

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากร
3. มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 3.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
 - 3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
4. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 4.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 4.2 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 4.3 การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 - 4.4 การวัดจรรยาบรรณครู
5. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาส
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการมากมายหลายสิ่งหลายอย่าง ตั้งแต่อาหาร อาบอากาศหายใจ ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัย การยอมรับ การยกย่อง เกียรติยศชื่อเสียงและอื่น ๆ อย่างไม่รู้จบ ตามลำดับขั้นของความต้องการ ไม่มีที่สิ้นสุดและไม่เคยเพียงพอ

เฟรนช์ และเบลล์ (French & Bell, 1961 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540, หน้า 54) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์กรให้ดีที่สุดจึงต้องมีโน้ตที่กว้างไกลในการวางแผนการพัฒนา คือ

มนุษย์เราสามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) วินิจฉัย และแก้ปัญหา (Diagnosis and Solving Problems) และนำไปปฏิบัติ (Implementing Plan)

อัลเชค (Ulrich, 1983, อ้างถึงใน ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา, 2544) ให้ความหมายของการหาความต้องการในการพัฒนาว่า เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งสำหรับตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการค้นหาปัญหาและสภาพการณ์เกี่ยวกับบุคคลที่ต้องการแก้ไขด้วยการพัฒนา

แนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1964) ได้เสนอไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ ความต้องการของมนุษย์นั้นเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ลำดับขั้นความต้องการนี้สามารถใช้ใจได้ แต่เมื่อใช้ใจไปแล้วจะนำมาใช้อีกไม่ได้จะต้องใช้ลำดับขั้นแรงจูงใจที่สูงกว่ามาแทน

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการของบุคคลเพียงเพื่อมีชีวิตอยู่รอดได้ ประกอบด้วยความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน การนอนหลับ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการมั่นคงปลอดภัยได้รับความคุ้มครอง ปราศจากความหวาดกลัวต่าง ๆ

3. ความต้องการสังคมติดต่อกับผู้อื่น (Social Needs) เป็นความต้องการรวมกลุ่ม และความรักใคร่ในหมู่พวกพ้อง

4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เป็นความต้องการมีชื่อเสียง การยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการความเข้าใจในสังคมแห่งตน ประกอบด้วย การมุ่งสำเร็จผลในการทำงาน การพัฒนาตนเอง สามารถจัดการกับงานและปัญหาของตนเองได้

แนวความคิดทฤษฎีการจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์โดยตรง จากการวิจัยของแอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแยกแยะเป็น 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย E (Existence) คือความต้องการอยู่รอด R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม และ G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตดำรงอยู่ในธรรมชาติความต้องการนี้ได้ครอบคลุมลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ และ

ความต้องการความปลอดภัยของมาสโลว์

2. ความต้องการสัมพันธ์ เป็นความต้องการเกี่ยวข้องกับสังคมทุกประเภท

รวมเอาความต้องการด้านสังคม และบางส่วนของความต้องการความปลอดภัยและความต้องการได้รับการยกย่อง

3. ความต้องการเจริญเติบโต เป็นความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะรวมเอาบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการสังคมแห่งตนของมาสโลว์ไว้ด้วย (สุกัญญา อิมเอมธรรม, 2548, หน้า 34)

แนวความคิดทฤษฎีความต้องการของ แมคคิลเลนด (McClelland) ทฤษฎีนี้ได้แนวคิดจากเมอร์เรย์ (Murray) และถูกพัฒนาขึ้นมาโดย เดวิด ซี. แมคคิลเลนด (David C. McClelland) สรุปว่า มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และมีความต้องการที่แตกต่างกัน 3 ประการ คือ (จันทร์านิ สงวนนาม, 2545, หน้า 208)

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs)
2. ความต้องการอำนาจ (Power Needs)
3. ความต้องการมีสายสัมพันธ์ (Affiliation Needs)

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

โรบบิน (Robbin, 1996, pp. 192 - 193) ได้สรุปปัจจัยของการจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

1. ความท้าทายทางสติปัญญาของการทำงาน (Mentally Challenging Work) คนทำงานมีแนวโน้มจะชอบงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะ (Skills) และความรู้ ความสามารถ (Abilities) มีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ (Variety of Work) มีอิสรภาพ (Freedom) และการให้ข้อมูลการประเมินผลงาน (Feedback) ที่ชัดเจน งานที่ท้าทายน้อยจะสร้างความเบื่อหน่าย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้างานท้าทายสูงจะสร้างความเครียด และรู้สึกอึดอัด ดังนั้นงานที่มีลักษณะท้าทายปานกลาง จะสร้างความพึงพอใจได้สูง

2. การจ่ายรางวัลตอบแทนที่เป็นธรรม (Equitable Rewards) ผู้ทำงานต้องการระบบจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และนโยบายในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Policies) ที่โปร่งใสที่สามารถรับรู้ตรวจสอบได้โดยไม่คลุมเครือ การกำหนดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมบนพื้นฐานของงานระดับทักษะและความชำนาญและมาตรฐานของสังคมเป็นที่แน่นอนว่า การจ่ายเงินตอบแทน ที่สูงจะสร้างความพึงพอใจให้กับคนงานได้สูง แต่ก็ไม่เสมอไป เพราะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น สถานที่ตั้ง ตลาดแรงงานและชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น แต่ปัจจัยสำคัญ

ต่อการกำหนดค่าตอบแทนคือความยุติธรรม (Fairness) ปัจจัยอื่น ๆ อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขได้ แต่สิ่งสำคัญที่สุดจะต้องให้คนงานได้รับรู้ มีความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

ในการทำงานเดียวกัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีนโยบาย และการปฏิบัติที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้เจริญก้าวหน้า มีความรับผิดชอบสูงขึ้น และเพิ่มพูนสถานะทางสังคม อย่างเป็นธรรม โปร่งใส (Robbin, 1996, p. 58)

3. สภาพการทำงาน (Supportive Working Condition) สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย มีเครื่องอำนวยความสะดวก จะช่วยสร้างความพึงพอใจในงานได้สูง นับตั้งแต่ สภาพทางกายภาพ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง เป็นปัจจัยสำคัญต่อสภาพการทำงานคนงานมีความชอบที่จะทำงานในสภาพการทำงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการอยู่ที่บ้าน สะอาด ทันสมัย และมีเครื่องมือการทำงานที่พอเพียง

4. เพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตร (Supportive Colleagues) โดยทั่วไปบุคคลที่ทำงานมีความต้องการสำคัญอย่างหนึ่งทีนอกเหนือไปจากการหารายได้ก็คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้นการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีมิตรภาพให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จึงเพิ่มพูนความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างาน จัดได้ว่าเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจที่สำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อหัวหน้างานในขณะนั้น มีความเข้าใจ มีมิตรภาพ อุทิศตัวต่อการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และแสดงความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ โรบิน (Robbin, 1996, p. 193) ได้สรุปไว้ว่า มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันสูงระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพของบุคคล บุคคลใดที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับอาชีพจะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างดี ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างสูง

ล็อก (Locke, 1991, pp. 176 - 178) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ตัวงานงานจะเป็นปัจจัยแรกที่จะทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งเป็นความพอใจในงานจะเป็นทุนเดิมที่จะสร้างความสนใจในงานแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้ระดับความยากง่ายของงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ งานที่มีความยากง่ายพอเหมาะจะสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน สุดท้ายปริมาณงานและเวลาของการทำงาน งานที่มีปริมาณพอเหมาะทั้งจำนวนงานและเวลาจะสร้างประสิทธิภาพได้สูง

2. เงินเดือนหรือค่าจ้าง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจ เพราะลูกจ้างจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือบำบัดความต้องการของตนเองได้ การจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง นอกจากจะขึ้นอยู่กับ

กับอัตราค่าจ้างแล้ว ความยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของบรรดาคนงาน ของลูกจ้างประเภทเดียวกันคุณสมบัติของงานชนิดเดียวกัน ตลอดจนวิธีการจ่ายค่าแรง เช่น จ่ายเป็นรายเดือน จ่ายรายปักษ์ รายวัน หรือเหมาจ่ายเป็นชิ้นงานก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจเช่นเดียวกัน

3. การเลื่อนตำแหน่งงาน หมายถึง โอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นด้วยความยุติธรรม และเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

4. การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การได้รับการยกย่องสรรเสริญ และประกาศเกียรติคุณแก่ผู้รับผลสำเร็จ

5. ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับจากการทำงานหรือหวังว่าจะได้รับ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อนประจำปี โบนัสประจำปี เป็นต้น

6. สภาพการทำงาน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ประกอบด้วย การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง การจัดสภาพห้องทำงาน การทำงาน ที่ตั้งของอาคาร เป็นต้น

7. การบังคับบัญชา ประกอบด้วย แบบของผู้นำในองค์กร ทักษะในการบริหารงานมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้า และการเข้าไปช่วยเหลือไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา

8. เพื่อนร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมหรือยับยั้ง ความพึงพอใจต่อการทำงานการมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตร ในทางตรงข้าม ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถต่ำ ช่วยเหลือไม่ได้ และไม่ค่อยเป็นมิตรจะทำให้ความพึงพอใจต่ำ

9. องค์กรและการบริหารงาน ประกอบด้วยนโยบายหรือการบริหารงานเป็นนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ดิสเลอร์ (Dessler, 1991, p. 339) สรุปไว้ว่า บุคคลที่จะมีความพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการกระตุ้นของสิ่งจูงใจ มีองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนในรูปต่าง ๆ
2. สิ่งจูงใจในรูปโอกาสของบุคคล ได้แก่ ชื่อเสียง เกียรติยศ อำนาจพิเศษ ตำแหน่ง
3. สิ่งจูงใจทางกายภาพที่ต้องการหรือพึงปรารถนา ได้แก่ สภาพวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ของอุดมคติ ได้แก่ ความภาคภูมิใจของบุคคลที่ได้แสดงผลฝีมือและความพอใจที่ได้ทำงานเต็มที่

5. สิ่งจูงใจที่เป็นความดึงดูดทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีมิตร ในหมู่เพื่อน ร่วมงานการยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้สอดคล้อง กับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล

7. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ได้แก่ การมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลที่สำคัญ ของหน่วยงาน

8. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกันอันดีมิตร ได้แก่ ความพอใจของบุคคลที่ได้อยู่ ร่วมกันอันดีมิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียว ร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ความต้องการของมนุษย์ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมาในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งมีความต้องการในหลาย ๆ ด้านที่เหมือนหรือ คล้ายคลึงกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับงานสภาพแวดล้อมแรงจูงใจและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ฉะนั้น การที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบว่ามนุษย์ผู้นั้นขาดอะไร และแท้ที่จริงเขามีความต้องการอะไร จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ผู้นั้น ได้ อย่างแท้จริง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาตน (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 779) หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบ พฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของ ตนเอง และในด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้เกิดความปรารถนาดีในการดำรงชีวิต

การพัฒนาตน (เมธาวิ อุดมธรรมานุภาพ, 2544, หน้า 113) หมายถึง การรับรู้และ การยอมรับตนเอง รู้ว่าตัวเราแตกต่างจากคนอื่น ๆ มีคุณภาพ ความสามารถ ความรู้สึก ความคิด การรู้ ดังกล่าวเป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงปัจจุบัน การพัฒนาตนจะเกิดพร้อม ๆ กับการประเมินตนเอง บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นใคร น่าสนใจเพียงใดเกลียดชังเพียงใด เหมือนใคร ทำงานได้ดีเพียงใด การตอบคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองจะเป็นสิ่งกำหนดความนับถือตนเอง (Self Esteem) หรือคุณค่าของบุคคลที่จะมีส่วนในการสร้างเอกลักษณ์ของบุคคล

สาเหตุที่คนต้องพัฒนาตนเอง

สาเหตุหลักที่คนต้องพัฒนาตน เพราะคนจะเป็นมนุษย์ได้นั้นต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจสูง และ ในหมู่มนุษย์ ผู้ที่พัฒนาตนหรือฝึกตนแล้วประเสริฐสุด มีสาเหตุให้พิจารณาว่าเราต้องพัฒนาตนเอง

ดังต่อไปนี้

1. เพราะคนมีพฤติกรรมหลายอย่างที่ผู้อื่น ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ยกเว้นตนเองตั้งใจจะเปลี่ยนแปลงเท่านั้นเช่นพฤติกรรมทางเพศหรือการที่มีปฏิริยาทางอารมณ์ เรื่อง ความโลภ ความโกรธ และความหลง เป็นต้น
2. เพราะพฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์ที่ทำลายคุณภาพตน หลายประการเป็นพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิริยาต่อตนเอง เนื่องจากเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน เป็นต้น
3. เพราะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนนั้นเป็นเรื่องยากและ ไม่มีความสุข หากตนเองไม่สมัครใจทำด้วยตนเอง ถ้ารอที่จะให้คนอื่นมาช่วยก็มักไม่สำเร็จ โดยเฉพาะถ้าตนเองขาดความตั้งใจอย่างแน่วแน่

