

บทที่ 4

การพัฒนา รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู 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

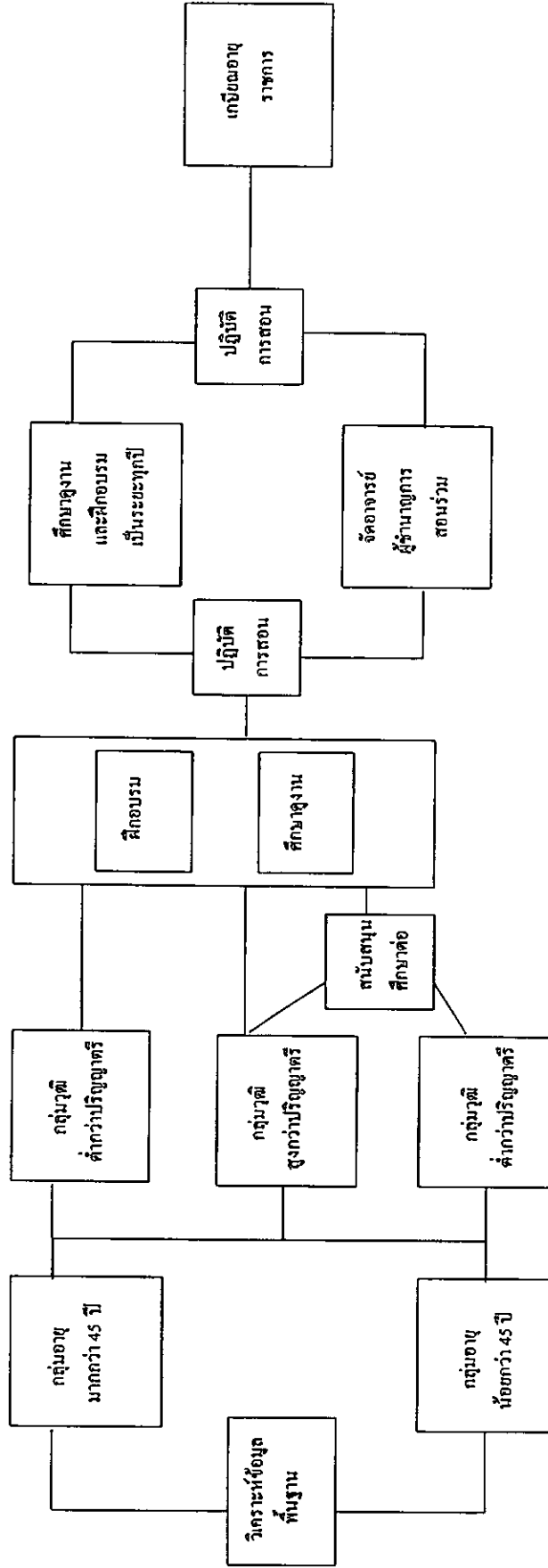
ขั้นที่ 1 การร่างรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

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 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น



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 เว้นแต่มีเหตุจำเป็นจึงจะพิจารณาอนุญาตให้ผู้ที่อายุเกิน 45 ปี ได้ลาศึกษาต่อเป็นราย ๆ ไป

นอกจากการแบ่งประเภทบุคลากรตามเกณฑ์อายุแล้ว ยังพิจารณาจำแนกบุคลากรตามวุฒิการศึกษา เป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มวุฒิปริญญาตรี กลุ่มวุฒิสองปริญญาตรี

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

สำหรับข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรี ควรสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อหรือศึกษาต่อภาคพิเศษ (วันหยุด หรือนอกเวลาราชการ) ในระดับปริญญาโทเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านศาสตร์การสอน ศาสตร์การปฏิบัติงาน และศาสตร์การวิจัย นอกจากนี้ต้องจัด โปรแกรมพัฒนา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน เป็นระยะ ๆ

ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ควรได้รับการพัฒนา โดยการฝึกอบรมและศึกษาคูงาน เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

หลังจากการศึกษาคือ ฝึกอบรม หรือศึกษาคูงาน ข้าราชการครูเหล่านี้ต้องกลับมาทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน ทางหน่วยงานและสถานศึกษาต้องจัดให้ข้าราชการครูเหล่านี้ได้ศึกษาคูงานและฝึกอบรมเป็นระยะทุกปี นอกจากนี้ยังต้องจัดครูแกนนำหรือครูต้นแบบมาทำการนิเทศและสอนร่วม 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

ผู้วิจัยที่เจองวดอุปสงค์ของการสนทนากลุ่ม 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 ได้แก่การจัดให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ 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 โดยใช้เวลารั้งละ 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 ได้แก่ เทคนิควิธีการสอน รองลงมาได้แก่ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน 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

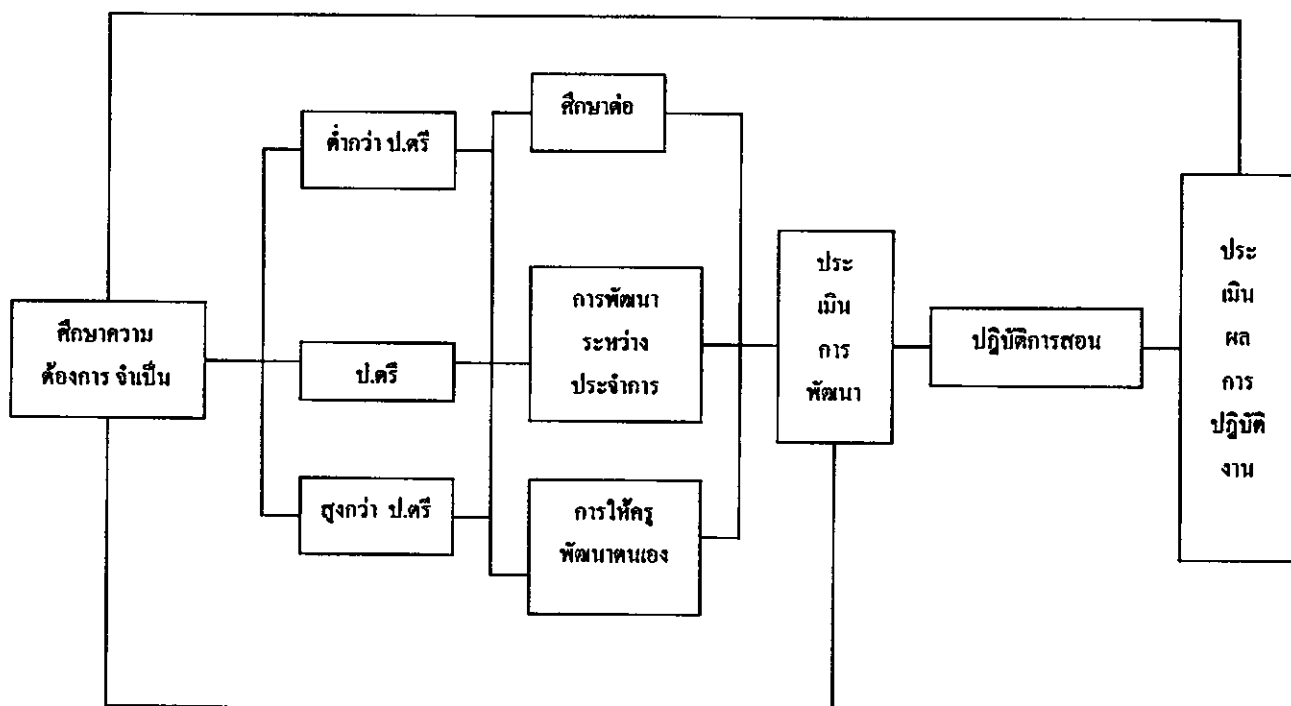
5.18 การคัดเลือกคนเข้ารับการอบรม ควรเป็นไปแบบสมัครใจโดยสอบถามผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมประกอบการพิจารณาด้วย

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 ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา 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. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
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 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ผู้เข้ารับการศึกษาจะได้เรียนรู้ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ช่วยให้ผู้เรียนมีความรู้ที่สนคดี 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 และความเคลื่อนไหวทางการศึกษา

ค. ขอบข่ายเนื้อหา

ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา 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 การไปศึกษาองค์การอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสดูเปรียบเทียบ 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 ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการสัมมนา และจะต้องอาศัยผู้ร่วมสัมมนาเพื่อให้สามารถร่วมอภิปรายหรือร่วมวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่กัน และร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการครูได้รับความรู้ และประสบการณ์เรื่องการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน การวัดประเมินผล

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการเรียน การจัดการกิจกรรมเสริมหลักสูตร

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 มีวิธีปฏิบัติอย่างไรจึงจะทำงานนั้นได้ตามที่ ต้องการ และมีประสิทธิภาพ หรือเป็นการกระทำของครูผู้เชี่ยวชาญ ที่มุ่งหวังจะเปลี่ยนพฤติกรรมของครู ปฏิบัติการ จากการทำงานไม่เป็นหรือไม่ชำนาญเป็นผู้ทำงานเป็น และชำนาญยิ่งขึ้น การสอนงานมีข้อเด่นชัด ดังนี้

1. เทคนิคการสอนงาน ผู้สอนสามารถเลือกเน้นไปในทางใดทางหนึ่งได้ตามความต้องการ
2. ผู้เรียนได้รับประโยชน์จากทั้งประสบการณ์ของตนเองและประสบการณ์ของผู้สอน ขณะเดียวกันผู้สอนก็ได้รู้ถึงสภาพและปัญหาของผู้เรียนรู้ด้วย
3. เสริมสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมระหว่างผู้สอนและผู้เรียน อันจะให้เกิดการประสานงานที่ดีต่อไป
4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้เรียน เนื่องจากผู้เรียนสามารถทำงานได้รวดเร็ว ง่ายและ ถูกต้อง

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 เป็นเทคนิคและการฝึกปฏิบัติงานโดยผู้ฝึกปฏิบัติได้รับอนุมัติให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เป็นการมอบให้ทำการสอนชั่วคราวแทนครูประจำ โดยเสมือนว่าครูประจำไม่อยู่นั่นเอง ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น สอนให้รู้วิธีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยมาทำหน้าที่แทน หรือแต่งตั้งครูคนใดคนหนึ่งมาทำหน้าที่เป็นผู้ช่วย และมอบหมายให้ผู้ฝึกปฏิบัติงานทำงานที่ได้รับมอบหมาย การทดลองปฏิบัติงานเป็นการฝึกหัดงานที่เรียนรู้ได้เร็ว เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ เป็นการกระตุ้นและสนใจได้มาก และยังช่วยลดภาระงานของผู้บังคับบัญชาอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นหลักประกันว่าการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสม

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูปฏิบัติการมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

ง. กระบวนการพัฒนา

ในการพัฒนาข้าราชการครูในระหว่างประจำการ อาจทำโครงการย้ายไปปฏิบัติการเรียนการสอนในโรงเรียนอื่น 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

จัดตั้งผู้บุคลากรไปปรับการพัฒนาจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง ทั้งของเอกชน และของทาง

ราชการ

จ. ระยะเวลา

ตามความเหมาะสม

ฉ. การติดตามประเมินผล

ติดตามประเมินผลโดยผู้ให้การอบรม

9. การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง

ก. แนวคิดพื้นฐาน

สื่อประสม (Multi-media) เป็นการผสมผสานสื่อการเรียนรู้หลายชนิดเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ความเข้าใจสมบูรณ์ที่สุด ชุดสื่อประสมที่ผู้เรียนสามารถเรียนด้วยตนเอง อาจประกอบด้วย เอกสาร แถบเสียง วิกิทัศน์ 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. ครูจัดทำแผนการศึกษาด้วยตนเองจากอินเทอร์เน็ต โดยระบุเนื้อหา ระยะเวลา และผลที่คาดว่าจะได้รับ

2. ครูทำการศึกษาจากอินเทอร์เน็ตตามแผนที่วางไว้

จ. ระยะเวลา

โดยปกติเนื้อหาแต่ละเรื่อง ควรใช้เวลาไม่เกิน 5 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามและประเมินผล

ให้ครูสรุปเนื้อหาที่ศึกษารายงานผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และทำการบันทึกในแฟ้มสะสมงาน (Portfolio)

11. การใช้แบบแผนพฤติกรรม (Behavior Modeling)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

การใช้แบบแผนพฤติกรรม เป็นเทคนิคที่ให้ผู้บริหารได้ชมเทคนิคการบริหารที่ดีจากภาพยนต์หรือวีดิทัศน์ แล้วให้เขาได้ทดลองแสดงบทบาทตามที่ได้ชมในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงกว่า ให้ข้อเสนอแนะต่อการแสดงบทบาทนั้น ทำนองเดียวกับการแสดงบทบาทสมมุติ

ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนก็สามารถใช้แบบแผนพฤติกรรมเป็นเทคนิคในการพัฒนาได้ ตัวอย่างเช่น ให้ครูชมเทคนิคการสอนภาษาอังกฤษจากวีดิทัศน์ แล้วให้ครูได้ทดลองแสดงวิธีการสอนตามแบบอย่างที่ได้ชมในสถานการณ์ที่กำหนด โดยมีครูที่เลี้ยงที่มีความเชี่ยวชาญสูงกว่าคอยให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุง

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. ให้ครูที่เลี้ยงผู้ชำนาญการนิเทศและให้ข้อเสนอแนะ

จ. ระยะเวลา

ฝึกได้ตลอดปี ตามความต้องการ ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง

ฉ. การติดตามผลและประเมินผล

ให้ครูที่เลี้ยงหรือผู้ให้การนิเทศเป็นผู้ประเมิน

12. กรณีศึกษา (Case Study)

ก. แนวคิดพื้นฐาน

ในทางการบริหารเป็นวิธีการที่ใช้นำเสนอปัญหาของหน่วยงาน กรณีใดกรณีหนึ่งแล้วให้ผู้บริหารเข้าไปศึกษาสภาพปัญหา และทดลองแก้ปัญหา แล้วนำผลการศึกษามาอภิปรายร่วมกับผู้บริหารคนอื่นๆ หรือผู้บังคับบัญชา

ในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน สามารถใช้วิธีกรณีศึกษาได้ เช่น กรณีนักเรียนสอบตกวิชาคณิตศาสตร์จำนวนมาก 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 ผู้เข้าอบรมจะได้รับมอบหมายใบงานหรือได้รับเอกสารจำนวนหนึ่ง ซึ่งมีการกำหนดแบบอย่างไว้ล่วงหน้า แล้วมักพยายามให้เหมือนกับสภาพที่เป็นจริงของงานที่ นักบริหารทุกคนต้องได้ปฏิบัติ ทั้งเรื่องที่ส่งเข้ามา ปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เช่น บันทึกข้อความทางโทรศัพท์ที่เลขานุการจัดไว้ให้ ใบลา หนังสือเชิญเป็นวิทยากร บัตรเชิญไปร่วมรับประทานอาหารค่ำ เป็นต้น โดยแทรกเอกสารสำคัญปะปนไว้ด้วย เอกสารทั้งหมดมอบให้ผู้บริหารที่เข้ารับการศึกษาได้ทำการพิจารณา วิเคราะห์ และตัดสินใจวางแผนสิ่งที่จะต้องทำตามลำดับก่อนหลัง ภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้สังเกตหรือผู้ประเมินจะสามารถมองเห็นความสามารถหรือคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่เข้ารับการศึกษาได้

การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง เป็นวิธีการที่สามารถนำมาใช้พัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น การจัดเตรียมข้อมูลสภาพปัญหา การใช้สื่อการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ซึ่งมีกรณีปัญหาที่กำหนดมาให้ 5 ประการ ให้ครูผู้รับการพัฒนาซึ่งเป็นครูภาษาอังกฤษได้พิจารณาวิเคราะห์และวางแผน การแก้ปัญหาตามลำดับก่อนหลัง ในเวลาที่กำหนด ซึ่งผู้ประเมินหรือผู้ให้กรณีศึกษาจะเห็นความสามารถในการแก้ปัญหของครูได้

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 มี hứng ให้เกิดความสุขสนุกสนานเพียงอย่างเดียว โดยจะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญที่เท่าเทียมกัน 2 ส่วน คือ การฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์ที่เตรียมให้กับการผลิตผลงาน ได้ตามกำหนด

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

การเรียนจาก CAI ผู้เรียนนั้นแข่งกับตัวเอง เป็นการเรียนรู้จากการกระทำ ทำให้ความรู้ที่ได้นั้นคงทนในความจำของผู้เรียน บทเรียน CAI สามารถรายงานผลการเรียน และมีแบบทดสอบวัดความรู้จากผู้เรียนจากโปรแกรมนั้นด้วย

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

เป็นสถานการณ์จำลอง แล้วให้ผู้บริหารศึกษาด้วยตนเองก็จะเป็นนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจอีกรูปแบบหนึ่ง

ในการพัฒนาครู สามารถทำได้โดยให้ครูเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนเช่นกัน เช่น การทดลองทางเคมี ในสภาพจริงมักเกิดการสั่นเปลือยสารเคมีและอาจเกิดอันตรายได้ ครูอาจฝึกทดลองในโปรแกรม CAI ก่อนจนเกิดความชำนาญแล้วจึงฝึกจากสภาพจริง จะทำให้เกิดการประหยัดและความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ยังมีสถานการณ์จำลองอื่นๆ เช่น เกมการสร้างเมือง การปฐมพยาบาล การตกแต่งภายในอาคาร การออกแบบผลิตภัณฑ์ หากครูได้ฝึกปฏิบัติจากสถานการณ์จำลอง จะทำให้ครูรู้สึกตื่นตัวกับบทเรียน 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

การหมุนเวียนงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการทำงาน สามารถทำงานแทนกันได้ ในกรณีบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นการเตรียมคนเข้าปฏิบัติหน้าที่

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยม อาจมีการย้ายสับเปลี่ยนกันระหว่างโรงเรียนในกลุ่มเดียวกัน หรือให้ผู้ช่วยผู้บริหารในโรงเรียนที่มีอยู่ 4 ฝ่ายได้หมุนเวียนงานกัน โดยกำหนดเป็นนโยบายของกลุ่มโรงเรียนหรือนโยบายของโรงเรียน

การหมุนเวียนงานจะเป็นการพัฒนาผู้บริหารได้ดี ถ้าการสับเปลี่ยนนั้นหลังจากที่แต่ละบุคคลได้มี

ความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีพอ กับงานในหน้าที่เดิมแล้ว จึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

การหมุนเวียนงานในลักษณะการกลั่นแกล้ง อดคิด จากผู้มีอำนาจจะไม่บังเกิดผลดีต่อการพัฒนาบุคลากร การหมุนเวียนเป็นวิธีการที่ใช้พัฒนาครูผู้สอนได้ เช่น การเปลี่ยนไปสอนรายวิชาอื่นในหมวดวิชาเดียวกัน การเปลี่ยนระดับชั้นที่สอน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดทักษะและประสบการณ์ในการจัดการการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น

ข. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ครูเกิดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอนเพิ่มขึ้น

ค. ขอบข่ายของเนื้อหา

แล้วแต่สาระสำคัญของหลักสูตร ในรายวิชานั้น ๆ

ง. กระบวนการพัฒนา

1. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น
2. สร้างความเข้าใจกับผู้ที่จะถูกหมุนเวียนงาน
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 และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จ 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 ควรกำหนดบทบาทภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีหน่วยงานรับผิดชอบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา
- 2.7 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ ในการพัฒนาบุคลากร
- 2.8 ใช้ผู้เชี่ยวชาญ หรือองค์กรภายนอกเป็นกลไกการฝึกอบรม หรือการพัฒนาข้าราชการครูมากขึ้น
- 2.9 จัดระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้อง 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 มีวิธีการที่ดีในการจะรักษามูลค่าที่ได้รับการพัฒนาแล้วให้อยู่กับสถานศึกษา ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

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

ที่เป็นหน่วยงานในกระทรวงการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจในการดำเนินนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางของแผนการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการสภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ดำเนินการตามนโยบายที่คณะกรรมการฯ กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

1. คณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. คณะอนุกรรมการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คณะอนุกรรมการกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

คณะกรรมการฯ ควรแต่งตั้งคณะกรรมการอื่น ๆ ได้อีก ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

6.2 จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และทำการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวควรมีสถวนย์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาค

6.3 รัฐจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

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

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

6.6 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

6.7 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

6.8 กำหนดภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีหน้าที่

รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

6.9 ให้มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

6.10 ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา

6.11 ให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลมากำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2545

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
2. กุรุสภา
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. สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. สมาครและบุคลากรทางการศึกษา
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

1. ค่าใช้จ่ายในการประสานงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผล
2. ค่าใช้จ่ายเพื่อการประสานงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน ค่าจัดทำแผน ค่าเผยแพร่

เอกสาร

3. คำดำเนินการวิจัย
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	การศึกษาคูงาน	✓	✓	✓	✓	✓
5	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ		✓		✓	
6	การสอนงาน	✓		✓		
7	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	✓				

ร.ก.	รูปแบบ / แนวทาง	ปีการศึกษา				
		2545	2546	2547	2548	2549
8	การฝึกอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง			✓		✓
9	การศึกษาจากบุคคลที่ประสบด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓
10	การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓
11	การใช้แบบแผนพฤติกรรม		✓		✓	
12	กรณีศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓
13	การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง	✓	✓	✓	✓	✓
14	การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน	✓	✓	✓	✓	✓
15	การฝึกแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน	✓	✓	✓	✓	✓
16	การหมุนเวียนงาน			✓		

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

ขั้นที่ 4 นำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ได้รับผลโดยตรง จากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น

ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น

ผู้ปกครองและนักเรียน ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ดังนี้

ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน

ระหว่างประจำการ คือ มีความเห็นด้วย นอกจากนี้ได้ให้ข้อคิดเห็นพอสรุปได้ดังนี้

1. ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีควรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทุกคน โดยอาจจะศึกษาในเวลา หรือนอกเวลาราชการ แต่ควรกำหนดว่าต้องศึกษาต่อในด้านการศึกษา

2. ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาระหว่างประจำ การ โดยการไปเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งนี้ น่าจะมีการกำหนดองค์กรที่รับผิดชอบ และถ้าเป็น การศึกษาต่อ น่าจะเป็นการศึกษาโดยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และน่าจะเป็นการกำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นความ จำเป็นของหน่วยงานหรือโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์นักเรียน เกี่ยวกับการวิจัยในเรื่องนี้ ทำให้ได้ทราบว่านักเรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลง การจัดการศึกษาอยู่บ้าง เพราะ ได้ยินเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น นักเรียนได้ให้ความคิด เห็นเกี่ยวกับครูที่ตนเองอยากได้ 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. ครูต้องเปิดใจกว้างและเปิด โอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ซักถามในเรื่องที่ ไม่เข้าใจ
9. ครูต้องพัฒนาตนเองเสมอให้มีความรู้ รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์
10. ครูต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรใหม่ มีวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย สามารถนำสื่อ และเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

ขั้นที่ 5 การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้ปกครองและนักเรียน

ผู้วิจัยได้นำข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง ประจำการของผู้ปกครองและนักเรียนมาปรับปรุง และได้ข้อสรุปดังนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้ปกครองและนักเรียนเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงาน การสอนระหว่างประจำการ ได้ข้อสรุปจากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้ปกครองเห็นด้วยกับรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนั้น จึงไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ แต่ได้นำความคิดเห็นมาเพิ่มเติมเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

ขั้นที่ 6 การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครู สายงานการสอนระหว่างประจำการ

ในการวิจัยขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน
ระหว่างประจำการที่แก้ไขปรับปรุงแล้วตามขั้นที่ 5 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ 2 คน ทำการตรวจสอบ
ความเหมาะสมและความเป็นไปได้

ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษทั้ง 2 คน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสาย
งานการสอนระหว่างประจำการซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ แต่มี
ข้อสังเกตคือ รูปแบบที่นำเสนอ นั้น เป็นการแสดงให้เห็นลำดับขั้นของการปฏิบัติงาน ดังนั้นน่าจะมีหัวข้อสรุป
เพื่อแสดงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด ซึ่งในประเด็นนี้ผู้วิจัยได้เห็นพ้องด้วยและได้ปรับแก้ไขเพิ่มเติม

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

3. ผู้ทรงคุณวุฒิได้มีข้อสังเกตว่ายังขาดความชัดเจนในเรื่องที่มาจากเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการ
พัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ซึ่งผู้วิจัยได้ระบุเพิ่มเติมเพื่อให้ทราบว่า ส่วนใดมาจาก
การศึกษาเอกสารมาจากการสนทนากลุ่ม หรือมาจากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ

ผู้วิจัยได้รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับการยอมรับจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ดังแสดงในแผนภูมิ ที่ 8

แผนภูมิที่ 8 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้รับ
การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ

