโครงการ
6. ดำเนินการแก้ปัญหา
7. ติดตามและประเมินผล

ง. กระบวนการพัฒนา

1. กำหนดปัญหาที่จะหาทางแก้ไข
2. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ติดต่อวิทยากร เตรียมการ
3. ฝึกอบรม ระยะ 1-2 วัน

จ. ระยะเวลา

ปีละ 1 ครั้งๆ ละ 1-2 วัน

ฉ. การติดตามและประเมินผล

สังเกตจากผลการจัดทำโครงการ และการประเมินโครงการ

15. การฝึกฝนการแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ก. แนวคิดพื้นฐาน

โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer-Assisted Instruction) หรือ CAI เป็นโปรแกรมบทเรียนที่บรรจุไว้เพื่อการศึกษาด้วยตนเองจากคอมพิวเตอร์ โดยหลักการเหมือนกับบทเรียนโปรแกรม บทเรียน CAI จะทำให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะศึกษา ได้ตอบ และฝึกฝนไปตามโปรแกรมที่เขียนไว้ จนบรรลุถึงจุดประสงค์ของบทเรียนได้ในที่สุด

การเรียนรู้จาก CAI ผู้เรียนนั้นแข่งกับตัวเอง เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ ทำให้ความรู้ที่ได้นั้นคงทนในความจำของผู้เรียน บทเรียน CAI สามารถรายงานผลการเรียน และมีแบบทดสอบวัดความรู้จากผู้เรียนจากโปรแกรมนั้นด้วย

ปัจจุบันมีโปรแกรม CAI ที่มีลักษณะเป็นสถานการณ์จำลอง (Simulation) ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดจินตนาการฝึกการแก้ปัญหา หากมีผู้เขียนโปรแกรม (Programmer) นำเรื่องราวของผู้นำไปทำ

เป็นสถานการณ์จำลอง แล้วให้ผู้บริหารศึกษาด้วยตนเองก็จะเป็นนวัตกรรมการพัฒนานุเคราะห์ที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่ง

ในการพัฒนาครู สามารถทำได้โดยให้ครูเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนเช่นกัน เช่น การทดลองทางเคมี ในสภาพจริงมักเกิดการสั่นเปลี่ยงสารเคมีและอาจเกิดอันตรายได้ ครูอาจฝึกทดลองในโปรแกรม CAI ก่อนจนเกิดความชำนาญแล้วจึงฝึกจากสภาพจริง จะทำให้เกิดการประหยัดและความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์จำลองอื่นๆ เช่น เกมการสร้างเมือง การปฐมพยาบาล การตกแต่งภายในอาคาร การออกแบบผลิตภัณฑ์ หากครูได้ฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จำลอง จะทำให้ครูรู้สึกตื่นเต้นกับบทเรียน เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และสามารถประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนในห้องเรียนได้

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ โดยให้ครูศึกษาด้วยตนเองจาก โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่ครูทำการสอนในโรงเรียน

ง. กระบวนการพัฒนา

1. วิเคราะห์ทักษะที่ต้องการพัฒนา
2. จัดหาโปรแกรม CAI ที่ตรงกับเรื่องที่จะพัฒนา
3. กำหนดแผนงานและระยะเวลาในการฝึกหรือพัฒนา
4. ติดตาม – ประเมินผล

จ. ระยะเวลา

ขึ้นอยู่กับปริมาณ และความยาก-ง่าย ของ โปรแกรม โดยปกติเนื้อหาจะไม่เกิน 5 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ให้ครูที่เข้ารับการพัฒนารายงานสรุปเนื้อหา และทักษะที่ได้จากการฝึกจาก CAI

16. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การหมุนเวียนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนานุเคราะห์ โดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการทำงาน สามารถทำงานแทนกันได้ในกรณีบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นการเตรียมคนเข้าปฏิบัติหน้าที่

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม อาจมีการย้ายสับเปลี่ยนกันระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน หรือให้ผู้ช่วยผู้บริหารในโรงเรียนที่มีอยู่ 4 ฝ่ายได้หมุนเวียนงานกัน โดยกำหนดเป็นนโยบายของกลุ่มโรงเรียนหรือนโยบายของโรงเรียน

การหมุนเวียนงานจะเป็นการพัฒนาผู้บริหารได้ดี ถ้าการสับเปลี่ยนนั้นหลังจากที่แต่ละบุคคลได้มี

ความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีพอ กับงานในหน้าที่เดิมแล้ว จึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

การหมุนเวียนงานในลักษณะการกลั่นแกล้ง อดิ จากผู้มีอำนาจจะไม่บังเกิดผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนเป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาครูผู้สอนได้ เช่น การเปลี่ยนไปสอนรายวิชาอื่นในหมวดวิชาเดียวกัน การเปลี่ยนระดับชั้นที่สอน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูเกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนเพิ่มขึ้น

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

แล้วแต่สาระสำคัญของหลักสูตร ในรายวิชานั้น ๆ

ง. กระบวนการพัฒนา

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
2. สร้างความเข้าใจกับผู้ที่将被หมุนเวียนงาน
3. ทำการหมุนเวียนงาน
4. ติดตามและประเมินผล

จ. ระยะเวลา

1 – 2 ภาคเรียน

ฉ. การติดตามประเมินผล

สังเกตการสอน ตรวจสอบผลการเรียนของนักเรียน สัมภาษณ์ครูที่ถูกหมุนเวียนงาน

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาครูสายงานการสอนทั้ง 16 แนวทาง เป็นแนวทางที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น ในขณะที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ เป็นการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ (On-the-job Training) โดยข้าราชการครูเหล่านั้นจะได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับธรรมชาติของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในบุคลากรกลุ่มดังกล่าว การจะเลือกใช้แนวทางหรือวิธีการใดในการพัฒนาข้าราชการครู จำต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ความรู้และทักษะที่ต้องการให้เกิดขึ้น ความแตกต่างระหว่างบุคคล เวลา ฯลฯ

การบูรณาการรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการไปสู่การปฏิบัติ ผู้วิจัยเสนอรายละเอียดการดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

1. ระยะเวลาเริ่มต้นดำเนินการ
2. เงื่อนไข / องค์ประกอบสำคัญ
3. แนวคิด
4. หลักการ

5. วัตถุประสงค์
6. กลไก / กิจกรรมดำเนินการ
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ
8. ทรัพยากรการบริหาร
9. ตัวอย่างแผนการพัฒนาข้าราชการครูรายบุคคล

รายละเอียดของทั้ง 9 ประเด็น มีดังนี้

1. ระยะเวลาเริ่มต้นดำเนินการ

รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และหน่วยงานระดับกรมที่มีสถานศึกษาในสังกัด สามารถนำไปประยุกต์หรือปรับใช้ได้ทันที โดยต้องดำเนินการจัดทำหลักสูตร / เนื้อหา ให้เหมาะสมสำหรับการพัฒนาข้าราชการครูในแต่ละครั้ง

รูปแบบและแนวทางฯ ที่นำเสนอ เป็นรูปแบบและแนวทางที่ค่อนข้างใหม่สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ออกแบบไว้ให้เอื้อต่อการพัฒนาครู นับตั้งแต่มีการปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหาร ซึ่งมีผลบังคับตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป

2. เงื่อนไข / องค์ประกอบสำคัญ

ในการนำรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขหรือองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนดังนี้

2.1 มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมสอดคล้องกับ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.2 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างจริงจังอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2.3 ต้องจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาข้าราชการครูเป็นการเฉพาะและให้เพียงพอ

2.4 ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ ไปให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.5 ควรนำสื่อหรือเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา

2.6 ควรกำหนดบทบาทภารกิจด้านการพัฒนามูลฐาน รวมทั้งมีหน่วยงานรับผิดชอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

2.7 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ ในการพัฒนามูลฐาน

2.8 ใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือองค์กรภายนอกเป็นกลไกการฝึกอบรม หรือการพัฒนาข้าราชการครูมากขึ้น

2.9 จัดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนามูลฐานที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และใช้ผลเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูได้จริง

2.10 แก้ไขระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อ โดยลดเงื่อนไขการลา ในประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสัญญาผูกพัน เปิดโอกาสให้ใช้เวลาราชการบางส่วนในการศึกษาให้มากขึ้น

2.11 สถานศึกษาและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีข้อมูล และแผนการพัฒนาข้าราชการครูเป็นรายบุคคล

2.12 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูให้ชัดเจน และประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

2.13 ใช้กระบวนการทำงานเป็นระบบและกระบวนการวิจัย เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

ข้าราชการครู

3. แนวคิด

แนวคิดสำคัญในการนำรูปแบบแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่

3.1 ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ทั้งถึง

3.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ต้องสอดคล้องทั้งของตัวข้าราชการครู สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 มีวิธีการที่ดีในการจะรักษามูลค่าที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้อยู่กับสถานศึกษาไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

4. หลักการ

หลักการสำคัญในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

4.1 หลักการพัฒนาตนเอง

4.2 หลักการเป็นเอกภาพด้านนโยบาย

4.3 หลักการทำงานตามแผน

4.4 หลักการกระจายอำนาจ

4.5 หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

4.6 หลักการตัดสินใจโดยองค์คณะบุคคล

4.7 หลักธรรมาภิบาล หรือความเสมอภาค บริสุทธิ์ยุติธรรม

4.8 หลักการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. วัตถุประสงค์

5.1 เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

5.2 เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนาเป็นระบบและต่อเนื่อง

5.3 เพื่อพัฒนาข้าราชการครูทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม และจรรยาบรรณ

5.4 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

5.5 เพื่อให้ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. กลไก / กิจกรรมดำเนินการ

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการครู เป็นไปตามรูปแบบและแนวทางที่เสนอ จึงได้กำหนดกลไกหรือกิจกรรม หรือใช้ดำเนินงานโดยย่อ ดังนี้

6.1 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ

ที่เป็นหน่วยงานในกระทรวงการศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจในการดำเนินนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางของแผนการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ดำเนินการตามนโยบายที่คณะกรรมการฯ กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. คณะอนุกรรมการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คณะอนุกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการฯ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการอื่น ๆ ได้อีก ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

6.2 จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และทำการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวควรมีสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาค

6.3 รัฐจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

6.4 จัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

6.5 กระทรวงต้องส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

6.6 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

6.7 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

6.8 กำหนดภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีหน้าที่

รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

6.9 ให้มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

6.10 ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

6.11 ให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลมากำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2545

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

2. ศรศก

3. หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม และมีสถานศึกษาอยู่ในสังกัด เช่น กรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมอาชีวศึกษา ฯลฯ

4. หน่วยงานระดับจังหวัดและอำเภอ ที่ดูแลกำกับสถานศึกษา เช่น สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ฯลฯ

5. สถานศึกษา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เปิดสอนสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์ของทุกกรม เป็นต้น

- ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ

2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

4. สถาบันพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

5. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

7. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อก.ก.ศ.)

8. คณะกรรมการสถานศึกษา

9. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

10. สถานศึกษา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. กองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนทางด้านครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์

8. ทรัพยากรการบริหาร

1. ค่าใช้จ่ายในการประสานงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผล
2. ค่าใช้จ่ายเพื่อการประสานงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน ค่าจัดทำแผน ค่าเผยแพร่

เอกสาร

3. ค่าดำเนินการวิจัย
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5. ค่าใช้จ่ายด้านการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูเป็นรายบุคคล
6. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
7. ตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

9. ตัวอย่างแผนการพัฒนข้าราชการครูรายบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

ชื่อ.....

จังหวัด.....

ปีการศึกษา 2545 – 2549 (พฤษภาคม 2545 – เมษายน 2550)

ที่	รูปแบบ / แนวทาง	ปีการศึกษา				
		2545	2546	2547	2548	2549
1	การทำแผนพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
2	การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา	✓		✓		✓
3	การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู	✓	✓	✓	✓	✓
4	การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓	✓	✓
5	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ		✓		✓	
6	การสอนงาน	✓		✓		
7	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	✓				

ที่	รูปแบบ / แนวทาง	ปีการศึกษา				
		2545	2546	2547	2548	2549
8	การฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง			✓		✓
9	การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
10	การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓
11	การใช้แบบแผนพฤติกรรม		✓		✓	
12	กรณีศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
13	การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง	✓	✓	✓	✓	✓
14	การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณิงาน	✓	✓	✓	✓	✓
15	การฝึกแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	✓	✓	✓	✓	✓
16	การหมุนเวียนงาน			✓		

- หมายเหตุ 1. ไม่จำเป็นต้องพัฒนาครบทุกรูปแบบ/แนวทาง
2. ให้กำหนดเรื่อง/หลักสูตร ที่จะทำการพัฒนาทุกต้นปีการศึกษา

ขั้นที่ 4 นำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ได้รับผลโดยตรง จากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น

ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น

ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ดังนี้

ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

ระหว่างประชากร คือ มีความเห็นด้วย นอกจากนี้ได้ให้ข้อคิดเห็นพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทุกคน โดยอาจจะศึกษาในเวลา หรือนอกเวลาราชการ แต่ควรกำหนดว่าต้องศึกษาต่อในด้านการศึกษา

2. ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาระหว่างประชากร โดยการไปเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งนี้จะมีการกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบ และถ้าเป็นการศึกษาต่อ น่าจะเป็นการศึกษาโดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และน่าจะเป็นการกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นความ จำเป็นของหน่วยงานหรือโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์นักเรียน เกี่ยวกับการวิจัยในเรื่องนี้ ทำให้ได้ทราบว่านักเรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาอยู่บ้าง เพราะได้ขึ้นเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น นักเรียนได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับครูที่ตนเองอยากได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ครูต้องมีความรู้ความสามารถ
2. ครูต้องมีการเตรียมการสอนโดยสอนได้ไม่ติดขัด
3. ครูต้องสอนให้ละเอียด สอนเคล็ดลับ วิธีลัด เพื่อจะได้ไม่ต้องไปเรียนพิเศษ
4. ครูควรให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้ และรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน
5. ครูควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีเมตตา มีจิตใจที่เป็นธรรม
6. ครูควรเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนจาก “chalk and talk” และให้ท่องจำ มาเป็นการเรียนแบบ “interaction”
7. ครูต้องไม่ดุ โดยไม่มีเหตุผล
8. ครูต้องเปิดใจกว้างและเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ซักถามในเรื่องที่ไม่เข้าใจ
9. ครูต้องพัฒนาตนเองเสมอให้มีความรู้ รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์
10. ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรใหม่ มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถนำสื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียน

ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง ประชากรของผู้ปกครองและนักเรียนมาปรับปรุง และได้ข้อสรุปดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและนักเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงาน การสอนระหว่างประชากร ได้ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้ปกครองเห็นด้วยกับรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนั้น จึงไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ แต่ได้นำความคิดเห็นมาเพิ่มเติมเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ

ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
ระหว่างประจำการที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามขั้นที่ 5 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ 2 คน ทำการตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษทั้ง 2 คน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู
สายงานการสอนระหว่างประจำการซึ่งสรุปได้ดังนี้

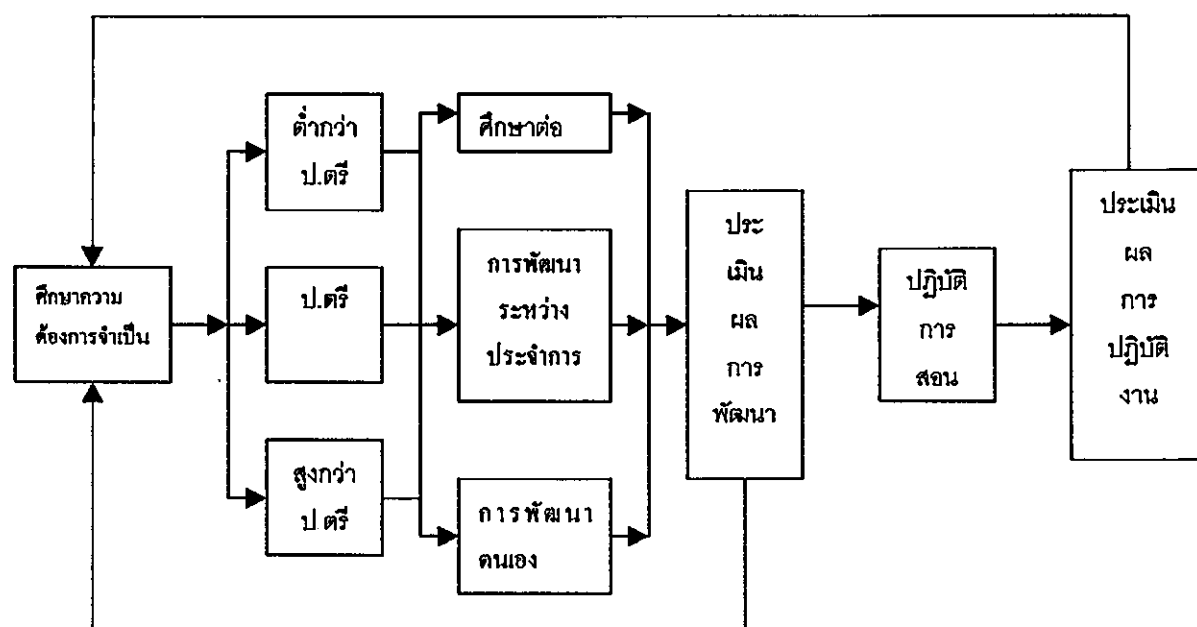
1. ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ แต่มี
ข้อสังเกตคือ รูปแบบที่นำเสนอ นั้น เป็นการแสดงให้เห็นลำดับขั้นของการปฏิบัติงาน ดังนั้นน่าจะมีหัวข้อสรุป
เพื่อแสดงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้เห็นพ้องด้วยและได้ปรับแก้ไขเพิ่มเติม

2. ประเด็นหนึ่งที่ได้มีการปรับแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น คือเรื่องการให้ครูพัฒนาตนเองใน
ประเด็นนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อคิดเกี่ยวกับการคำนึงถึงครูที่ต้องทำงานกับชุมชน การทำงานเครือข่าย และการ
ทำงานเชิงพัฒนา ซึ่งประเด็นนี้ผู้วิจัยได้เห็นด้วย จึงได้ปรับแก้ไข เพิ่มเติมในส่วนที่ขาดหายไป

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อสังเกตว่ายังขาดความชัดเจนในเรื่องที่มาเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการ
พัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบว่า ส่วนใดมาจาก
การศึกษาเอกสารมาจากการสนทนากลุ่ม หรือมาจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ

ผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับการยอมรับจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ดังแสดงในแผนภูมิ ที่ 8

**แผนภูมิที่ 8 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับ
การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ**



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ สำหรับใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนด รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นการเตรียมการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา

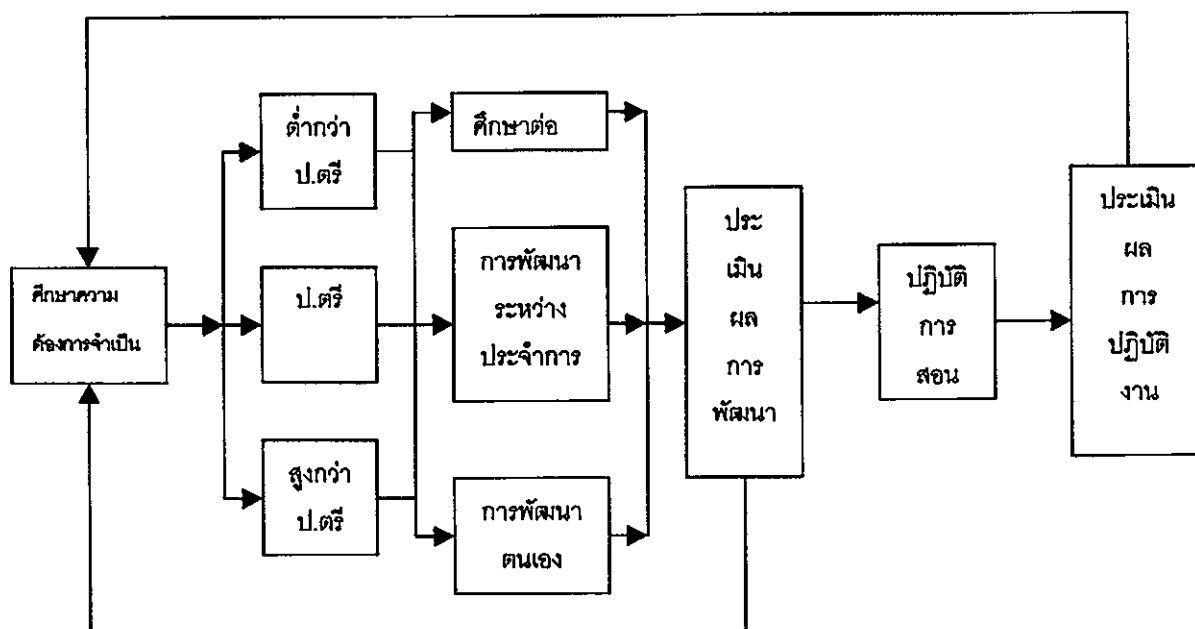
กรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ของ William B. Castetter โดยมีกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ 4 ขั้น คือ 1) ขั้นวินิจฉัย (Diagnostic Phase) 2) ขั้นวางแผน (Design Phase) 3) ขั้นดำเนินการ (Operation Phase) และ 4) ขั้นประเมินผล (Evaluation Phase)

ขั้นตอนการวิจัย มี 6 ขั้น ดังนี้

1. การร่างรูปแบบและแนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ
2. การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฯ ในขั้นที่ 1
3. การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ และผ่านการให้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียน
4. การนำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น
5. การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของครูและนักเรียนในขั้นที่ 4
6. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ควรเป็นไปดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 9 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ



รูปแบบตามแผนภูมิที่ 9 เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการศึกษาต่อ (Further Study) แนวคิดการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ (On-the-job Development) และแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Self-oriented Development)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอ ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การทำแผนพัฒนาตนเอง
2. การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา
3. การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู
4. การศึกษาดูงาน
5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
6. การสอนงาน
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
8. การอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง
9. การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง
10. การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
11. การใช้แบบแผนพฤติกรรม
12. กรณีศึกษา

13. การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง
14. การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน
15. การฝึกแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
16. การหมุนเวียนงาน

ข้อเสนอในการบูรณาการรูปแบบและแนวทางการพัฒนา ข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง
ประจำการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

1. ระยะเวลาเริ่มต้นดำเนินการ สามารถนำรูปแบบและแนวทางฯ ไปประยุกต์หรือปรับใช้ได้ทันที
2. เงื่อนไข / องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการพัฒนา การประเมินผล การจัดงบประมาณเฉพาะ การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ การพิจารณาการใช้สื่อ / เทคโนโลยี / วัตกรรม การกำหนดบทบาทภารกิจให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรภายนอก การจัดระบบการติดตามและประเมินผล การแก้ไขระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อ การกำหนดให้หน่วยงานรับผิดชอบต้องมีข้อมูลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล การกำหนดเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพครูให้ชัดเจน และใช้กระบวนการทำงานเป็นระบบและกระบวนการวิจัย เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

ข้าราชการครู

3. แนวคิด แนวคิดสำคัญคือการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึงการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องทั้งของตัวข้าราชการครู สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. หลักการ หลักการสำคัญได้แก่ หลักการพัฒนาดตนเอง ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย หลักการทำงานตามแผน หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หลักการตัดสินใจโดยคณะบุคคล หลักธรรมาภิบาล หรือความเสมอภาค บริสุทธิยุติธรรม และหลักการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. วัตถุประสงค์ ควรครอบคลุมประเด็นสำคัญต่อไปนี้ คือการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครู การให้ครูได้รับการพัฒนาเป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม และจรรยาบรรณ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. กลไก / กิจกรรมดำเนินการ กลไกหรือกิจกรรม หรือใช้ดำเนินงานโดยย่อมี ดังนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่เป็นหน่วยงานในกระทรวง การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจในการดำเนินนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางของแผนการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การ

มหาชน ทำหน้าที่พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และทำการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวควรมีสวนย์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาค รัฐจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระในกำกับของกระทรวง กระทรวงต้องส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชู เกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ให้มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2545

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานต่างๆ ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบอยู่

- ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ
2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
7. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อก.ก.ศ.)
8. คณะกรรมการสถานศึกษา
9. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
10. สถานศึกษา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. กองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนทางด้านครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์

8. ทรัพยากรการบริหาร ค่าใช้จ่ายในการประสานงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผล ค่าใช้จ่ายเพื่อการประสานงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน ค่าจัดทำแผน ค่าเผยแพร่เอกสาร ค่าดำเนินการวิจัย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่ายด้านการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ดังกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ William B. Castetter ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการครู มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 2) การวางแผนพัฒนาครูแยกตามคุณวุฒิ โดยใช้แนวทางการพัฒนาต่างกัน 3) ดำเนินการพัฒนา และ 4) ประเมินผลการพัฒนา เป็นการประเมินทันทีหลังจากรับการพัฒนา และประเมินภายหลังปฏิบัติการสอนตามปกติ เพื่อกลับไปสู่ขั้นตอนที่ 1 ว่า จะทำการพัฒนาบุคลากรนั้นๆ คราวต่อไปอย่างไรได้อีก เป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน จะไม่จำกัดอยู่ที่การให้ศึกษาต่อการฝึกอบรม การศึกษาครูงาน เท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

3. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้มีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเลือกรูปแบบและแนวทางการพัฒนาต้องคำนึงถึงผู้รับการพัฒนาลือและกิจกรรมพัฒนา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ทรัพยากร และวิทยาการ ประกอบกันไป โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมเป็นรายกรณีไป การใช้รูปแบบและแนวทางพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจหรือรู้ อยากรู้ อยากเรียนมากขึ้น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะรูปแบบการอบรมแบบรับฟังการบรรยายอย่างเดียวอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ควรมีการศึกษารูปแบบและแนวทาง การพัฒนาบุคลากรเฉพาะสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วย-ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูสายสนับสนุนการสอน และลูกจ้างประจำในโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเช่นเดียวกันกับข้าราชการครูสายงานการสอน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรนำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาบุคลากร สายงานการสอนระหว่างประจำการ และจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากร แผนและปฏิทินการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการครูของทุกกรมที่มีสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนา โดยใช้รูปแบบและแนวทางต่างๆ กัน เพื่อค้นหาว่าแนวทางใดที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมากที่สุด

3.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ประกอบการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากร เช่น ขนาดของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนรอบๆ โรงเรียน ทักษะเดิมของข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมวิชาการ. การวิเคราะห์พฤติกรรมของครูและนักเรียนในชั้นที่สอนวิชาสังคมศึกษาระดับประถมศึกษา
ตอนต้น. กรุงเทพฯ : กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ, 2518.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. นโยบายทางการศึกษา รวมคำบรรยายและคำปราศรัย. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2522.
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. การอบรมครูประจำการ: หลักการบริหารโรงเรียนด้านวิชาการ. หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมการฝึกหัดครู, 2519.
- กิติ ด้ยัคชานนท์. การบริหารและการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข, 2520.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. การพัฒนารูปแบบใหม่. วารสารเศรษฐศาสตร์ ปีที่ 27 ฉบับที่ 2 พ.ย. 2541 – ก.พ.
2542 หน้า 37-52.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับอนาคต. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวง
ศึกษาธิการ, 2534.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. รูปแบบการนิเทศการศึกษา. วารสารทางการวิจัยทางการศึกษา ปีที่ 20 ฉบับที่ 3
ก.ค. – ก.ย. 2533 หน้า 10-17.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อกระบวนการคิดค้นแบบการเรียนรู้ทาง
ด้านหลักทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)
สำนักงานนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2525.
- _____. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544).
สำนักงานนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2529.
- _____. ร่างข้อเสนอการร่างพระราชบัญญัติเพื่อการปฏิรูปการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (อัดสำเนา) 2539.
- _____. ลักษณะครูไทยในอนาคต. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (อัดสำเนา) 2539.
- _____. สถานศึกษากับ 3 ยุทธวิธีการพัฒนาครู. เคลินิวส์ ฉบับวันที่
3 พฤศจิกายน 2540 : 10.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราช

บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู 2543.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. ข้อมูลข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2541. สำนักงาน ก.ค. , 2541.

_____. นโยบายการพัฒนาข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : หจก. พิมพ์อักษร, 2539.

_____. แผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาข้าราชการครู. สำนักงาน ก.ค. , 2539.

_____. รูปแบบและแนวทางในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู. รายงานผลการสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหารูปแบบและแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 ณ โรงแรมเฟียสท์ กรุงเทพมหานคร, 2538.

_____. รวบรวมความและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการพัฒนาข้าราชการครู เล่มที่ 2 วันที่ 27-29 สิงหาคม 2539 ณ โรงแรมซีดีบีซีรีสอร์ท อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2539.

คณะนิติบัญญัติสภาวิชาชีพประถมศึกษา. รายงานการสัมมนาเรื่อง ลักษณะครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสารสนเทศ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (อัดสำเนา) 2537.

คิด จินดากุล. เบี้ยอุดหนุนเพื่อทางรอดของระบบเงินตราชุมชน. เนชั่นสุดสัปดาห์, 1-7 พฤษภาคม 2543 : 80-81

คิด จินดากุล. หน้าที่กับปัญญา. เคลิวิสต์, 11 มกราคม 2523 : 6.

จวง ขอนนวล. ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : แพรวพิทยา, 2533.

จวง ขอนนวล. ครูยังรับผิดชอบต่อหน้าที่. เคลิวิสต์, 23 มกราคม 2523 : 7,18.

จุฬา มนัสไพบุณย์, บรรณาธิการ. บริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

จุฬานาถ ภูเจริญ. แนวทางการยกระดับวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง กับวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาสารัตถศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และคณะ. การศึกษาเพื่อพัฒนาการบูรณาการประเด็นเกี่ยวกับสตรีในหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานทั่วไประดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะอนุกรรมการการศึกษาอาชีพและวัฒนธรรม สำนักงานกฤษฎามนตรี, 2535.

เจือจันทร์ จงสถิตอยู่ และคณะ. คุรุสภาสาร. ปีที่ 20 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535.

- เฉลิมฤทธิ์ แก้วลิมา. การศึกษากระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพครูประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
โสตทัศนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ชุดิมา ลวสุตานนท์. การศึกษาสมรรถภาพครูอนุบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัย
การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ดวงคำ รุวะคำ. ความสอดคล้องระหว่างสมรรถภาพครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเชียงรายกับ
สมรรถภาพที่คาดหวังตามหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535-2539. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ, 2535.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. ประสบการณ์วิชาชีพ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2527.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- นาวิ รังสิวราภรณ์. ความหวัง. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2527.
- นพมาศ วงศ์โสภณ. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและครูเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- นฤมล ชันสัมฤทธิ์. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ ระดับ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา สาขาวิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์. การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การ
ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บัณฑิตย์ อินทราชัน. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
พิมพ์นา, 2526.
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน . สำนักงานปฏิรูปการศึกษา มุ่งมั่นนำไทยก้าวไกลทันโลก.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2543.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ. การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึง
ประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู,
2530.

ประเสริฐ ว่องวณิช. การนำเสนอรูปแบบการเสริมสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญามหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2528.

ปัญญา หมั่นบาล. การนำเสนอโปรแกรมพัฒนาสมรรถภาพครูวิชาการกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต ภาควิชาประถมศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2524.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2526.

พยอม ดันมณี และสมบุญ ดันชะ. สรุปสมรรถภาพในการเป็นครูที่สอดคล้องระหว่างสมรรถภาพที่
ศึกษาจากหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 หลักสูตรการฝึกหัดครูและจากการศึกษาแบบ
ตรวจสอบความตรง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524.

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. รูปแบบและกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูประจำการที่มุ่งให้ผู้เกี่ยวข้องทุก
ฝ่ายมีส่วนร่วมและได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน. วารสารการศึกษาแห่งชาติปีที่ 26 ฉบับที่ 4
เม.ย. - พ.ค. 2535 หน้า 28-42.

พัชนี เคชประเสริฐ. แนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

พัชรินทร์ เหมโชติ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูคณิตศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

พัฒนาการฝึกหัดครู, สำนัก. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูของสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ :
กลุ่มพัฒนาคุณภาพการฝึกหัดครู สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู, 2543.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. ปัญหาการศึกษาไทยในปัจจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมสันติภาพและความ
ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ. ก้าวไกล มีนาคม 2534, 28-32.

มนสิข สิริสมบุญ. รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2536.

มนสิข สิริสมบุญ. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย. วารสารการศึกษาแห่งชาติ ปีที่ 27
ฉบับที่ 3 ก.พ. - มี.ค. 2536 หน้า 78-82.

ชนัด ชุ่มจิต. การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเคชั่นสโตร์, 2535.

รุ่ง แก้วแดง. การวางแผนเพื่อการบริหารโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษา. เอกสารประกอบการ
อบรมครูใหญ่โครงการวิจัยทดลองเรื่อง การจัดองค์การและระบบบริหารโรงเรียนประชาบาล,
24-28 เมษายน 2522, หน้า 8. (อัคราณา)

- รุ่ง แก้วแดง. รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทย : ข้อเสนอจากประสบการณ์การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : มติชน, 2542.
- เลขาธิการ ศุภสภา, สำนักงาน. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ศุภสภา ลาดพร้าว, 2539.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. หลักสืบประการของการเป็นครูที่ดี. เอกสารประกอบคำบรรยายวิชา 2700281 พื้นฐานวิชาชีพครู – ปีการศึกษา 2540.
- วิทยาลัยครูเพชรบุรี. แนวการพัฒนาโครงการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ. 2524 (อัคราณา).
- วิราพร พงศ์อาจารย์ และบุญรักษ์ คัมภ์เจริญรัตน์. ปัญหาและรูปแบบการฝึกอบรมครู และบุคลากร ประจำการ วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก. รวมผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูพิบูล สงคราม, 2513-2523.
- วิไลวรรณ ทรัพย์เจริญ. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา คุรุสภาไทย และนักเรียนเกี่ยวกับ สมรรถภาพคุรุสภาไทย. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และ โยธิน แสงวดี. การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิจัยเกี่ยวกับ ผู้สูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : สมาคมวิจัยเชิงคุณภาพ แห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ศูนย์สารสนเทศ. สถิติข้าราชการครู จำแนกตามสังกัด ปีงบประมาณ 2543. สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ, 2543.
- สกล รุ่งโรจน์. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด : การศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สมเกียรติ พันธธรรม. การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543
- สมชาย วิเชียรเลิศ. รูปแบบการพัฒนาคูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2524.

- สมบุรณ์ ดันยะ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของครูประจำการระดับประถมศึกษา. วารสารการวิจัยทางการศึกษา มกราคม-มีนาคม, 2525: 98-108.
- สมบุรณ์ ลิขิตอึ้งวร. ความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษาและครูพลศึกษาในโรงเรียนราษฎร์ ระดับประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับสมรรถภาพครูพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิช, 2512.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมพงษ์ เกษมสิน. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.
- สมพงศ์ ศิริสมบัติ. การเปรียบเทียบการประเมินสมรรถภาพครูวิทยาศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโดยนักเรียนและตัวครูเอง. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สมพร สุทัศน์ย์, ม.ร.ว. การประถมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- สมโภชน์ นพคุณ. แนวคิดการพัฒนา/ฝึกอบรมคนเพื่อการเปลี่ยนแปลง. เอกสารประกอบการสัมมนาสำหรับ สอท. สัมมนา. สทช. สำนักงาน ก.พ. 10 พฤศจิกายน 2542.
- สมโภชน์ แสงจันทร์. แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนวิชาช่างอุตสาหกรรมตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540. (อัดสำเนา)
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2530.
- สมศักดิ์ เจริญสุข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูภาษาอังกฤษ. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- สิริพร บุญญานันต์. ความเป็นครู. ศิษศาสตรปริทัศน์ ปีที่ 1 ฉบับรวมเล่ม , 2536: 84-89.
- สิริพร บุญญานันต์. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาครูสำหรับภูมิภาคเอเชียยุคใหม่. วารสารการศึกษาแห่งชาติ ตุลาคม 2538 : 43-53.
- สุนน อมรวิวัฒน์. คุณธรรมและคุณลักษณะของครูในสังคมข่าวสาร. การศึกษา ก.ท.ม. 13-18 มกราคม, 2536.
- สุนน อมรวิวัฒน์. คุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่. วารสารทางวิชาการ ราชภัฏกรุงเทพฯ 2 ฉบับที่ 3, 2538: 20.

- สุรพันธ์ ยันต์ทอง. รายงานการวิจัย การประเมินโครงการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ
ระยะที่ 2. ถบปรี : วิทยาลัยครูเทพสตรี, 2527.
- สุริยา อยู่สุขเจริญ. ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการ
พัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. ปรินญาณิพนธ์ กสม.
พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. (อัดสำเนา) ศกศ., 2543.
- ตำราญ ถาวรชูสม. ทิศทางการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนในอนาคต. รัฐศาสตร์สาร พฤษภาคม
- สิงหาคม 2532, 1-17.
- ตำราญ ถาวรชูสม. วารสารข้าราชการ. 12 (มิถุนายน 2518) : 12.
- อภิวันท์ ชาญวิชัย. แนวทางการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถม
ศึกษาของสภามหาวิทยาลัยพุทธชินราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- อมรวิชัย นาคทรรพ. ความฝันของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก, 2540.
- อมรวิชัย นาคทรรพ. ครูเก่ง ๆ ของเรามีอยู่เต็มแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ศึกษาไทยใน
ยุคโลกาภิวัตน์, 2542.
- อุดม ชูะสุด. ปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้าอบรมและผู้ให้การอบรมในโครงการฝึกอบรม
ครูและบุคลากรทางการศึกษา. อดุตรคิดดี : วิทยาลัยครูอดุตรคิดดี, 2524.
- อุดม ชูะสุด. ปัญหาและความต้องการทางวิชาการของผู้เข้าอบรม และผู้ให้การอบรมในโครงการฝึก
อบรมครูและบุคลากรประจำการศึกษา ของวิทยาลัยครูนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการ
ศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2524.
- อุทุมพร ทองอุไทย. การประเมินอาจารย์ : วิจัยและเครื่องมือ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2523.
- อุทุมพร ทองอุไทย. ลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในอุดมคติ. วารสารวิจัยทางการศึกษา (3-10
ธันวาคม 2523) : 14.
- อุบลรัตน์ จิตถานนท์. การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์.
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- อัสยา หาญดำรงกุล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพครูสังคมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ภาษาอังกฤษ

Boyer, Ernest L. **Building community : A new future for architecture education and practice.**

Princeton, NJ. : The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

Castetter, William B. **The Personnel Function in Educational Administration.** New York:

Macmillan Publishing Company, 1986.

Duffy, Derald G. **Improving classroom reading instruction : a decision -- making approach.**

New York : McGraw-Hill, 1993

Donaldson, Les and Scannell, Edward E. **Human Resource Development : The New**

Trainer's Guide. 2nd.ed. New York : Addison-Wesley Publishing Company,

Inc, 1989.

Heald, Morrel and Kaplan, Lawrence S. **Culture and diplomacy : The American experience.**

London : Greenwood Press, 1977.

Hegler, Kay. and Dudley, Richard. **Beginning Teacher Induction : A Progress Reports.** Potpourri.

Vol 38 No1 (January – February 1987) : 53-35.

Hegler, Kay. and Dudley, Richard. **Training Program,** Bloomington : Indiana University Press,

1987.

Hunsaker, Phillip L. and Alessandra, Anthony J. **The Art of Managing People.**

New York: Simon & Schuster, Inc, 1980.

Kempton, John. **Human Resource Management and Development :**

Current Issues and Themes. New York : Macmillan Press Ltd, 1995.

Levitan, Sar A., Mangum, Garth L. and Marshall, Ray. **Human Resources and Labor**

Markets. 2nd.ed. New York: Harper & Row, Publishers, 1972.

Miller, Arthur George. **Physical education in elementary school.** Englewood Cliffs,

N.J. : Prentice – Hall, 1957.

Miller, Patricia. **Ten Characteristics of a Good Teacher.** *English Teaching Forum*, Vol. XXV,

1987, No.1, 40-41. แปลโดย พรพิมล พงศ์สุวรรณ และอนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. มิตรครุ.

30 ธันวาคม 2534: 39-42.

Mullally, Lee J., and Duffy, Norman V. **The Goal of Faculty Development Improving**

Instruction and Surviving. *Improving College and University Teaching.*

26 (Spring 1978) : 121.

Nadler, Leonard. **Designing training programs : the critical events model.** Reading, Mass : Addison
-Wesley Pub. Co., 1989.

Swansburg, Russel C. **Nursing staff development : a component of human resource
Development.** Boston : Jones and Bartlett, 1993

ภาคผนวก



ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

17 มกราคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและขอเชิญประชุมเพื่อสนทนากลุ่มในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายการสอนระหว่างประจำการ จำนวน 1 ชุด

ด้วยกระผม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนา
ข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ” ให้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)
กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group
Discussion) เพื่อให้ความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการ
สอนระหว่างประจำการ กระผมพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่ทำการวิจัยเป็น
อย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการวิจัย และขอเรียนเชิญร่วมสนทนากลุ่ม วันอังคารที่ 30
มกราคม พ.ศ. 2544 เวลา 13.30-15.30 น. ณ ห้องประชุมนานาชาติ 1 ตึก 3 ชั้น 4 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย พร้อมกันนี้ได้แนบร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูสายการสอนฯ มาประกอบการพิจารณา
ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร. 02-218-2401

โทรสาร. 02-218-2406

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ครั้งที่ 1
การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ
วันที่ 30 มกราคม 2544 เวลา 13.30-15.30 น.

ณ ห้องประชุมนานาชาติ 1 ตึก 3 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครูสายงานการสอนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 คน

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. นายอดิสร ศรีบุญวงษ์ | โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม จ.ขอนแก่น |
| 2. นางสาวละออ พลอยโพลสงสุข | โรงเรียนอัญมณีวิทย ทม. |
| 3. นางสาวสุรรัตน์ เอี่ยมกุล | โรงเรียนแจรงร้อนวิทยา ทม. |
| 4. นางเรณู ครุฑไทย | โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี |
| 5. นางสุพร ชาวเพชร | โรงเรียนราชวินิตมัธยม ทม. |
| 6. นายสุพจน์ เจนณะสมบัติ | โรงเรียนบดินทร์เดชา (สิงห์, สิงหเสนี) ทม. |
| 7. นายศักดิ์ สกนชวัฒน์ | โรงเรียนอัญมณีวิทย ทม. |
| 8. นายเชษฐ บัวเผื่อน | โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย ทม. |

กลุ่มที่ 2 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา หรือ
การพัฒนา บุคคล จำนวน 7 คน

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานพ จันทรเทศ สถาบันราชภัฏเพชรบุรี จ.เพชรบุรี | |
| 5. ดร. สุรางคณา มัชฌานนท์ สถาบันราชภัฏธนบุรี ทม. | |
| 6. นายเฉลิมชัย หาญกล้า สถาบันราชภัฏเทพสตรี จ.ลพบุรี | |
| 7. นายวิรุทธิ์ ชาคะกาญจน์ สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช | |

กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม หรือนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือศึกษานิเทศก์
จำนวน 7 คน

- | | |
|----------------------------|---------------------------------------|
| 1. นายวิเชียร ประยูรชาติ | สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู |
| 2. ดร.เวช มงคล | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จ.นครปฐม |
| 3. ดร.สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ | สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กทม. |
| 4. ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ | หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา กทม. |
| 5. นางจุรีวรรณ มณีแสง | คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยมิชชั่น กทม. |
| 6. นายประสิทธิ์ เขียวศรี | สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จ.นครปฐม |
| 7. นางสาวเก็จกนก เอื้อวงศ์ | หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา กทม. |

กลุ่มที่ 4 นักบริหารการศึกษา หรือนักการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. ดร.ทัศนีย์ วงศ์ยืน | โรงเรียนเบญจมราชาลัย กทม. |
| 2. นางสาวประภาพรณ ไชยวงษ์ | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กทม. |
| 3. นางจินตนา ศักดิ์ภู่อารัม | สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กทม. |
| 4. นายดิเรก วรรณเสียร | โรงเรียนร้องกวางอนุสรณ์ จ.แพร่ |
| 5. นางสาวเบญจพร แก้วมีศรี | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จ.สุราษฎร์ธานี |
| 6. นางสาวพิณสุดา สิริรังศรี | สำนักงานปฏิรูปการศึกษา กทม. |
| 7. พันโทหญิงกัลยา ไผ่เกาะ | วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กทม. |
| 8. นายพรเทพ ฐิ์แผน | โรงเรียนวัดท่าเลไทยโปรดสัตว์
จ.พระนครศรีอยุธยา |

ที่ 302(2704)/ 1589



ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมธานี
กรุงเทพฯ 10330

9 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัยของ ก.ค.

เรียน ดร.พจนา ว่องตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารร่างรายงานการวิจัย

ด้วยกระผม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายการสอนระหว่างประจำการ โดยมีกำหนดจะแล้วเสร็จภายในสิ้นเดือนสิงหาคม ศกนี้ ขณะนี้งานวิจัยดังกล่าวได้เสร็จลุล่วงไปแล้วเป็นส่วนใหญ่ เหลือเพียงขั้นตอนสุดท้ายคือให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษทำการวิจารณ์และเสนอแนะเพื่อปรับแก้รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ไว้ ทางสำนักงาน ก.ค. และกระผมซึ่งเป็นผู้วิจัย ต่างมีความเห็นตรงกันว่างานวิจัยดังกล่าวนี้จะได้ผลงานวิจัยที่สมบูรณ์ ก็ต่อเมื่อได้รับการชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษอย่างท่าน ดร.พจนา ว่องตระกูล

กระผมใคร่กราบขอความกรุณาท่านอาจารย์ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่กระผมและทาง ก.ค. สักครั้งด้วยการให้ข้อเสนอเพื่อชี้แนะในการปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูสายการสอนระหว่างประจำการ ซึ่งเป็นงานวิจัยในครั้งนี้อย่างเอกสารที่แนบมา ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการพัฒนาแบบแผนการพัฒนาครูของทั้งประเทศและยังช่วยให้การพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูสายงานการสอนในภาครัฐได้เป็นไปอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง และสมเหตุผล

กระผมขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์มาล่วงหน้า พร้อมกันนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร.0-2218-2401

โทรสาร.0-2218-2406

ที่ 302(2704)/ 1590



ภาคการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แขวงวังใหม่ เขตปทุมไท
กรุงเทพฯ 10330

9 สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัยของ ก.ค.

เรียน ท่านวุฒิสมาชิก อาจารย์วัลลภ ดังคนานุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารร่างรายงานการวิจัย

ด้วยกระผม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ อาจารย์ประจำภาคการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายการสอนระหว่างประจำการ โดยมีกำหนดจะแล้วเสร็จภายในสิ้นเดือนสิงหาคม ศกนี้ ขณะนี้งานวิจัยดังกล่าวได้เสร็จลุล่วงไปแล้วเป็นส่วนใหญ่ เหลือเพียงขั้นตอนสุดท้ายคือให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษทำการวิจารณ์และเสนอแนะเพื่อปรับแก้ไขรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ไว้ ทางสำนักงาน ก.ค. และกระผมซึ่งเป็นผู้วิจัย ต่างมีความเห็นตรงกันว่างานวิจัยดังกล่าวนี้จะได้ผลงานวิจัยที่สมบูรณ์ ก็ต่อเมื่อได้รับการชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษอย่างท่านวุฒิสมาชิก อาจารย์วัลลภ ดังคนานุรักษ์

กระผมใคร่กราบขอความกรุณาท่านอาจารย์ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่กระผมและทาง ก.ค. ลักครั้งด้วยการให้ข้อเสนอเพื่อชี้แนะในการปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูสายการสอนระหว่างประจำการ ซึ่งเป็นงานวิจัยในครั้งนี้ดังเอกสารที่แนบมา ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูของทั้งประเทศและยังช่วยให้การพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาครูสายงานการสอนในภาครัฐได้เป็นไปอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง และสมเหตุผล

กระผมขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์มาล่วงหน้า พร้อมกันนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์)

ภาคการบริหารการศึกษา

โทร.0-2218-2401

โทรสาร.0-2218-2406

**รายชื่อผู้ปกครองและนักเรียนที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ**

ผู้ปกครอง

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. อาจารย์จรัสแสง ทองปลิว | อาจารย์โรงเรียนศึกษานารี สังกัดกรมสามัญศึกษา |
| 2. อาจารย์ทัศนีย์ ปัทมะทิน | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร สังกัด
กรมสามัญศึกษา |
| 3. น.ส. นิรมล กิตติวิบูลย์ | นักวิชาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ |
| 4. อาจารย์รัตนา ไคทอง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลพระสมุทรเจดีย์ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ |

นักเรียน

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. น.ส. ญาณอาภา ทองปลิว | ปวศ. คอมพิวเตอร์ วิทยาลัยพณิชยการเชตุพน |
| 2. ค.ช. จัตุรงค์ ปัทมะทิน | นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย |
| 3. นายรชฏ กิตติวิบูลย์ | นักศึกษาปีที่ 2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 4. น.ส. กัลยา ไคทอง | นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนศึกษานารี |

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษที่ตรวจสอบรูปแบบและแนวทาง
การพัฒนาระบบการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ**

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. คร. พงนา ว่องตระกูล | รองเลขาธิการ สภาสถาบันราชภัฏ |
| 2. นายวัลลภ ตั้งคณานุรักษ์ (ครูหยุด) | สมาชิกวุฒิสภา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการแก้ปัญหาเยาวชน
ของชาติประจำมูลนิธิเด็ก |

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

.....

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นจากข้าราชการครูสายงานการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานและประสบการณ์ด้านพัฒนาบุคคล และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับวงการศึกษา เพื่อทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ สำหรับใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน ข้อคิดเห็นของท่านจึงถือว่ามีประโยชน์ยิ่งต่อวงการศึกษานาชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 หน้า โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ท่านเลือก

การศึกษาดูงาน

สำหรับเจ้าหน้าที่

1. ข้าราชการที่สมควรให้การสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานควรเป็นผู้ที่มี

1.1 อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 51-60 ปี

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

1.2 อายุราชการ

☐ 5 ปี

☐ 6-10 ปี

☐ 11-15 ปี

☐ 16-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

1.3 วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. ลักษณะของการศึกษาดูงาน

2.1 ประเทศ

☐ ภายในประเทศ

☐ ต่างประเทศ

2.2 ระยะเวลา

☐ 1-5 วัน

☐ 6-10 วัน

☐ 11-15 วัน

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

การศึกษาต่อ

1. ข้าราชการที่สมควรให้การสนับสนุน

1.1 อายุ

☐ 26-30 ปี

☐ 31-35 ปี

☐ 36-40 ปี

☐ 41-45 ปี

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

1.2 วุฒิการศึกษาที่ส่งเสริมให้ข้าราชการลาไปศึกษา

☐ปริญญาตรี

☐ปริญญาโท

☐ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....

1.3 สาขาวิชา

☐ สาขาประถมศึกษา

☐ สาขามัธยมศึกษา

☐ เทคโนโลยีการศึกษา

☐ สาขาวิชาเฉพาะ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

สำหรับเจ้าหน้าที่

การฝึกอบรม

สำหรับเจ้าหน้าที่

1. ผู้รับผิดชอบ

- ☐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.)
- ☐ อุดรศึกษา
- ☐ สถานศึกษา
- ☐ มหาวิทยาลัย
- ☐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ☐ สมาคมวิชาชีพทางการศึกษา
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

2. หัวข้อเรื่องของการฝึกอบรม

- ☐ เนื้อหาวิชา
- ☐ เทคนิควิธีการสอน
- ☐ เทคโนโลยีการศึกษา
- ☐ การผลิตและการใช้สื่อการสอน
- ☐ เจตคติต่อวิชาชีพครู
- ☐ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน
- ☐ จรรยาบรรณ
- ☐ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

3. วิทยากร

- ☐ อาจารย์ภายในสถานศึกษา
- ☐ อาจารย์มหาวิทยาลัย
- ☐ วิทยากรจากกระทรวงศึกษา
- ☐ วิทยากรจากสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานราชการต่าง ๆ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. สถานที่

- ☐ โรงแรม
- ☐ โรงเรียน
- ☐ สถาบันการศึกษา
- ☐ หน่วยงานราชการ
- ☐ สมาคม / มูลนิธิ
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. เวลาที่เหมาะสม

- ☐ วันราชการ
- ☐ เสาร์ – อาทิตย์
- ☐ ช่วงปิดภาคเรียน
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. ช่วงเวลา

- ☐ 1-2 วัน
- ☐ 3-4 วัน
- ☐ 5-7 วัน
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

สำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์

วุฒิการศึกษา

ค.บ. (จุฬาฯ), ค.ม. (จุฬาฯ), Ph.D. (Pennsylvania State University)

ประวัติการรับราชการ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ

ผู้ช่วยคณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ พ.ศ. 2529 – 2532

หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาฯ พ.ศ. 2536 – 2540

ประสบการณ์

วิทยากรที่ปรึกษาประจำ UNDP/DTCP

วิทยากรรับเชิญของ CIDA, SIDA, UNFPA และ UNFDAC

ผู้เชี่ยวชาญฝึกอบรมโครงการ SFPP THAI – NETHERLANDS

ผู้เชี่ยวชาญระหว่างประเทศโครงการร่วมมือป่าไม้ LAO, DDR- SWEDEN

ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร

กรรมการร่างปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่ทำงาน

ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ 10330

โทรศัพท์: 0-2218-2401, 0-2218-2405 โทรสาร: 0-2218-2406

E-mail address: wirawat.u@chula.ac.th