ความสำคัญของการพัฒนาตน

การพัฒนาตน มีความสำคัญคือ ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีต เป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อที่จะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตน ความสำคัญของการพัฒนาตนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ถ้ามาสู่การยอมรับตนตามสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ
3. เพื่อวางแผนทางในการที่จะพัฒนาชีวิต ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

ประโยชน์ของการพัฒนาตน

ในการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาตน ทำให้ผู้เรียนรู้และสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติ บุคลิกภาพ นิสัย ทักษะคติ พฤติกรรมทั้งภายนอกและภายใน และสามารถพัฒนาตนให้เป็นไปในทางที่ตนเองและสังคมต้องการ

ทำให้ผู้เรียนรู้กระบวนการพัฒนาตนแล้วเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในตนเอง เช่น ผู้เรียนมีทักษะในการพัฒนาตนเอง มีผลการเรียนดีขึ้น สามารถควบคุมน้ำหนักรหรือน้ำหนักลดลง มีอารมณ์ดีขึ้นและในที่สุดมีความสุขมากขึ้น หากผู้เรียนเต็มใจที่จะเรียนรู้และตั้งใจเต็มที่ในการพัฒนาตนสิ่งต่อไปนี้น่าจะเกิดขึ้นได้เช่นกัน คือ

1. ทำให้รู้และเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่ปรากฏออกมาและไม่ปรากฏออกมาให้เห็นได้ชัดเจนทั้งที่รู้ตัวและไม่รู้ตัว
2. ให้รู้และเข้าใจพัฒนาการทางด้านสรีระและภาวะทางจิตใจที่มีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์
3. ทำให้รู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาคนและวิธีปรับตัวของมนุษย์การเผชิญกับปัญหา การแก้ปัญหา การพิจารณาสภาพของจิตใจ ทั้งในด้านการกระทำ ความรู้สึก นึกคิด อารมณ์ และแนวทางในการรักษาสุขภาพจิต
4. ทำให้เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ ที่อยู่ในสังคม และสามารถรับรู้ความรู้สึกและเข้าใจพฤติกรรมได้อย่างถูกต้อง โดยใช้หลักการและแนวทางจิตวิทยาเป็นตัวกำหนด
5. ทำให้รู้ศาสตร์ประยุกต์พื้นฐานที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม เพื่อดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ต้องการ
6. ทำให้เป็นการลดปัญหาที่มีอยู่หรือปัญหาที่มีอยู่ให้หมดไป และป้องกันปัญหาใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นหรือไม่ให้เกิดปัญหาเก่าซ้ำเพราะมีภูมิคุ้มกันตนเอง
7. ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์บางอย่างที่ต้องการและอยู่ในวิสัยที่จะทำได้ในเวลาที่กำหนด กระตุ้นพฤติกรรมใฝ่สัมฤทธิ์และมีวิธีจัดการกับความเครียด ความท้อแท้ ให้มีกำลังใจต่อสู้ต่อไป
8. ทำให้มีเครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับใช้ในการพัฒนาคน และสังคมสิ่งแวดล้อมไปตลอดชีวิต
9. ทำให้เข้าใจหลักการ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนเพื่อนำมาส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และมีทักษะในการพัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต

การพัฒนาคนเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนเหมาะสมทั้งในด้านของตนเอง และการสร้างความสัมพันธ์กับสังคม คนต้องพัฒนาตนเองตลอดชีวิต คนหรือมนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และมีประโยชน์มากที่สุด ทั้งนี้เพราะทรัพยากรอื่น ๆ แม้จะมีชีวิตก็หาไม่สดีปัญหาเท่านั้น ส่วนทรัพยากรที่ปราศจากชีวิตนั้น หากคนไม่นำมาใช้ก็หาประโยชน์มิได้ และคนที่เป็ทรัพยากรที่มีคุณค่าหรือคนจะเป็นมนุษย์ได้สมบูรณ์นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง ด้วยการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยอาศัยความรู้จากศาสตร์ที่เรียกว่าจิตวิทยา หรือพุทธจิตวิทยา การพัฒนาคนนั้นต้องเป็นไปอย่างมีระบบ เป็นกระบวนการพัฒนาหรือฝึกฝนปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนนั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการในการพัฒนาคนโดยอาศัยศาสตร์ทางจิตวิทยาดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง มนุษย์มี

จิตและวิญญาณที่ทำให้ชีวิตมีจุดมุ่งหมายและมีคุณค่า ด้วยการทำงานของจิตและกระบวนการทางจิตมนุษย์สามารถที่จะบูรณาการให้กลไกการทำงานของร่างกายเป็นไปอย่างมีระเบียบ มีความสอดคล้องกันจะนำไปทำให้ชีวิตของมนุษย์เกิดความสุข การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาตน เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ทำให้สามารถอธิบายวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาตนได้อย่างเป็นระเบียบวิธี จึงเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ถ้าเราสามารถพัฒนาตนได้ มนุษย์โดยทั่วไปการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ก็จะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุขโดยทั่วกัน สิ่งสำคัญเป็นการลดปัญหาที่มีอยู่หรือปัญหาที่มีอยู่ให้หมดไปและป้องกันปัญหาใหม่ไม่ให้เกิดขึ้นหรือไม่ให้เกิดปัญหาเก่าซ้ำเพราะมีภูมิคุ้มกันตนเอง

การพัฒนาตนเองหรือการสร้างเสริมบุคลิกภาพ มีวิธีการด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสรีระร่างกาย เช่น มีบุคลิกภาพทางกายที่สง่างาม มีสัดส่วนของร่างกายที่สมส่วน
2. การพัฒนาบุคลิกภาพทางสติปัญญา เช่น การมีความรู้ความสามารถในงานอาชีพ
3. การพัฒนาบุคลิกภาพทางด้านอารมณ์และสังคม เช่น มารยาททางสังคม การรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง คือ การที่ตนเองปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเองด้วยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ด้วยการกระทำและปรับเปลี่ยนตนเองอย่างเป็นกระบวนการ และจัดระบบแบบแผนไว้อย่างดี แล้วพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกระทำด้วยความสมัครใจ การพัฒนาตน จึงจะบรรลุผลและสำเร็จตามที่ต้องการได้

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ การพัฒนาครูให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ การปฏิรูปการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การประเมินผลการเรียนรู้ การประกันคุณภาพ ด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดการอบรมถ่ายทอดความรู้ โดยวิทยากรภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียนที่เป็นมืออาชีพจะช่วยให้ครูเกิดความตระหนักในการรับรู้เกิดกำลังใจปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นที่จะทำให้สำเร็จและย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาอื่นตามมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเกิดทักษะในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (ภูษิต บุญอึ้ง, 2547, หน้า 8)

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ครูเป็นบุคลากรสำคัญที่จะสร้างเด็กให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ถ้าครูมีอุดมการณ์ของความเป็นครูได้รับการส่งเสริมให้สอนและปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องตามหลักภาระจะทำให้นักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์เต็มที่ โรงเรียนจึงควรส่งเสริมและพัฒนาครูทุกคนให้มีความรู้

ความชำนาญในการสอน มีอุดมการณ์และมีใจรักในการสอนอย่างจริงจัง

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 154) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความสามารถสูงขึ้น เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติซึ่งมี วัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับงานและเป็นการเพิ่มพูน ความรู้สัณนิทคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 146) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มี คุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 18) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่พึง ประสงค์

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544, หน้า 195) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการดำเนินการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดี และมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

สมคิด บางโม (2545, หน้า 164) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง กรรมวิธีใหม่ที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานผู้ปฏิบัติทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ความชำนาญ และบุคลิกภาพให้มีความก้าวหน้าเพื่อ ให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงและประสบความสำเร็จ

ภูษิต บุญอิง (2547, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริม เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หน่วยงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี เพิ่มมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ เกิดทักษะเหมาะสม ส่งผลให้หน่วยงานหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาทันทั่วทั้งที่ และนอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยลดความสับสนเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของ ทุก ๆ หน่วยงาน ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

อานวย แสงสว่าง (2540, หน้า 250 - 251) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรใน องค์การไว้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นการพัฒนาคุณภาพของ บุคลากร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งทางด้านวิชาทฤษฎีและวิชาชีพปฏิบัติในวิชาชีพหรือทักษะ วิชาชีพจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในวิชาชีพ
2. ช่วยพัฒนาทักษะบุคลากรให้ทันสมัยเนื่องจากการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า ทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้หน้าที่ขององค์การจะต้อง ปรับตัว และเปลี่ยนแปลงไปในทางด้านความมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น จึงมี ความจำเป็นจะต้องฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและทันสมัย สามารถรองรับ ความก้าวหน้า และการพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
3. ช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การ ได้แก่ ความขัดแย้งระหว่าง บุคคล มาตรฐานการทำงาน การขาดงาน การลาออก และความขัดแย้งกับสภาพแรงงาน ดังนั้น การฝึกอบรมก็เป็นแนวทางที่สำคัญอย่างหนึ่งจะช่วยขจัดปัญหาการบริหารงานบุคลากรขององค์การ นั้นได้
4. ช่วยในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่โดยการใช้รูปแบบ โปรแกรมการฝึกอบรม จะช่วยให้บุคลากรใหม่ที่เริ่มเข้าทำงานในองค์การมีความรู้สึกประทับใจ และมีความมั่นใจต่อองค์การตั้งแต่ระดับประทับใจมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด การจัดโปรแกรม ปฐมนิเทศที่ดีย่อมทำให้บุคลากรใหม่เกิดความรู้สึกประทับใจ และมีความพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรใหม่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องรู้จักระมัดระวังและ ให้ความสำคัญต่อการจัดและดำเนินการตามโปรแกรมการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ให้มี ประสิทธิภาพมากที่สุด
5. ช่วยพัฒนาและเตรียมบุคลากรสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับหัวหน้า งานที่สูงขึ้น การเลื่อนระดับและตำแหน่งงานให้สูงขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพการทำงาน ย่อมเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่ดีขององค์การ ดังนั้น

การฝึกอบรมบุคลากรทำให้บุคลากรได้รับทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

6. ช่วยตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าในงานวิชาชีพของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ดีทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นการฝึกอบรมที่มีการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมตลอดปีจะสามารถตอบสนองการทำนายในงานวิชาชีพและต่อการพัฒนา ตัวบุคลากรโดยตรงย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพได้ดียิ่งขึ้น

7. ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรในส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านปริมาณการทำงาน และระดับคุณภาพการทำงานอย่างมีระบบ และมีความต่อเนื่องตลอดปี โดยผ่านระบบการฝึกอบรมที่ดีแล้ว จะทำให้บุคลากรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และจะเป็นผลให้งานการผลิตมีผลิตภัณฑ์หรืองานการบริหารที่ดีเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรสามารถมีรายได้เพิ่มมากขึ้น และจะเป็นการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ถ้าบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

8. ช่วยเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบจะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการส่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ไปพัฒนาทางด้านฝึกอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะ ได้อย่างมีความเหมาะสมและถูกต้องตรงกับสายงานอาชีพ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 154 - 155) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่ามีเหตุผลที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาแล้วก็ตาม เมื่อเข้ามาทำงานใหม่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร รวมทั้งนโยบายและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ในกรณีที่มิบุคคลเข้ามาทำงานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นก่อน โดยการจัดฝึกอบรม ปฐมนิเทศ การแนะนำชี้แจง เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรใหม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั่นเอง

2. เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ นั้น มีลักษณะงานที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นั้นด้วย ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะปฏิบัติงานจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลนั้นให้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ การพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่ นอกจากจะปฐมนิเทศแล้วก็ต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลที่ย้ายมาปฏิบัติงานก็ถือว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาเช่นกัน

3. แม้ว่าบุคคลจะได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานานจนถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้าก็จะมีเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งระบบวิธีการทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาบุคคลในรูปต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การแนะนำงาน เป็นต้น

4. กรณีที่บุคคลได้เลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารใหม่ ๆ บุคคลเหล่านั้นมักจะมีปัญหา เนื่องจากไม่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารมาก่อน จึงต้องดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคคลเหล่านั้น เช่น การฝึกอบรมนักบริหารระดับต้น การฝึกอบรมนักบริหารระดับกลาง และการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง

5. แม้บุคคลจะมีความสามารถในการทำงานอยู่แล้วก็ตาม เนื่องจากปัจจุบันนี้เป็นโลกแห่งการแข่งขัน และโลกแห่งประสิทธิภาพของการบริหาร ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีผลงานสูง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ วิธีหนึ่งที่นิยมดำเนินการคือ การพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน ทั้งการพัฒนาบุคคลในลักษณะเฉพาะตัว และพัฒนาทีมปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย เหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการพัฒนาบุคคลนั้น นอกจากจะจำเป็นเพื่อพัฒนาความสามารถให้แต่ละคนได้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด แล้วหน่วยงานจะยังใช้การพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน หรือพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในส่วนรวมของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2531, หน้า 248 - 259 อ้างถึงใน ภูษิต บุญอึ้ง, 2547, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้นทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้า ความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมี

ผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อม มีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักจะต้องสอบถามหรือขอ คำแนะนำจาก หัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร เหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกทำให้ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำลงจะได้และมีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิด ใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้วย่อมสามารถนำไปประยุกต์ ใช้ใน การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อ องค์การ

บรรจง อินทรินทร์ (2547, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า สังคมมีการเปลี่ยนแปลงองค์กรต่าง ๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัยขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านั้น เกิดจากความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ ของบุคลากรเป็นสำคัญจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ภูษิต บุญอึ้ง (2547, หน้า 13) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนา บุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถ ทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้สูงขึ้น ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การหรือหน่วยงาน

เกิดมั่นคง และผลักดันองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความมั่นคง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของ
ทุก ๆ หน่วยงาน

แคสเทเตอร์ (Castetter, 1996, p. 238 อ้างถึงใน บรรจง อินทรินทร์, 2547, หน้า 9)
ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคล
ที่ดี เพราะว่าการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้าน
การศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหา
ในการบริหารการศึกษา
2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคคล คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ
เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การสอนภาคฤดู
ร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ
3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และวิทยาการ
ได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

จากการศึกษาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนา
บุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะสามารถ
ทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น
ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้
องค์การหรือหน่วยงานมั่นคง

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 78) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์หรือความประมาทเลินเล่อ
รวมทั้งความรู้จักรวิธีการทำงาน
3. เพื่อลดอุบัติเหตุอันอาจเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานเอง หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะ
อค์กัถย
4. เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่
แตกต่างกัน ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วย
ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และขอย่นนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป
5. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มทั้งในการผลิตและการจัดระบบการจัดการ
6. เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้น หรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยน

หน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสียไป

7. เพื่อสนองความก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล
8. เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่และเห็นคุณค่าจากองค์กรอันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
9. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
10. เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบายและความจำเป็นในการดำเนินงานของหน่วยงาน

นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542, หน้า 29) ได้สรุปความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรปรับปรุง เพิ่มพูนและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองด้วยความรู้ความสามารถในลักษณะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกจิตใจ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีกว่าเดิม ทั้งคุณภาพและปริมาณ

กิติ ตัยัคคานนท์ (2543, หน้า 105) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเป็นการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสจะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือการเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตัวเขาเอง

ผลดีจากการพัฒนาบุคลากร 4 ประการ ที่กล่าวมา จะทำให้หน่วยงานได้ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้น ถ้าจะพูดในแง่ของหน่วยงานเอกชน การพัฒนาคนในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้นก็สามารถลดจำนวนผู้ปฏิบัติงานลงได้ หรือไม่จำเป็นต้องหาคนมาทำงานเพิ่มขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์กับความต้องการในเรื่องการใช้และจำนวนบุคลากร

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 68) ได้สรุปถึงการพัฒนาบุคลากรว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งหมายความว่า ค่านิยม ความร่วมมือ การมุ่งพัฒนา ความรับผิดชอบ

สราวุธ จันปุ่ม (2547, หน้า 14) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

มากขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพผลผลิตขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็น
การพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากร ก็เพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้
ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กร ได้รับ
ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวในอีกนัยหนึ่งว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้
ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างคุณภาพและเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ ซึ่งได้
มีนักวิชาการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้อย่าง
หลากหลาย ดังจะได้นำเสนอมาพอสังเขปดังนี้

นักวิชาการศึกษาไทย ได้แก่ พันธ์ หันนาสินทร์ (2542, หน้า 135 - 152) ได้กล่าวว่า
กระบวนการพัฒนาบุคลากร อาจแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเป้าหมายและบทบาทในการพัฒนาบุคลากร เป้าหมายในการพัฒนา
บุคลากร จะต้องให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบโรงเรียนหรือสถาบันแห่งนั้น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 วางโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร เมื่อได้กำหนดเป้าหมายและบทบาทใน
การที่จะดำเนินงานในด้านการพัฒนาบุคลากรแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ การวางโครงการที่จะเริ่มจาก
การวิเคราะห์ความต้องการที่จะพัฒนา อันได้มาจากข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลที่เรามีอยู่

ขั้นตอนที่ 3 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น
จะต้องมุ่งผลที่จะก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของ
โรงเรียน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นความพยายามที่จะตอบคำถาม
สองคำถาม คือ คำถามแรก เป็นการต้องการทราบว่า แผนการพัฒนาตัวบุคคลได้กระทำด้วย
ความละเอียดรอบคอบเพียงไร ประการที่สองนั้น เป็นการประเมินผลความได้ผลของการจัดการ
พัฒนาบุคคลที่จะให้ประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ ทั้งเฉพาะโรงเรียนหรือระบบโรงเรียน
เช่นเดียวกับ ชูชัย สมิทธิกร (2538, หน้า 4 - 8) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
มีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการใน
การพัฒนาบุคลากร ก็คือ สิ่งที่ต้องการต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งมักจะเกิดขึ้น
เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนด
ไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการพัฒนามุคกลาง เมื่อองค์การทราบถึงความต้องการในการพัฒนามุคกลาง ขั้นตอนต่อมา คือ การวางแผนเพื่อพัฒนามุคกลาง ซึ่งจะต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนามุคกลางแต่ละโครงการอย่างชัดเจนอย่างไรก็ดี ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนามุคกลาง อาจมีมากกว่าความสามารถที่จะสนองได้ใน ช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรม การพัฒนามุคกลาง ขั้นตอนนี้ คือ การพิจารณาว่า โครงการพัฒนามุคกลางควรมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น หลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนามุคกลาง ขั้นตอนที่สุดท้ายของการพัฒนามุคกลาง คือ การประเมินผลโครงการพัฒนามุคกลาง เพื่อให้สิ่งที่ได้ บรรลุผล ปัญหา อุปสรรคและ สิ่งที่จะควรแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

กรมสามัญศึกษา (2539, หน้า 63) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนามุคกลางใน สถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. ให้ศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน
2. ทำการปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่
3. ให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยไปพลาง
4. ให้มีการฝึกหัดระหว่างการศึกษา
5. ฝึกงานระยะสั้น
6. ให้ศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ
7. ให้ศึกษาต่อเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, หน้า 156) ได้สรุปกระบวนการพัฒนามุคกลางของ สำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ ไว้เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนามุคกลาง หรือปัญหาที่ต้องการแก้ไขโดยการพัฒนามุคกลาง จากการศึกษาผลผลิตขององค์กร ศึกษาการปฏิบัติงานขององค์กร ศึกษานโยบายแผนงาน และเป้าหมายของงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมว่า ส่วนใดที่ต้องดำเนินการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา
2. การวางแผนการพัฒนามุคกลาง
3. การดำเนินการพัฒนามุคกลาง
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนามุคกลาง

กล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร และขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากร

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นการเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสม จะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลง และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรมไว้หลายประการ (พนัส หันนาคินทร์, 2542, หน้า 89; สมคิด บางโม, 2540, หน้า 82) ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (Lecture)
2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain - storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2543, หน้า 21 - 22) เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการนิเทศภายนอก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้

ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 137 - 138) ได้สรุปวิธีพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี แต่ที่สำคัญ มีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งไปศึกษาต่อ รวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงาน

สมเดช สีแสง (2545, หน้า 728 - 729) ได้กำหนดวิธีพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางหรือวิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมวิชาการ การพัฒนาด้วยตนเอง การศึกษาเอกสาร การทัศนศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตามซึ่งวิธีการพัฒนาดังกล่าวนี้ดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ

1. มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

- 1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.2 การพัฒนาหลักสูตร
- 1.3 การจัดการเรียนรู้
- 1.4 จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

1.7 การวิจัยทางการศึกษา

1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษา

1.9 ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในวิชาเฉพาะ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผล พฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพ ของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด ว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ได้หรือไม่ เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานมี 12 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการ เรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความสามารถอย่างเต็ม ความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอน ที่จะให้ ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็น ระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้าง แผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ประดิษฐ์เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค วิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพ ความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยการปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิด ค่านิยมและนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนา ผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติ และการปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับ ความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึง ความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและ ร่วมกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักใน ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือ ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษา มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับ วิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกโอกาส หมายถึง การสร้างกิจกรรม การเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียน เป็นแนวทางการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมีมุมมองต่าง ๆ ของปัญหาและเปลี่ยนมุมมองไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมูมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปจากเอกสารที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 12 มาตรฐาน สามารถแบ่งเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ ด้านวิชาชีพ มาตรฐานที่ 1 ถึง มาตรฐานที่ 7 และมาตรฐานที่ 12 จะเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครู โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาแผนการสอนและสื่อให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียน

ด้านวิชาชีพ มาตรฐานที่ 9 และมาตรฐานที่ 10 จะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการร่วมมือในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในสถานศึกษาและชุมชนร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา

ด้านบุคลิกภาพ มาตรฐานที่ 8 และมาตรฐานที่ 11 จะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในเรื่องการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาประเทศสังคมได้อย่างเหมาะสม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ ได้กำหนดหลักปฏิบัติขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติหรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ผกา สัตยธรรม, 2544, หน้า 3)

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่า การกระทำของบุคคล/ บริษัท ถูกหรือผิด สมควรหรือไม่สมควร (สถาบันพระปกเกล้า, 2545, หน้า 2 - 13) ในข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2534 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จรรยาบรรณ” ว่าเป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลทั่วไป (สำนักส่งเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ., 2543, หน้า 2)

คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นคำสมาสระหว่าง “จรรยา” ซึ่งหมายถึง ความประพฤติหรือกิจวัตรที่ควรประพฤติ และอีกคำหนึ่ง คือ “บรรณ” ซึ่งหมายถึง เอกสารหรือหนังสือ เมื่อรวมความเข้าด้วยกัน จึงหมายถึงเอกสารหรือหนังสือที่ “ว่าด้วยข้อควรประพฤติปฏิบัติของบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรืออาชีพใด อาชีพหนึ่ง

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2525, หน้า 212 - 213) ให้ความหมายของ “จรรยา” ไว้ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ความประพฤติ กิจวัตรที่ควรประพฤติในหมู่คณะ เช่น จรรยาแพทย์ นิยมใช้ในทางที่ดี ถ้าไม่มีจรรยาก็หมายถึงไม่มีความประพฤติที่ดี ส่วนคำว่า “จรรยาบรรณ” หมายถึงประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จรรยาบรรณ” ไว้ว่าเป็นประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 289)

ศาสตราจารย์ ดร. อมร รักษาสัตย์ ให้ความหมายของ จรรยาบรรณ ว่าเป็นการที่คณะหรือบุคคลร่วมกลุ่ม ร่วมอาชีพ ร่วมกันก่อตั้งสมาคมหรือองค์กรขึ้นมาเพื่อประกอบวิชาชีพนั้นแล้วช่วยกันทำนุบำรุงรักษาความดีงามในวิชาชีพนั้นให้ยืนยาวต่อไป การใช้เกณฑ์ข้อบังคับของหมู่ใน

เชิงที่เห็นว่าดั่งมาบิบบังคับมวลหมู่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เอง เป็นการใช้ความมีวินัยในตนเอง มาเป็นเครื่องควบคุมระเบียบวินัยของคนหมู่มากนั่นเอง (ฉลอง มาปรีดา, 2537)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การกำหนดข้อปฏิบัติ หรือคุณธรรมเพื่อใช้หลักปฏิบัติ ในวิชาชีพครูของผู้ที่เป็นครู เพื่อให้เกิดความพอใจทั้งแก่ผู้กำหนดเองคือ ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย คือ ศิษย์ โดยมีหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม เมื่อปฏิบัติแล้วทำให้เกิดความพอใจ ความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้า ทั้งแก่ครูผู้สอน และยังแก่ผลดีแก่ศิษย์เอง อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อครูเอง ลูกศิษย์ และส่วนรวม คือ สังคมและประเทศชาติอีกด้วย อรรถนพ จินะวัฒน์ (2539, หน้า 210)

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่ง องค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 17)

จากความหมายข้างต้นพอสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ ความประพฤติหรือการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นไว้ให้ผู้ประกอบอาชีพครูปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม โดยมีเป้าหมายให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีคุณธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูขึ้น เพื่อเป็นกรอบเป้าหมายและมาตรฐานในการพัฒนาข้าราชการครู โดยมี หลักการมุ่งส่งเสริมให้ข้าราชการครูทุกระดับ ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้าน การปฏิบัติวิชาชีพอันเป็นผลทำให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน เต็มศักยภาพและคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งให้มีค่านิยมในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครู, 2539, หน้า บทนำ)

ในการประกอบอาชีพทุกอาชีพผู้ประกอบอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณและผู้ประกอบ อาชีพครูนั้นมีระเบียบคุรุสภาเรื่องจรรยาบรรณครู โดยกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบ ครูที่ อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์กรคุรุสภาเท่านั้น นอกจากคุรุสภาได้ กำหนดจรรยาบรรณครูแล้วคุรุสหายังส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2533 ประกอบด้วย ด้านรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรม จรรยาบรรณ และ มุ่งพัฒนา และได้มีการพัฒนาตลอดมา จนถึงปี พ.ศ. 2548 คุรุสภาได้แบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 12 - 19)

จากจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ที่คุรุสภากำหนดใช้มีรายละเอียดดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 1 ครูย่อมพัฒนาตนทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อพัฒนาการทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำอธิบาย

การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมออย่างเช่น
 - 1.1 หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ ตามโอกาส
 - 1.2 จัดทำและเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ผ่านสื่อตามโอกาส
 - 1.3 เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังคำบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ
2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง อาชีพและเทคโนโลยี ตัวอย่าง เช่น
 - 2.1 นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน
 - 2.2 ติดตามข่าวสารเหตุการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมือง อยู่เสมอ
 - 2.3 วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
3. แสดงออกทางร่างกาย กิริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะตัวอย่างเช่น
 - 3.1 รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ
 - 3.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.3 แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย
 - 3.4 มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้สึกรักของสังคม

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 2 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

หลักการ

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของคนย่อมทำให้การทำงานได้อย่างมีความสุขและมุ่งมั่น
อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

คำอธิบาย

ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง
การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ
มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้อง
เกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. เชื่อมมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพ ว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อ
สังคม ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย
- 1.2 ยกย่องชื่นชมเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับการสอน
- 1.3 เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู
- 1.4 แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ

2. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุนหรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำในกิจกรรม
พัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น

- 2.1 ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร
- 2.2 ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น
- 2.3 เป็นกรรมการหรือคณะทำงานองค์กร

3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น

- 3.1 เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพ
- 3.2 เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงและทำความเข้าใจให้ถูกต้อง

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 3 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจใน
การศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือ
ที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออก ด้วยความปรารถนาในอันที่จะ
ก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องมี

ความรักและเมตตาต่อศิษย์อยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นผลให้พฤติกรรมของครูที่แสดงออกต่อศิษย์ เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุก ๆ ด้าน

คำอธิบาย

ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อการต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับความเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน พฤติกรรมที่สำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและวางใจได้ของศิษย์แต่ละคนและทุกคน

ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์
- 1.2 รับฟังปัญหาของศิษย์และให้ความช่วยเหลือศิษย์
- 1.3 ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม
- 1.4 สนทนาไต่ถามทุกข์สุขของศิษย์

2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน

ตัวอย่างเช่น

- 2.1 สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน
- 2.2 ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ
- 2.3 ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์
- 2.4 รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่น ๆ

3. เสนอและแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคน และทุกคนตามความถนัด

ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 มอบหมายงานตามความถนัด
- 3.2 จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ

ความสำเร็จเป็นระยะอยู่เสมอ

- 3.3 แนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์
- 3.4 ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหของ

ศิษย์

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานศึกษา
ตัวอย่างเช่น

4.1 ตรวจผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ

4.2 แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ)

4.3 ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

ข้อ 4 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม
ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ

ครูที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้ อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่า
ความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออก ซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้อง
เรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสม
สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนจนเกิด
ผลอย่างชัดเจน และยังกระตุ้นช่วยให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงาม
อย่างไม่มีที่สิ้นสุด

คำอธิบาย

ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่
ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนด
กิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และ
เป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้
ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ

พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่น
และตั้งใจ ตัวอย่างเช่น

1.1 สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน

1.2 เอาใจใส่ อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

1.3 อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม

1.4 ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน

2. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็ม
ศักยภาพ ตัวอย่างเช่น

- 2.1 เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์
- 2.2 ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง
- 2.3 สอนเต็มความสามารถ
- 2.4 เปิดโอกาสให้ศิษย์ได้ฝึกปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ
- 2.5 สอนเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ
- 2.6 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้น
- 2.7 ลงมือจัดและเลือกกิจกรรมที่น่าสู่ผลจริง ๆ
- 2.8 ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง
- 2.9 ภูมิใจเมื่อศิษย์พัฒนา

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น

- 3.1 สั่งสอนศิษย์โดยไม่บิดเบือนหรืออำพราง
- 3.2 อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง
- 3.3 มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม

ข้อ 5 ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้ง ทางกาย วาจา ใจ
หลักการ

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรม จำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

คำอธิบาย

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น

- 1.1 ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนอยู่เสมอ
- 1.2 ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์
- 1.3 มองโลกในแง่ดี

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม ตัวอย่างเช่น

2.1 ไม่พูดคำหยาบหรือก้าวร้าว

2.2 ไม่นินทาหรือพูดจาสื่อเสีย

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีสอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมประเพณี
อันดีงาม ตัวอย่างเช่น

3.1 ปฏิบัติตนให้มีสุภาพดี และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ

3.2 แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ

3.3 แสดงกิริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ

3.4 ตรงต่อเวลา

3.5 แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน และสามัคคีมีวินัย

3.6 รักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม

ข้อ 6 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์
และสังคมของศิษย์

หลักการ

การแสดงออกของครูใด ๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของ
ศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่
เฉพาะการแสดงออกที่มีผลทางบวก ฟังระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือ
ขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน

คำอธิบาย

การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม
ของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษ หรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่
นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาหรือเพิ่มพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ละเว้นการกระทำที่ก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และ
สังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น

1.1 ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน

1.2 ไม่ประจานศิษย์

1.3 ไม่พูดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์

1.4 ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าด้วยคำพูด หรือสีหน้าท่าทาง

1.5 ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์

1.6 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น
 - 2.1 ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์
 - 2.2 ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบกำหนด
 - 2.3 ไม่จัดหรือปล่อยปละละเลยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์
 - 2.4 ไม่ใช้ศิษย์เกินกว่าเหตุ
3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์

ตัวอย่างเช่น

- 3.1 ไม่ตัดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู
- 3.2 ไม่ดูค่าซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า
- 3.3 ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์
- 3.4 ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้ศิษย์

ข้อ 7 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่หลักการ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิด

ความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพ ดังนั้น ครูจึงไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

คำอธิบาย

การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ปกติ และไม่ใช่ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ

ตามปกติ

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น
 - 1.1 ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์
 - 1.2 ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน
 - 1.3 ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษ เพื่อหารายได้
2. ไม่ใช่ศิษย์เป็นเครื่องมือหาประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ดังตัวอย่างเช่น

- 2.1 ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน

2.2 ไม่ใช่แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2.3 ไม่ใช่หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

หลักการ

สมาชิกการของสังคมใดพึงผนึกกำลังกัน พัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม

คำอธิบาย

การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางปฏิบัติตนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ แก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น
 - 1.1 ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - 1.2 ให้คำแนะนำการผลิตสื่อการเรียนการสอน
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาส และความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น
 - 2.1 ร่วมงานกุศล
 - 2.2 ช่วยทรัพย์เมื่อครูเดือดร้อน
 - 2.3 จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำทางปฏิบัติตน ตัวอย่างเช่น
 - 3.1 ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน
 - 3.2 แนะนำแนวทางป้องกัน และกำจัดมลพิษ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หลักการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครู เป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คำอธิบาย

การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยโดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกรสร ปฏิบัติตน และเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี คนตรี กีฬา การละเล่น อาหารเครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอนการดำรงชีวิตตนและสังคม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกรสรภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น
 - 1.1 เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร
 - 1.2 นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน
2. เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น
 - 2.1 ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้กับศิษย์
 - 2.2 จัดตั้งชมรม สนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - 2.3 จัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา
3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น
 - 3.1 อนุรักษ์การใช้สินค้าพื้นเมือง
 - 3.2 เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
 - 3.3 ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น
4. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น
 - 4.1 ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ดำนานและความเชื่อถือ

อย่างไรก็ตามจากสภาวะสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ยังส่งผลให้ความเชื่อมั่นของครูไทย เปลี่ยนแปลงไปด้วย เห็นได้จากการที่สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

(สุขุม เฉลยทรัพย์, 2550, หน้า 64 - 65) ได้จัดทำดัชนีครูไทยที่คนไทยอยากได้ ปี พ.ศ. 2549 โดยทำการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ พบว่า สิ่งที่คนไทยอยากได้ ครูไทยมีและเป็นนั้น อันดับ 1 คือ ครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และอันดับ 3 ให้ความเอาใจใส่นักเรียน จากผลสำรวจดังกล่าวครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนแต่เป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทย ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณของความเป็นครู ความรู้ ความสามารถในการเอาใจใส่นักเรียนล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดีและพึงมีที่สังคมต้องการทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพที่จะต้องประพฤติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เข้าใจ สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม

ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง ผ่านการศึกษาอบรมมาเป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถมีมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพมีองค์กรวิชาชีพกำกับ ดูแล จึงเป็นบุคคลคุณภาพที่มีการประกันไว้ว่าผู้เรียนจะได้รับการศึกษาอย่างดีมีคุณภาพครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของครูเป็นสำคัญ ฉะนั้นครูต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ ครูจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้และความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม และมีการพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพอยู่เสมอ (สมักร ชินบุตร, 2545, หน้า 22)

สรุปจากการศึกษาแนวคิดของสำนักงานคุรุสภาผู้วิจัยได้ศึกษาจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครุนั้น ครูต้องดำเนินการปรับปรุงการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้พร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มาเป็นกรอบความคิดในการวิจัย

การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณครู

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติตนของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 ในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองซึ่งกล่าวไว้ว่าครุย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิสัยทัศน์ มาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง มีรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านวิชาชีพ

ครูควรต้องมีการพัฒนาวิชาชีพและต้องแสดงนิสัยแห่งการพัฒนาผู้เรียนเป็นประจำ ดังที่ โกวิท ประวาลพฤกษ์ และกมล ภูประเสริฐ (2532, หน้า 51 - 56) กล่าวไว้ ในเรื่องกระบวนการพัฒนาว่า ยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูหรือวิชาชีพอื่นใดก็คือการคิด ค้นหา และ การใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ ไม่ว่าการทำงานนั้นจะอยู่ในเรื่องใดก็ตาม ย่อมมีแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำได้ผลดีกว่ากันเสมอ และได้กล่าวถึงการทำงานของครูว่า การสอนแบบใด เนื้อหาแบบใด เวลาใด ต่อเด็กกลุ่มใด ที่มีผลไม่เป็นที่น่าพอใจ คุณภาพนักเรียนยังไม่ถึงเกณฑ์จะมีวิธีการใดบ้างที่ยังไม่ถึงเกณฑ์ จะมีวิธีใดบ้างที่จะทำให้นักเรียนชำนาญมากขึ้น สมบูรณ์ดียิ่งขึ้น วิธีการเหล่านี้เมื่อนำมาใช้จริง ปฏิบัติจริงจะได้ผลตามที่คาดหมายไว้หรือไม่ ครูถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องฝึกฝนเรียนรู้โดยอาศัยหลักการทฤษฎีหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน จนสามารถนำไปปฏิบัติการเรียนการสอนได้อย่างกลมกลืน ครูที่พัฒนาวิชาชีพของตน คือ ครูที่พัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ด้วยการคิดค้นวิธีการที่ดีกว่าเดิมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในหน้าที่รับผิดชอบของตน โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากใคร แต่เกิดจากการตัดสินใจ ค้นหา ปฏิบัติจริง ประเมินและปรับปรุงด้วยตนเองจนเห็นผลงาน ที่ดีขึ้นกว่าเดิม กระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพครูจึงสอดคล้องกับกระบวนการสอนของครูซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2539, หน้า 14 - 15) กล่าวว่า ยุทธศาสตร์สำคัญในการปฏิบัติงานของครู ก็คือ ค้นหาข้อบกพร่องของนักเรียน หาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาและใช้วิธีการนั้นจนเกิดผลดีและกล่าวถึงแนวทางการพัฒนาการสอนของครูไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อว่าครูทุกคนเรียนรู้ได้ ถ้าครูจัดประสบการณ์อย่างเหมาะสม
2. วิเคราะห์จุดที่จะพัฒนาของนักเรียน โดยการเปรียบเทียบความสามารถที่ควรจะเป็น และความสามารถที่เป็นอยู่ เพื่อกำหนดความสามารถที่จะพัฒนาของเด็กทั้งชั้นและรายบุคคล
3. แสวงหาคัดเลือกวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับความสามารถที่จะพัฒนา
4. ลงมือปฏิบัติการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทำให้นักเรียนลงมือปฏิบัติจริงมากกว่า การฟังและการอ่านเพียงอย่างเดียว
5. ตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นระยะเพื่อหาทางปรับปรุงความก้าวหน้า
6. นำผลงานของนักเรียนไปเสนอในที่ประชุมต่าง ๆ อย่างภาคภูมิใจ ครูเป็นกลจักรสำคัญในการเปลี่ยนแปลงการศึกษา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องมีขึ้นใน โรงเรียนในห้องเรียนทุกระดับชั้นและทุกประเภท และในระบบการศึกษาทั้งระบบหากจะเร่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวให้ได้ผลอย่างจริงจังการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาวิชาชีพครู ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพของตนโดยไม่ต้องรอนหน่วยงานต้นสังกัดส่งเข้าอบรม

ประชุมสัมมนา เนื่องด้วยวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพระดับสูงแขนงหนึ่งในสังคม เพราะมีหน้าที่ให้บริการประชาชน มีลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีจรรยาบรรณของตนเอง นอกจากนี้ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความรู้คุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนได้

ในการพัฒนาตนเองของครูในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีทักษะในด้านการจัดการศึกษาที่สำคัญในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะทักษะในการสอนและปฏิบัติงานของครูโดยทั่วไป ดังเช่นที่อำไพ สุจริตกุล (2533, หน้า 30) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูที่พึงปรารถนาว่า นอกจากว่าครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีคุณธรรมนิยม หรือเจตคติที่ดีในวิชาชีพแล้ว ครูควรจะต้องพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็นอีกอย่างหนึ่งได้แก่ การมีทักษะในการสอนและการปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็นหลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ความสามารถในการใช้สื่อ นักจัดกิจกรรมสามารถสร้างบรรยากาศที่น่าเรียนสร้างความสนใจของผู้เรียน ตลอดจนมีความสามารถในการชี้แนะแนวทางในการจัดการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่นเดียวกันกับ ไพรัช วรรณกามาพันธ์ (2545, หน้า 1) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของครู โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า “การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จะต้องจัดโดยเน้นกระบวนการ และต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” การจัดการศึกษาในลักษณะนี้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาข้อที่ 22 (ด้านปัจจัย) ซึ่งเป็นมติของสำนักงานกฤษฎีกา ในการอนุมัติมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 27 มาตรฐาน จากการกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ครูจึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาทักษะในด้านการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดที่ครูควรต้องปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษาข้อที่ 22 ดังนี้

1. มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการวิเคราะห์เป้าหมาย สาระของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา ที่จะเน้นให้ครูจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งทางด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม
2. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรตัวหลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวหรือแปลนของบ้าน จึงเป็นภาพรวมของสิ่งที่เรามุ่งหวังหรือจุดหมายปลายทาง ดังนั้นการที่ครูจะจัดกิจกรรมการเรียนรู้และเนื้อหาวิชาใด ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายหรือจุดประสงค์ตามที่หลักสูตรระบุไว้ ครูผู้สอนจะต้องอาศัยหลักสูตรเพื่อช่วยในการสอน โดยการศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ แล้วนำไปแปลงเป็นภาคปฏิบัติหรือการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลการเรียนรู้ตามที่คาดหวัง

3. ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนหรือแผนการเรียนรู้ การสร้างแผนการสอน หรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นทักษะทางวิชาชีพครูอย่างหนึ่ง ที่ครูทุกคนควรที่จะพัฒนา โดยการสร้างหรือออกแบบแผนการสอนให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับจุดประสงค์และเนื้อหาของ แต่ละบทเรียน โดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบต่าง ๆ (How to Learn) ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละ เนื้อหาและจุดประสงค์ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูเป็นผู้จัดเตรียมกิจกรรม นักเรียนเป็นผู้ลงมือ ปฏิบัติและพยายามเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

4. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นทักษะ ที่สำคัญประการหนึ่งของวิชาชีพครูในปัจจุบันเนื่องจากสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งครูจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นคว้า ทดลองฝึกปฏิบัติ ฝึกวิธีการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย ความรับผิดชอบในการทำงาน ฝึกให้ผู้เรียนได้มีโอกาสประเมิน ตนเองและปรับปรุงตนเอง สร้างจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

5. ความสามารถในการวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อประเมินคุณภาพของผู้เรียน และประเมินการสอนของครู ในปัจจุบันจะเน้นการประเมินโดยใช้ลักษณะการประเมินตามสภาพจริง (Authentic Assessment) ได้แก่การพิจารณา พัฒนาการ ของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วม กิจกรรม การทดสอบและการประเมินพัฒนาการการเรียนรู้จากแฟ้มพัฒนางาน (Portfolio)

6. ความสามารถในการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ การวัดผล ประเมินผลจะไม่มีประโยชน์เลยถ้าขาดการนำผลที่ประเมินมาพิจารณาว่าประสบความสำเร็จหรือมี คุณภาพมากน้อยเพียงไร ต้องมีการปรับปรุงกระบวนการใด ผู้เรียนผ่านจุดประสงค์การเรียนรู้ หรือไม่ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาแผนการสอน การพิจารณาการสอนซ่อมเสริม เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความจำเป็นที่จะต้องมีเอกสารหลักฐาน ยืนยันคุณภาพหรือการผ่านเกณฑ์การศึกษาของผู้เรียนมาใช้พัฒนาคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ ทักษะทาง วิชาชีพที่ได้กล่าวมาจะพบว่า ล้วนแต่เป็นทักษะสำคัญและจำเป็นที่ครูจะต้องมีและพัฒนาทักษะ เหล่านั้นให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปทักษะ ทางวิชาชีพ ที่ควรมีการพัฒนาได้ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร
2. ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนและพัฒนาสื่อ
3. ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ความสามารถในการวัดผลประเมินผลและการนำผลการประเมินมาใช้สอดคล้องกับ
อัญชลี สิรินทร์วรารักษ์ (2537, หน้า 17 - 18) ได้อธิบายว่า การพัฒนาศักยภาพ ทางวิชาชีพครูจะ
ประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกได้แก่
ความกระตือรือร้นของครูที่ใฝ่ใจศึกษาหาความรู้ในวิทยาการทั้งหลาย อันเกี่ยวพันกับวิชาชีพของ
ตนเพื่อเสริมสร้างภูมิปัญญาและวิทยาการใหม่ ๆ ประการที่ 2 ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนของรัฐ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารโรงเรียน ให้ครูได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิทยาการ
ด้านต่าง ๆ แนวทางซึ่งครูควรประพฤติปฏิบัติเพื่อพัฒนาศักยภาพในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับ
การพัฒนาวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่า ครูควรจะต้องศึกษาวิธีการและ
พฤติกรรมสำคัญ คือ

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น
หาความรู้จากเอกสารตำรา และสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อ
ต่าง ๆ ตามโอกาส เข้าร่วมอบรมสัมมนา หรือฟังการบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ
2. มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทาง
พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและ
เทคโนโลยี ตัวอย่างเช่น นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน ติดตามข่าวสาร
ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การเมืองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
3. แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น
รักษาสุขภาพ และปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกาย สะอาดเหมาะสม
กับกาลเทศะ และทันสมัย มีความกระตือรือร้นไวต่อความรู้สึกลึกซึ้งของสังคม (สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภา, 254๓, หน้า 70 - 71)

กล่าวโดยสรุปในเรื่องการพัฒนาตนเองวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนให้มีความรู้
ความสามารถด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร การเข้าร่วม
ประชุมสัมมนา เข้ารับการอบรมฟังการบรรยาย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีการพัฒนาในเรื่อง
ของทักษะวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์
ของการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร แผนการสอนและนวัตกรรม มีการวิจัยในชั้น
เรียน มีความสามารถในการพัฒนาทักษะการวัดและประเมินผล และการนำผลการประเมินมาใช้
โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ของครูและผู้บริหารโรงเรียน วิสัยทัศน์เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า “Vision”
มีผู้กล่าวถึงและให้ความสนใจกันมากในปัจจุบันมีผู้ให้คำแปลความหมายมากมาย ในหมู่นัก

การศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ และศาสตร์แขนงอื่น ๆ ให้
 คำแปลว่า วิสัยทัศน์ คือ การมีหูตากว้างไกล การมองการไกล การสร้างภาพอนาคต ทรรศนภาพ
 จินตภาพ ทศนวิสัย มโนทัศน์ วิจรณ์ทัศน์ และวิสัยทัศน์ เป็นต้น สำหรับการศึกษาครั้งนี้จะใช้คำว่า
 วิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ให้คำจำกัดความของวิสัยทัศน์
 แตกต่างกันไป ดังเช่น

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 2 อ้างถึงใน Bennis & Nanus, 1985) อธิบายว่า
 วิสัยทัศน์ คือ ภาพลักษณ์ทางสมอง (Mental Image) ของความเป็นไปได้ และสภาพของอนาคตที่
 พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝันหรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับ
 ข้อความในวัตถุประสงค์

บลูมเบิร์ก และกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield, 1986, pp. 227 - 228) กล่าวว่า
 วิสัยทัศน์หมายถึง ความสามารถที่มองเห็นความแตกต่างของสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่
 แตกต่างกันในอนาคตที่ต้องการ และกระทำการกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่
 ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538, หน้า 7) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์การใน
 อนาคตเป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง (Unique) ได้พัฒนาแล้ว (Improved) และสามารถบรรลุ
 ถึงได้ (Attainable) ผู้นำจะต้องมองไปข้างหน้า มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นทิศทางที่จะให้องค์การไป
 ทางนั้นและบรรลุสภาพการณ์ที่ปรารถนาได้

รุ่ง แก้วแดง (2539, หน้า 129) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่
 ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงใน
 ปัจจุบัน เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้
 เห็นทิศทางขององค์การอย่างชัดเจน มีพลังท้าทาย ทะเยอทะยานมีความเป็นไปได้

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2542, หน้า 13) ให้ทรงเห็นว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนด
 จุดหมายปลายทางที่ต้องการอนาคต และมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น

ทศพร ประเสริฐสุข (2541, หน้า 6) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ เป็นภาพในอนาคตที่เรา
 อยากจะให้เกิดขึ้นจริง ๆ ในอนาคตข้างหน้า เป็นระบบที่มีหลักฐานความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว
 คาดการณ์อนาคตอย่างมีความมุ่งมั่นทำให้คนในองค์กรได้ร่วมกันสำรวจโอกาสที่จะเติบโตและ
 มุ่งมั่นให้ ภาพนั้นเกิดขึ้นจริงให้จงได้ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทิศทางที่กว้าง
 กว่าเดิม

ประชุม โพธิกุล (2542, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพของอนาคตที่องค์กรต้องการที่จะให้เป็น ซึ่งโดยปกติแล้วจะแสดงออกมาในข้อความ วิสัยทัศน์ที่เป็น การสะท้อนค่านิยม เป้าหมาย ความมุ่งมั่นขององค์กรร่วมกัน

พัฒนิจ โกญจนาท (2542, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง การชี้ ทิศทางในอนาคตที่ควรจะมีจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน นั้น ๆ ทั้งนี้ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อไปสู่เป้าหมายและนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวไปทั้งหมดนั้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถ คาดภาพลักษณ์ขององค์กรในอนาคตที่แตกต่างจากสภาพปัจจุบัน ซึ่งได้พัฒนาอย่างเป็นระบบมี ความเฉพาะเจาะจงเชื่อมโยงอดีตสู่อนาคต โดยภาพนั้นมีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีเป้าหมายที่ เด่นชัด สามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาใน อนาคต

ในเรื่องลักษณะที่ดีของวิสัยทัศน์ นานาส (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538, หน้า 23 อ้างถึงใน Nanus, 1996) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควรประกอบด้วย

1. มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีขององค์กร
2. เป็นอุดมคติที่บ่งชี้ถึงมาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการ ช่วยทำให้เป้าหมายและ ทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. น่าเชื่อถือ
4. โน้มน้าวจิตปฏิบัติ
5. แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
6. มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน มุ่งสู่ความสำเร็จ
7. บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538, หน้า 21 - 24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะลึ กกว้างไกล และสูง ซึ่งแสดงถึงความไม่ผิวเผิน ไม่ใช่ลักษณะการสร้างภาพที่เน้นเชิงปริมาณโดย ขาดความพร้อม ขาดทรัพยากรรองรับ ขาดการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง แม้ วิสัยทัศน์จะมองแคบได้แต่ก็ใช่มองที่จุดใดจุดหนึ่ง เป็นการมองสร้างภาพที่มีมุมมองที่สังเคราะห์ สร้างเป็นภาพรวมพิจารณาจุดเด่นจุดด้อย โอกาส สภาพปัญหาและปัจจัยคุกคามในระยะสั้นและ ระยะยาว นอกจากนั้นแล้ววิสัยทัศน์ที่ดีควรมีลักษณะอื่น ๆ ดังนี้

1. การบรรลุถึงได้ (Attainable or Achievable) มวลความคิดที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์นั้น ต้องปฏิบัติได้ เป็นความแตกต่างที่สมเหตุผลผลภายใต้กรอบที่แน่นอน

2. เห็นได้ในเชิงพฤติกรรม (Behavioral) ฐานของความคิดที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของสมองที่เรียกว่า กระบวนการ (Paradigm) ชุดของความเชื่อที่มองโลก ปฏิบัติต่อโลก รู้สึกต่อโลก วิสัยทัศน์ที่ประสิทธิภาพจะไม่หยุดเพียงแค่อำนาจความคิดสร้างภาพฉายไปในอนาคต ซึ่งยังถือเป็นวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล แต่จะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม สร้างความคิด ความเชื่อ ถ่านิยมพื้นฐานร่วมกัน ช่วยกันผลักดัน แสดงออกเป็นพฤติกรรมให้เห็นผล

3. นำท้าทาย (Challenging) การกำหนดวิสัยทัศน์จะกระตุ้นความอยากรู้ อยากเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ท้าทายต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติ

4. พึงปรารถนา (Desirable) วิสัยทัศน์มักแสดงออกเป็นข้อเรียกร้องที่พึงประสงค์โน้มนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

5. เน้นการปฏิบัติการล่วงหน้า (Proactive) ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะไม่ย้อนรอยอดีต วิสัยทัศน์เป็นลักษณะการรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ รู้เท่าทันแล้วมีการปฏิบัติการล่วงหน้าผ่านผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง ใช้มาตรการป้องกันมากกว่าแก้ไขและปราบปราม

6. มีความ (Strategic) ที่มุ่งสู่อนาคต ซึ่งการวางแผนกลยุทธ์จะมีความหมายใด ๆ หากปราศจากวิสัยทัศน์ที่เป็นกลยุทธ์

7. คุ้มค่า (Worthwhile) คุณค่าและประโยชน์ของวิสัยทัศน์ที่ดีจะบังเกิดให้เห็นเมื่อเวลาผ่านไประยะเวลาหนึ่ง

ยรรยง อรรถโกก (2545, หน้า 68 อ้างถึงใน Locke, 1991, pp. 53 - 54) ได้เสนอแนวคิดการสร้างวิสัยทัศน์จากวิธีการดังต่อไปนี้

1. โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หมายถึง การสนทนาพูดคุยและฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งในและนอกองค์กร

2. โดยกระบวนการจัดกระทำข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถในเรื่องต่อไปนี้ คือ การมีสายตายาวไกล ความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมขององค์กร ความเข้าใจถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดจากแนวโน้มของโลกในอนาคต ความสามารถในการเห็นภาพรวมขององค์กร ความสามารถในการคาดคะเน แรงต่อต้านอันอาจเกิดขึ้น การมีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนได้ตลอดเวลาโดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนเองออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

3. โดยการประเมินผลเป็นระยะยาว หมายถึงการทดสอบว่า วิสัยทัศน์นั้นมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กรหรือไม่

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเอง ให้มีความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการ ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ขอมอบในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของผู้อื่น เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งด้านอาชีพการงานของบุคคลในทุกสาขาอาชีพ คนที่มีบุคลิกดีย่อมได้รับการยอมรับ ชื่นชม แก่ผู้ที่พบเห็นหรือติดต่อหรือสมาคมด้วย อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องพบปะเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับบุคคลทั่วไปอยู่ตลอดเวลา ครูที่มีหน้าตา ยิ้มแย้ม แจ่มใส แต่งกายสุภาพเรียบร้อยทันสมัย กริยาอ่อนไหว กระฉับกระเฉง มารยาทเรียบร้อย อ่อนโยน กระตือรือร้นอยู่เสมอ พุดจาด้วยน้ำเสียงสุภาพน่าฟัง ตีกรรมและการวางตัวที่แสดงให้เห็นถึงความคิดที่ดีงาม ย่อมเป็นที่ประทับใจเลื่อมใสศรัทธาแก่เพื่อนครู ลูกศิษย์ ผู้ปกครอง ผู้บริหาร จะส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี นำมาซึ่งความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ธีรศักดิ์ อัครบรร, 2542, หน้า 83)

นักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบรร (2542, หน้า 93) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ คือ สิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ว่า บุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไรนอกจากนั้นในทัศนะของนักจิตวิทยา บุคลิกภาพ คือ คุณสมบัติส่วนตัวของบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของประสบการณ์ที่สะสมมา และแสดงออกในลักษณะของความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งสังเกตได้และสังเกตไม่ได้

สถิต วงศ์สุวรรณ (2544, หน้า 219 - 221) กล่าวว่า บุคลิกภาพของครูที่ดีควรมีบุคลิกภาพที่สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก ครูเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยอบรมบ่มนิสัย ให้ความรู้และฝึกทักษะต่าง ๆ ให้แก่เด็กเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าครูดีก็หวังได้ว่า ลูกบุตร ลูกธิดาที่ครูนั้นสอนก็จะเป็นคนดี และมีผู้พยายามกำหนดไว้ว่าครูที่ดีมีคุณภาพสูงต้องมีความรู้ดี มีความสามารถสูง มีคุณลักษณะและจิตใจสูง เสียสละ ปรารถนาดีต่อเด็ก อบรมแนะแนวให้การศึกษาตามปรัชญาของประเทศชาติดังจะนำเอาทัศนะเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของครูที่ดี แล้วยังได้กล่าวถึงบุคลิกลักษณะของครูว่าต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพจิตสมบูรณ์ สามารถปรับตัวได้ดี การมีสุขภาพดี จะส่งผลให้เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใส เบิกบานไม่เป็นที่น่าเวทนา

แก้เด็ก

2. แต่งกายดี สะอาด ประณีต เรียบร้อย สวยงาม ไม่เชย ล้าสมัยเกินไป เหมาะแก่กาลเทศะ จะช่วยให้มีบุคลิกภาพดีเป็นที่น่านิยมยิ่งขึ้น
3. กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว ไม่เฉื่อยชา เป็นคนกระตือรือร้น ทำงานด้วยความเต็มใจ
4. มีกิริยาวาจาและมารยาทเรียบร้อย สุภาพ อ่อนโยน มีมารยาทงาม การเคลื่อนไหวอยู่ในลักษณะที่เป็นธรรมชาติ
5. ประพฤติตัวดีมีศีลธรรม เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นตัวอย่างที่ดีของศิษย์ อยู่ในกรอบประเพณีอันดีงาม สร้างสมให้เกิดมีคุณธรรม ศีลธรรมขึ้นในตนให้มากที่สุด รู้จักเสียสละ สามารถอบรมแนะแนวและปกครองเด็กให้ดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. พูจาสุภาพ ชัดเจน ชัดถ้อยชัดคำ มีน้ำเสียงกังวานแจ่มใส ใช้ภาษาสุภาพ ไม่หยาบคาย ออกเสียงควบกล้ำถูกต้อง มีเสียงดังมากพอ
7. มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ ตนสอน สอนดี ขยันหมั่นเพียร พยายามชวนชวนหาความรู้อยู่เสมอมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ และมีประสบการณ์มากพอ
8. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำ ตัดสินใจอย่างเด็ดขาดแน่วแน่ เมื่อออกคำสั่งแล้วต้องจำได้
9. เป็นคนมีเหตุผล มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
10. มีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเที่ยงธรรม ครอบครองไม่อคติลำเอียง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จะทำให้เสียการปกครองชั้นเรียน รักและหวังดีต่อศิษย์ทุกคนเท่าเทียมกัน
11. มีอารมณ์ขันบ้างพอสมควร จะช่วยให้บรรยากาศของการเรียนการสอนมีชีวิตชีวาไม่ตึงเครียดจนเกินไป ปกติมีอารมณ์แจ่มใสเบิกบาน
12. เป็นผู้เสียสละ มีใจกว้างขวาง ขอมเสียสละเวลา กำลังกาย สติปัญญาทรัพย์สินเงินทองเพื่อนักเรียนบ้าง
13. มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าสังคมกับคนทุกระดับมีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเองได้ดี มีสัมพันธ์ภาพอันดีกับบุคคลอื่น ๆ
14. มีเมตตาธรรม คอยให้ความช่วยเหลือ โอบอุ้มคุ้มครองศิษย์ ของตนตลอดไป ไม่มุ่งร้ายต่อศิษย์มีแต่การให้อภัย มีความเห็นอกเห็นใจนักเรียน
15. มีความสามารถทางสติปัญญาดี มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและอาชีพครู มีอุดมคติในการทำงาน

16. มีความสนใจในอาชีพครูอย่างแท้จริง ติดตามความเคลื่อนไหวในวงการศึกษาและอาชีพครูมีอุดมคติในการทำงาน

การพัฒนาบุคลิกภาพของครู

การพัฒนาบุคลิกภาพของครู หมายถึง การแก้ไขและฝึกฝนบุคลิกภาพทั้งทางด้านร่างกาย บุคลิกภาพทางด้านอารมณ์ บุคลิกภาพทางด้านสังคม และบุคลิกภาพทางด้านสติปัญญา ของครูให้เหมาะสมในการประกอบอาชีพครูในลักษณะเดียวกันกับ ประไพ ลิทธิเลิศ (2542, หน้า 92) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข และฝึกฝนพฤติกรรม ทั้งภายนอก และภายใน ของบุคคลให้เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู การมีบุคลิกภาพที่ดีย่อมเป็นที่ชื่นชอบ เลื่อมใสศรัทธาแก่ศิษย์ เพื่อครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นที่ติดต่อประสานเกี่ยวข้องกับสัมพันธกัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลิกภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะตามที่สังคมต้องการ

การพัฒนาบุคลิกภาพครู หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขบุคลิกภาพในส่วนที่ขาดหายไปหรือบกพร่อง การเสริมสร้างหรือฝึกฝนบุคลิกภาพที่พึงประสงค์จำเป็นต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งทางร่างกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านสังคม และทางด้านสติปัญญา โดยอาศัยขบวนการหรือวิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

วิธีการพัฒนาบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพของของผู้ประกอบอาชีพครู ควรทำความเข้าใจแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมทั้งร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป ประไพ ลิทธิเลิศ (2542, หน้า 92) ได้อธิบายไว้ดังนี้

1. วิเคราะห์ตนเอง (Self Analysis) ดำรวจตรวจสอบหาข้อบกพร่อง

- 1.1 ด้านร่างกาย ได้แก่ การนั่ง ยืน เดิน พุศ การแต่งกาย และการรับประทานอาหาร
- 1.2 ด้านอารมณ์ ได้แก่ ความมั่นคงทางอารมณ์ อารมณ์เย็น อารมณ์ดี อารมณ์ขัน
- 1.3 ด้านสังคม ได้แก่ มารยาทที่ดี ความจริงใจ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์
- 1.4 ด้านสติปัญญา ได้แก่ การแสวงหาความรู้ การเลือกกิจกรรม และการแก้ไข

ปัญหาต่าง ๆ หรือให้ผู้ใกล้ชิด ได้วิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และยอมรับที่จะปรับปรุงด้วยความเต็มใจ หากตรวจสอบพบข้อบกพร่องให้เก็บข้อมูลไว้ และพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อไป

2. การปรับปรุงตนเอง (Self Improvement) เป็นขั้นตอนที่ผ่านการวิเคราะห์แล้วและได้ทราบข้อมูลที่เป็นที่บกพร่องบางอย่างอาจจะเกิดจากนิสัย บางอย่างอาจเกิดจากการเรียนรู้ที่ผิด ดังนั้นการจะปรับปรุงตนเองต้องวิเคราะห์ข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

3. การฝึกตนเอง (Self Disciplines) หลังจากการปรับปรุงตนเองแล้ว ต้องพยายามฝึกให้เป็นนิสัย

4. การประเมินตนเอง (Self Evaluation) การประเมินผลทางบุคลิกภาพควรให้ผู้อื่นประเมินจะทำให้มั่นใจมากขึ้น

สรุปว่า การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ แต่งกายเรียบร้อยและให้เหมาะสมกับความนิยมของสังคมไทย มีสัมมาคารวะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ วาจาสุภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

การวัดจรรยาบรรณครู

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยไม่พบว่ามีทฤษฎีการวัดจรรยาบรรณโดยตรง แต่จะพบว่าจรรยาบรรณเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม โดยมีผู้ที่กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและจรรยาบรรณไว้ดังนี้

พระราชวรมุณี (2541) กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นส่วนย่อยของจริยธรรม จริยธรรม คือ หลักแห่งการปฏิบัติที่ดีงาม โดยมีคุณธรรมซึ่งหมายถึงสิ่งที่ดีในจิตใจเป็นสิ่งที่ควบคุมจริยธรรม ดังนั้น จริยธรรมและคุณธรรมจึงต้องไปด้วยกัน จรรยาบรรณก็คือจริยธรรมสำหรับวิชาชีพ ซึ่งคนในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องทำ แต่วิชาชีพอื่นไม่一定要ทำ

สรุป ที่มาของจรรยาบรรณก็คือ รูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพเป็นข้อกำหนดกฎเกณฑ์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดปฏิบัติ มีภาคบังคับ “พึง” คือ พึงทำอย่างนั้น พึงทำอย่างนี้ ไม่ใช่เป็นการบังคับโดยเด็ดขาด แต่ผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายของจรรยาบรรณและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคนและเพื่อนงาน ดังนั้นในแต่ละวิชาชีพจึงได้กำหนดจรรยาบรรณมากำหนดบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของสมาชิกในวงการวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น จรรยาบรรณครู

จากรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยจึงนำหลักการวัดจริยธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษามีนักวิชาการได้เสนอการวัดจริยธรรมดังจะได้กล่าวต่อไป

การวัดจริยธรรม

ลักษณะจริยธรรมแต่ละลักษณะจะมีธรรมชาติและคุณสมบัติที่ค่อนข้างแตกต่างกันจึงเป็นไปได้ยากที่จะใช้เครื่องมือหรือเทคนิคเดียวกันในการวัดหลาย ๆ ลักษณะก่อนจะเลือกหรือสร้างเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะใดจึงควรใช้ความพิจารณาอย่างรอบคอบเสียก่อน อย่างไรก็ตามในกรณีทั่ว ๆ ไปอาจเลือกใช้เครื่องมือวัดจริยธรรมให้เหมาะสมกับลักษณะที่ต้องการวัดได้ดังนี้

(โกศล มีคุณ, 2533, หน้า 94 - 98)

1. ลักษณะด้านความรู้ความคิด เป็นการเน้นวัดความสามารถทางสมองหรือกระบวนการแก้ปัญหาของมนุษย์ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 6 ชั้น เรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปชั้นสูงสุดได้ คือ

1.1 ความรู้ความจำ

1.2 ความเข้าใจ

1.3 การนำไปใช้

1.4 การวิเคราะห์

1.5 การสังเคราะห์

1.6 การประเมินค่า

หลักของการวัดความสามารถทางสมอง คือ นำสิ่งเร้าที่เป็นปัญหา สถานการณ์หรือคำถามไปกระตุ้นให้บุคคลได้ใช้สมองในการระดมความคิดเพื่อตอบสนองงานเหล่านั้นเครื่องมือที่นิยมใช้เพื่อวัดคุณลักษณะประเภทนี้ คือ ข้อสอบหรือแบบทดสอบ นอกจากนั้นที่พอใช้ก็คือ การซักถาม หรือการให้ทำงานแก้ปัญหา

2. ลักษณะทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะนี้ก็ยังถือว่าเป็นความสามารถทางด้านสมองจึงควรวัดได้ด้วยข้อสอบ การสัมภาษณ์หรือให้ทำงานแก้ปัญหา แต่เนื่องจากเหตุผลเชิงจริยธรรมมีโครงสร้างทางทฤษฎีที่แยกออกไปต่างหาก ดังนั้นวิธีการซักถามและการตอบจึงอาจแตกต่างไปจากข้อสอบที่ใช้วัดลักษณะด้านความรู้ความคิดที่กล่าวมาในข้อ 1 นอกจากนั้นลักษณะคำตอบของคำถามแบบนี้ก็ไม่มีลักษณะถูก - ผิด เหมือนข้อสอบวัดความรู้ความคิด คำตอบทุกคำตอบจะได้รับการยอมรับและถูกตีค่าออกมาเป็นระดับหรือคะแนน ซึ่งแสดงถึงระดับขั้นทางจริยธรรม ของผู้ตอบตามหลักทฤษฎีของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม การวัดคุณธรรมนี้ใช้ข้อสอบเป็นสถานการณ์ซึ่งสามารถทำให้ผู้สอบวัดความสามารถพิจารณาตัดสินใจได้จากคำตอบหรือเหตุผลของผู้ถูกวัดว่า มีลักษณะทางจริยธรรมด้านนี้เป็นอย่างไร

3. ลักษณะทางด้านความรู้สึก อันหมายถึงความสนใจ เจตคติ ค่านิยม การวัดทางด้านความรู้สึกไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบทดสอบเพราะแบบทดสอบจะให้คำตอบที่ว่าถูกหรือผิดและผู้ถูกทดสอบพยายามทำให้ถูก ในสถานการณ์การสอบนั้นก็ต้องพยายามจงใจให้ผู้ถูกทดสอบได้ใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ แต่ในการวัดด้านความรู้สึกนั้นไม่มีคำตอบประเภทถูกหรือผิดสิ่งที่ผู้ทดสอบต้องการทราบก็คือ ความรู้สึกหรือสภาพจิตใจอันแท้จริงของผู้ตอบขณะนั้น ปัญหาของการวัดทางด้านนี้ก็คือเป็นการยากที่จะทราบว่า สิ่งที่เขาตอบนั้นเป็นความเชื่อ ความคิดเห็น เจตคติ หรือความรู้สึกอันแท้จริงหรือไม่ ดังนั้นประเด็นสำคัญก็คือผู้สอบวัดจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ตอบเปิดเผยความรู้สึกอันแท้จริงของเขาอย่างตรงไปตรงมา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับวัดลักษณะทางด้านความรู้สึกนี้อาจแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่ผู้วัดเป็นผู้ประเมิน เช่น จากการสังเกตพฤติกรรม และประเภทที่ผู้ถูกวัดรายงานความรู้สึกของตนเอง ซึ่งได้แก่ การให้ตอบแบบสำรวจ แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการทำ (ตอบ) สเกลวัดเจตคติ เป็นต้น

4. ลักษณะทางด้านพฤติกรรม การวัดพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นการวัดสิ่งที่บุคคลแสดงออกภายนอก ซึ่งผู้สอบวัดอาจสังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ ความสนใจ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์

วิธีการสังเกตน่าจะดีที่สุดสำหรับการวัดพฤติกรรมทางจริยธรรม แต่ข้อจำกัดของวิธีการดังกล่าวอยู่ตรงที่ผู้สังเกตมักไม่ค่อยมีโอกาสดูแลเห็นพฤติกรรมที่แท้จริงตามธรรมชาติของผู้ถูกสังเกต เพราะบุคคลมักจะระมัดระวังพฤติกรรมของตนเองเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น อีกประการหนึ่งก็คือ พฤติกรรมทางจริยธรรมนั้นจะแสดงออกก็ต่อเมื่อมีเหตุการณ์ที่"เป็นปัญหาทางจริยธรรมเกิดขึ้นเท่านั้นและเหตุการณ์ดังกล่าวมิใช่จะเกิดขึ้นตลอดเวลา หรือตามที่ต้องการให้เกิด จึงเป็นการยากที่ผู้สังเกตจะเฝ้ารออยู่ที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกเพียงครั้งสองครั้งไม่อาจนำมาสรุปได้ว่าเป็นพฤติกรรมประจำตัวบุคคล เพราะมันอาจเป็นพฤติกรรมที่เป็นลักษณะอันแท้จริงของเขาไม่ได้ จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปเครื่องมือหรือเทคนิควัดจริยธรรมกับคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 เทคนิคหรือเครื่องมือที่ใช้วัดจริยธรรมลักษณะต่าง ๆ

ลักษณะทางจริยธรรม	เทคนิคหรือเครื่องมือวัด
1. ลักษณะด้านความรู้ความคิด	1. ข้อสอบ หรือแบบทดสอบ 2. การซัก - ถาม หรือสัมภาษณ์ 3. สถานการณ์หรืองานแก้ปัญหา
2. ลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	1. แบบทดสอบที่เป็นสถานการณ์ 2. การสัมภาษณ์โดยใช้สถานการณ์ 3. ให้ทำงานแก้ปัญหาที่เป็นสถานการณ์

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางจริยธรรม	เทคนิคหรือเครื่องมือวัด
3. ลักษณะด้านความรู้สึกลึก	1. การสังเกตพฤติกรรม 2. แบบสำรวจ 3. แบบสอบถาม 4. การสัมภาษณ์ 5. สเกลวัดเจตคติ
4. ลักษณะด้านพฤติกรรม	1. การสังเกต 2. ใช้สถานการณ์ช่วย 3. ตรวจสอบผลงาน 4. รายงานพฤติกรรมตนเองแบบสำรวจ

ตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมในแต่ละลักษณะสามารถวัดได้หลายวิธีและบางลักษณะ ก็อาจใช้วิธีเดียวกันหรือคล้ายกับลักษณะอื่นได้ ในแต่ละลักษณะไม่อาจกล่าวได้ว่าวิธีใดดีที่สุดการจะเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ความพร้อมและความเหมาะสมในขณะนั้น

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนขยายโอกาส

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในสมัยก่อนได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกโรงเรียนที่ทำการสอนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในสมัยก่อนพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เพื่อเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามคุณลักษณะที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, หน้า 11) ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่เมื่อเปิดสอนแล้วจะไม่เป็นผลกระทบกระเทือนต่อโรงเรียนในทุกสังกัดที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ที่มีอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นต่ำ อันเนื่องมาจากปัญหาภูมิประเทศไม่เอื้ออำนวยต่อการเดินทาง และประชาชนมีฐานะทางเศรษฐกิจยากจน
3. โรงเรียนอยู่ในสภาพที่มีความพร้อมที่จะดำเนินการศึกษาเป็นผลสำเร็จในด้านการเรียนการสอนกลุ่มการทำงานพื้นฐานอาชีพ และมีช่องทางสนับสนุนให้นักเรียนมีรายได้ระหว่าง

เรียน

4. ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครูมีความสนใจ กระตือรือร้นและเสียสละ ส่งเสริมสนับสนุน ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างต่อเนื่อง
5. ผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนในท้องถิ่นสนใจ ยินดีให้การสนับสนุน ส่งเสริมบุตรหลานเข้าเรียนรวมทั้งร่วมกิจกรรมของโรงเรียนสม่ำเสมอ
6. พิจารณาเปิดโรงเรียน ให้อยู่ในลักษณะของการกระจายอย่างทั่วถึง

จากเหตุผลที่ทางคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในสมัยก่อนได้ดำเนินการมาจึงได้เกิดโรงเรียนขยายโอกาสขึ้นมาและเมื่อได้มีการยุบสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลง เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมโรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษาเข้าร่วมอยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน จึงเรียกชื่อโรงเรียนขยายโอกาสเดิมใหม่ว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ คือ จัดการเรียนการสอน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักงานกฤษฎมนตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในปี พ.ศ. 2544 โดยไม่นับรวมถึงผู้อำนวยการสำนัก/ ส่วน ผู้ที่ลาไปศึกษาต่อ ไปช่วยราชการที่อื่นหรือย้ายมาช่วยราชการ ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรของของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักงานกฤษฎมนตรี มีความต้องการพัฒนาด้านการให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและด้านการให้การศึกษาวิชาการอยู่ในระดับมาก

2. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรพบว่า ความแตกต่างทางเพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ มีความต้องการการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ประพนธ์ ยัมสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ที่สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี จำนวน 238 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ที่สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี มีความต้องการในการพัฒนาด้านการเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการทัศนศึกษาดูงานและฝึกงาน อยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี ที่สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัด ชลบุรี ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการสำนักงาน ที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 16 แห่ง รวมทั้งสิ้น 815 คน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 262 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสำนักงานที่ดินในเขต กรุงเทพมหานคร ตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน อายุ ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงานและอายุต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเองโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

อรัญญา บุญยงค์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้าน การศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี” การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษา ความต้องการในการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษาของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลตำบล แหลมฉบัง และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 โรงเรียน มีจำนวน พนักงานครูเทศบาล 28 คน ครูจ้างสอน 135 คน รวม 163 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล ครูจ้างสอนในโรงเรียนระดับก่อนประถมศึกษา และประถมศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีออกแบบสอบถามให้กับพนักงานครูเทศบาล ครูจ้างสอนของ โรงเรียน จำนวน 163 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ในภาพรวมจากการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษาทั้ง 5 ด้าน นั้น

ผลการศึกษาพบว่า ครู - อาจารย์ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการพัฒนาการศึกษาต่อ และความต้องการพัฒนาการเข้ารับการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาการศึกษาคุณงานและ ฝึกงาน และความต้องการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะ ประชากรศาสตร์และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา พบว่า ครู - อาจารย์ที่มีอายุ ต่างกันมีความต้องการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการพัฒนาการศึกษา คุณงาน และ ฝึกงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ครู - อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันด้วย ข้อเสนอแนะผู้บริหารในด้านการศึกษา ควรมีการสนับสนุนด้านงบประมาณวิชาการ ตลอดจนการบริหารจัดการในด้านบุคลากรให้แก่ พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างได้มีการพัฒนาตนเองในเชิงวิชาการให้มีความหลากหลายยิ่งขึ้น

พิมดาว ศิริเพิ่มพูน (2546) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 3 มีความต้องการในการ พัฒนาบุคลากรด้านการบริหารและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด

ปิยะรัตน์ เจริญประไพ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการและพัฒนา ตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” การวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการ และปัญหาการพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษา ในอำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 3 ด้าน คือ การพัฒนาทางด้านวิชาชีพครู การพัฒนา ทางด้านร่างกาย และการพัฒนาทางด้านจิตใจ 2) เปรียบเทียบความต้องการและปัญหาการพัฒนา ตนเองของครูที่มีสถานภาพต่างกัน ได้แก่ สังกัด เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์มีจำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่า t - test การทดสอบค่า F - test ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) ความต้องการพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาใน อำเภอหัวหิน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพครู ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก 2) ปัญหาการพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาใน อำเภอหัวหินจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพครู ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่มี

สังกัด อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูระดับชั้นประถมศึกษาประถมศึกษาที่เพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีปัญหาการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูระดับชั้นประถมศึกษาที่สังกัดต่างกันมีปัญหาการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องการจัดให้มีการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมทางด้านวิชาการ และ ต้องการให้รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนทางการเงิน ให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุมนอกจากนี้ต้องการให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายโดยมีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายครบถ้วน

วราภรณ์ อาริษนิกษ์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 260 คน จาก 43 โรงเรียน ใช้การสุ่มแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายงานและมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่น่าจะเป็นในการพัฒนาตนเอง ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 86.15 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันครูมีการพัฒนาในด้านความรู้และทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมากสำหรับด้านเจตคติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการของครู ปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านความรู้ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความรู้ในการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุด รองลงมาคือการนำผลการวิจัยมาพัฒนาผู้เรียน 2) ด้านทักษะ ครูมีความต้องการในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการสร้างสื่อการเรียนรู้มากที่สุดเช่นกัน รองลงมาคือการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยนำหลักจิตวิทยาการศึกษาพิเศษมาประยุกต์ใช้ 3) ด้านเจตคติ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเอง ในการได้รับข่าวสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือการสร้างความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

สุรัสวดี ศรีมาลา (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยศสันตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัย

การอาชีพ ในเขตภาคเหนือ” การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพปัญหา และวิธีการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและฝึกงานของวิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคเหนือ 2) เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับ สภาพปัญหา และวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยะสัน วิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ประสบการณ์ทำงานต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกันตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู

กลุ่มประชากรประกอบด้วยผู้บริหาร 91 คน ครูผู้สอนจำนวน 220 คน รวมกลุ่มประชากรทั้งหมด 311 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดประมาณค่าและวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคเหนือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและฝึกงาน ปรากฏว่าสภาพปัญหาการพัฒนาตนเองและวิธีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูปรากฏว่า

4. เมื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะสันตามตัวแปร สถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีปัญหาการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

5. เมื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยาศน์ตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีสถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ นิลเศรษฐ์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก” วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก จำนวน 207 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น มีความต้องการด้านการปฐมนิเทศมากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ความต้องการด้านการฝึกอบรม ความต้องการด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ความต้องการด้านการพัฒนาตนเอง และความต้องการด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า เพศ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนพงศ์ สุขะ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด จังหวัดตราราด เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด จังหวัดตราราด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราดมีความต้องการในการพัฒนาทั้ง 7 ด้าน ภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลเมืองตราราด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน

พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่าง แต่พนักงานที่มีอายุ สถานภาพครอบครัว วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเห็นควรว่าเทศบาลเมืองตราดควรให้ความสำคัญและเน้นในด้านการอบรม และการสัมมนาแก่พนักงานครูเทศบาล ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลได้ทำผลงานทางการวิจัยให้มากขึ้นการวางแผนนโยบายการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในแต่ละด้าน ควรพิจารณาถึงความต้องการตามภาระหน้าที่เป็นสำคัญ ว่ามีความต้องการในการพัฒนาด้านใดมากที่สุดตามลำดับ

ปองทิพย์ เทพอารีย์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบและรวบรวมข้อเสนอแนะการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ในด้านความรู้ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และด้านความเป็นครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครู ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในปีการศึกษา 2550 จำนวนครู 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้านมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน โดยรวมครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา และนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูมีระดับความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใน 9 ด้าน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ครูที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี สำหรับการเปรียบเทียบ

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานครใน 9 ด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

3. การรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความต้องการได้รับการอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความรู้ และต้องการการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองด้านภาษาและเทคโนโลยี ร้อยละ 53.04 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 47.83 ด้านการพัฒนาหลักสูตร ร้อยละ 38.26 ด้านการจัดการเรียนรู้ และจิตวิทยาสำหรับครู ร้อยละ 27.83 ด้านการวิจัยทางการศึกษา ร้อยละ 13.91 และด้านความเป็นครู ร้อยละ 8.7 ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ครูต้องการวิธีการฝึกอบรม ระยะสั้นประมาณ 3 เดือน และการลาศึกษาต่อ สำหรับผู้ที่ยังไม่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตัวแปรอิสระ

1. เพศ

ในการศึกษาของ ทศพันธ์ พงษ์เกตุรา (2544, หน้า 63) เรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการ โดยการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักงานกฤษฎีกา ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 47) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่ข้อสรุปดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร, ปิยะรัตน์ เจริญประไพ (2547) เรื่อง การศึกษาความต้องการและพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, สุรัสวดี ศรีมามา (2549) เรื่อง การพัฒนาตนเองของครู เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ พบว่า เพศที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน จึงสรุปผลการศึกษาในภาพรวมได้ว่าเพศที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน

2. อายุ

ในการศึกษาของ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 47) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า อายุที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่ข้อสรุปดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร, อรัญญา บุญยงค์ (2545) เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี, ปิยะรัตน์ เจริญประไพ (2547) เรื่อง การศึกษาความต้องการและพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, สุรัสวดี

ศรีมาลา (2549) เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ พบว่า อายุที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน จึงสรุปผลการศึกษาในภาพรวมได้ว่าอายุที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน

3. ระดับการศึกษา

ในการศึกษาของ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 47) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่ข้อสรุปดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร, อรัญญา บุญยงค์ (2545) เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี, ปิยะรัตน์ เจริญประไพ (2547) เรื่อง การศึกษาความต้องการและพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, สุรัสวดี ศรีมาลา (2549) เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน จึงสรุปผลการศึกษาในภาพรวมได้ว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน

4. ระยะเวลาในการรับราชการ

ในการศึกษาของ ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์ (2544, หน้า 47) เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูประถมศึกษาในโรงเรียนอนุบาล จังหวัดชลบุรี พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่ข้อสรุปดังกล่าวขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุมาลี รุจิราบัตร (2544) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร, อรัญญา บุญยงค์ (2546) เรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองบุคลากรด้านการศึกษา: ศึกษากรณีของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ปิยะรัตน์ เจริญประไพ (2547) เรื่อง การศึกษาความต้องการและพัฒนาตนเองของครูระดับชั้นประถมศึกษาในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, สุรัสวดี ศรีมาลา (2549) เรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ พบว่า ระยะเวลาในการรับราชการต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน จึงสรุปผลการศึกษาในภาพรวมได้ว่าระยะเวลาในการรับราชการที่ต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกัน

5. ระดับตำแหน่ง

ในการศึกษาของ มนตรี แฝ้วน้ำ (2543) เรื่อง ความต้องการในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสมุทรปราการ พบว่า ข้าราชการครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน มีความต้องการในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ระดับเงินเดือน

ในการศึกษาของ นวลศรี บุญรักษ์ (2542) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา, สมศักดิ์ เมธากาญจนศักดิ์ (2543) เรื่อง การพัฒนาตนเองกับความพึงพอใจในงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าข้าราชการครูที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปผลการศึกษาในภาพรวมได้ว่าระดับเงินเดือนต่างกันมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ตัวแปรตาม

สุนิภรณ์ ศิวรานนท์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาทั้งโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำไม่แตกต่างกัน และการพัฒนาวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญทั้งโดยรวมและทุกรายด้าน มีความสัมพันธ์กัน

สมเกียรติ กาญจนหงษ์ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเทศบาล ของจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานครูโดยรวมปฏิบัติตามเกณฑ์เป็นรายด้านทั้ง 11 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลากรโดยรวม และครูผู้สอนเห็นว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลางโดยมีรายข้อที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน

ไฉนวล พรหมมณี (2550, หน้า 95) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัด

กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ความสามารถของตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาภรณ์ ธรรมวิชัยพันธุ์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรที่ส่งผลต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตน เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถในการวัดและประเมินตามสภาพจริงของครูวิทยาศาสตร์ประถมศึกษา

อรอุษา จันทศร (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้ง 12 มาตรฐาน

พัสนีย์ อรรถสกุลรัตน์ (2552, หน้า 107) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ตัวแปรการรับรู้ความสามารถในการสอน มีอิทธิพลทางตรงด้านบวกต่อการคงอยู่ในงานอาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในประเทศ

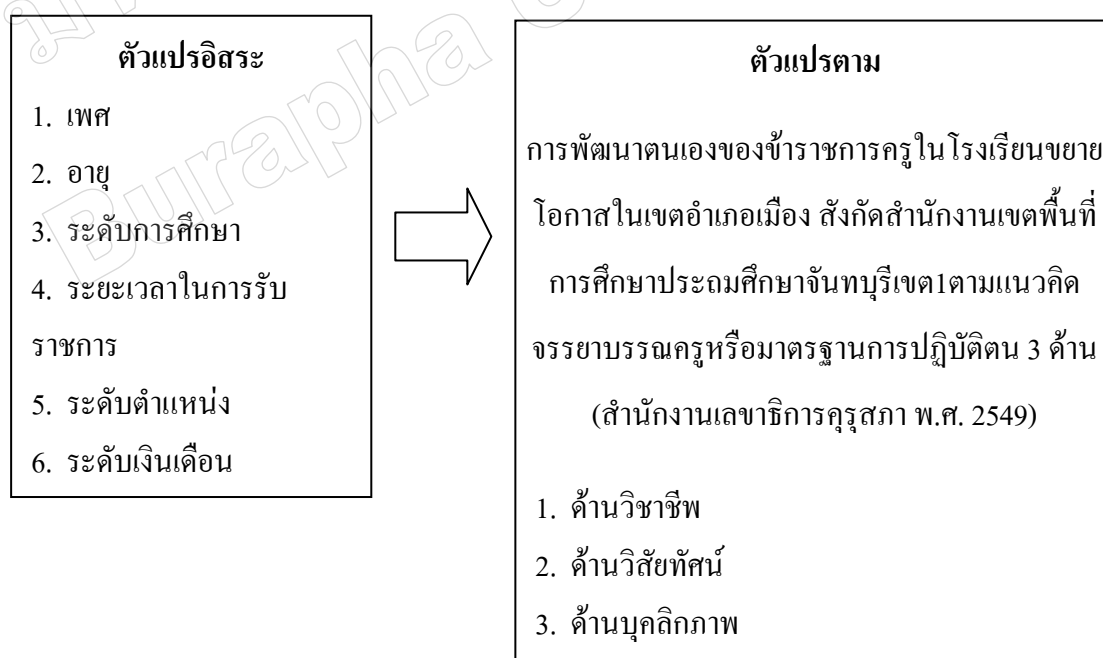
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และการสอนเพื่ออนาคตของอเมริกา (National Commission on Teaching & America's Future 1996) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ผ่านทางโรงเรียนและเขตการศึกษาในพื้นที่ต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะเห็นผลอย่างชัดเจนจากการประสบความสำเร็จของโรงเรียนและความพอใจของครู ซึ่งโรงเรียนในปัจจุบันจะต้องพบกับความท้าทายที่ซับซ้อน ทั้งในด้านจำนวนนักเรียน และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในห้องเรียน ซึ่งทำให้ครูมีความต้องการการพัฒนาเพื่อที่จะเพิ่มพูนความรู้ในด้านการสอนของตนเองให้มากขึ้น

แมนเทท (Maneth, 1988, pp. 189 - 230 A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรที่วิทยาลัยเคนซัส โดยศึกษากับวิทยาลัยทั้งหมด 19 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติที่ทำกันมากในวิทยาลัย คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประชุมนอกสถานที่ทำงาน อยู่การแสดงผลงาน การประชุมเรื่องเทคนิคการสอน การเยี่ยมเยือนสถาบัน การศึกษาอื่น ๆ และการปฐมนิเทศ การปฏิบัติที่ได้รับการประเมินผลมาก คือ การทัศนศึกษาด้านวิชาชีพ การประชุมนอกสถานที่ การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงาน การประชุมเทคนิคการสอนและการฝึกอบรม

จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยทั่วไป เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม และให้มีการพัฒนาทางด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นโครงการ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดสอดคล้องกันว่า ควรจะให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามนโยบายและแผนการพัฒนาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปัญหาในทุกกิจกรรมในเรื่องของงบประมาณ ความสนใจในการพัฒนา การไม่นำผลการพัฒนา มีปัญหาในการไม่นำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป ในการจัดการพัฒนาบุคลากร ถ้าบุคลากรเห็นความสำคัญและรับผิดชอบก็สามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอย่างสูงสุดได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติตน 3 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549) มากำหนดกรอบในการศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย