

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
2. สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการศึกษา ทำให้การศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

การพัฒนาตนเอง คือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงตนเอง ให้เจริญทั้งทางกายและทางใจ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะกรรมการการศึกษานโยบายการทางด้านการบริหาร, 2528: 47)

พจน์ เพ็ชรบุรณิน (2528: 4-5) กล่าวถึง การพัฒนาตนเอง (self-development) ว่า หมายถึง การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถดีขึ้น การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องที่บุคคลแต่ละคนจะต้องกระทำด้วยตัวของเขาเอง โดยบุคคลอื่นมีส่วนให้การช่วยเหลือสนับสนุนเพียงบางส่วนเพื่อให้ตนเองมีความรู้ความสามารถดีขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน โดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์พัฒนาชีวิต และการงานของตนให้สูงเด่น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

ฟิลิธี สารวิจิตร (2529: 76) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ อย่างสอดคล้องและเหมาะสม กับความถนัด ความสนใจ และศักยภาพที่มีในตนเอง

เมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson และ Pedler, 1992: 3) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นและมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

หลังจากบุคคลได้รับการบรรจุเข้ารับตำแหน่งแล้ว แม้ว่าจะได้มีการกำหนด คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกอยู่แล้วก็ตามแต่ในทางปฏิบัตินั้นการปฏิบัติงานก็ยังมีได้เป็นไปตามเป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากมีปัจจัยอื่นหลายประการประกอบอยู่ ประการสำคัญ อย่างหนึ่งเกิดจากการที่บุคคลไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทาง วิทยาการและสังคม การพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ กล่าวคือ เมื่อพัฒนา ตนเองแล้วจะเกิดการพัฒนางาน ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

บัณฑิต อินทร์ชื่น(2526: 52) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานมีความสำคัญยิ่ง เพราะหากผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองก่อนแล้ว การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่ได้ผล

พจน์ เพชรบูรณิน (2528: 8) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนา ตนเองว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้วว่า “ไม่มีใคร ดีครบถ้วน” และตามหลักการของพระพุทธศาสนาก็สอนให้คน “รู้จักพึ่งตนเอง” หรือ “ตน เป็นที่พึ่งแห่งตน” นอกจากนี้คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการอาศัยอยู่ ร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเจ็บป่วย การเกิดและการตาย

เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้คนแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องและร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเอง รวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความสำเร็จในชีวิตการทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุขอาจกล่าวได้ว่า ตนเองเป็นตัวการที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์ หรือผิดหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2529: 88) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือจะเป็นใครก็ตามที่จะพัฒนาตนเองนั้น ย่อมมีความสำคัญและทำได้เสมอเป็นการปรับตัวหรือต้องการสร้างเสริมบุคลิกภาพอันเหมาะสมของตนเอง ถ้าหากแต่ละคนได้กระทำเช่นนี้ก็จะมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อการบริหารงานต่อไป

สมิต อาชวณิชกุล (2534: 175) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่คนเราได้ผ่านการศึกษาบรมตามสถาบันการศึกษาต่างๆ มากก็ดี หรือ การที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่า ชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้าไม่ คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้าต่อไป ไม่นานนักวิชาที่เรียนมากก็จะค่อยๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ถนัดนัก แต่ผู้ที่รักการค้นคว้ามีพลังมุ่งมั่นปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคนประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่านรักการศึกษาค้นคว้ารักการพัฒนาตนเอง เขาย่อมจะมีความรู้มีสมรรถภาพอื่นๆ ที่จะเชิดชูตนเอง พาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

ในสารานุกรมศึกษาศาสตร์ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องสำนึกอยู่เสมอว่า งานหลักของเขา ก็คือ ต้องสร้างความสำเร็จและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในทุกแห่งทุกมุม ผู้บริหารยังอยู่ในตำแหน่งยิ่งสูงมากเท่าใด เขาจะไม่สามารถหาคณะบุคคลมานิเทศได้อย่างใกล้ชิดหรือสอนงานที่ละเอียดปลีกย่อยหรืองานใหม่ๆ ได้ทุกอย่าง แต่อาจจะขอความร่วมมือในบางเรื่องได้ นักบริหารเหล่านี้จึงต้องเป็นผู้นำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพ ทันสมัยและมีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ และบันดลความสำเร็จให้เกิดขึ้นในทุกแห่งทุกมุมได้ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจจากความสำเร็จในการทำงานของตนและไม่หวังแรงจูงใจจากภายนอก ถ้าเขาไม่สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจะลดน้อยถอยลงตามลำดับ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์, 2535: 58)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540: 111) กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และบุคลากรอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารกับบุคลากรอื่นๆ จะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายควรมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่ในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะอยู่ในสภาพที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองอย่างจริงจังจะทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้น แล้วส่งผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยทั่วไป การพัฒนาตนเองมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของตนเอง และหน่วยงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

พจน์ เพชรบุรณิน (2528: 5) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

1. การพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ หมายถึง ตนเองจะต้องสร้างตนเองให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นหลักฐานมั่นคงโดยมีรายได้สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสมและมีเกียรติ ไม่ใช่ต้องคอยรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นอยู่โดยตลอด หรือไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้

2. การประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน หมายถึง การประกอบอาชีพ การงานนั้น จะต้องมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเหมาะสม และพึงพอใจ โดยได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือ ความดีความชอบอย่างต่อเนื่อง ทัดเทียม หรือดีกว่า บุคคลอื่นในหน่วยงานเดียวกัน การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบและมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งจะต้องมีความประพฤติและนิสัยที่ดี

3. การทำประโยชน์แก่สังคม บุคคลจะมีชีวิตอย่างมีความสุขได้จะต้องไม่เห็นแก่ตัวจนเกินไป จะต้องมีการเผื่อแผ่และช่วยเหลือบุคคลอื่นด้วย ทั้งนี้เพราะไม่มีใครสามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ จำเป็นต้องมี พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง เพื่อนฝูงและหมู่คณะ

นอกจากนี้คนในสังคมใดก็ควรจะต้องมีความรับผิดชอบในสังคมนั้น โดยหาทางช่วยเหลือ สนับสนุนให้สังคมของตนเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่น เพื่อให้การอยู่ร่วมกันของคนในสังคม เป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ฉะนั้น การช่วยเหลือสังคม เช่น การร่วมบำเพ็ญ ประโยชน์เพื่อหมู่คณะ การสอน หรืออบรมบุคคลอื่นให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบ อาชีพ เป็นต้น

อัมพิกา ไกรฤทธิ์ (2532: 229) กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพื่ออำนวยความสะดวกแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อพัฒนาฝีมือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติการแก้ปัญหา
4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอา วิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
6. เพื่อส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน
7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น

จากแนวคิดสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองมี 3 ลักษณะ คือ 1) เพื่อการเพิ่มพูนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีความสามารถในการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ความมุ่งหวังประสบความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบโดยสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เพื่อตนเองสามารถช่วยเหลือบุคคลอื่นและสังคม ให้เจริญก้าวหน้า

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองนั้น มีขั้นตอนเป็นระบบและต่อเนื่อง ได้มี นักวิชาการเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง แบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การยอมรับและประเมินตนเองอย่างถูกต้อง
2. การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเองที่เป็นไปได้ เปลี่ยนแปลงได้ มี ประโยชน์และท้าทายให้พัฒนา

3. การปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นโดยไม่หวังผลเลิศ
4. การยกย่องตนเอง
5. การยกย่องผู้อื่น และ
6. การช่วยผู้อื่นยกย่องตัวของเขาเอง(จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทางด้านบริหาร, 2528: 47)

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์และอัญชญา เวสารัชช์ (2528: 29) ได้กล่าวถึงการวางแผนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานว่าเพื่อให้สามารถวางแผน และกำหนดขั้นตอนในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สำคัญเบื้องต้น ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สำรวจโอกาสก้าวหน้า
2. สำรวจจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง
3. มองภาพตนเองในอนาคต
4. วางแผนอาชีพของตน
5. จัดเตรียมแผนพัฒนาตนเอง

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2529: 75-79) ได้เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตนเองโดยใช้หลักการที่ว่าต้องทำเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน โดยให้เป็นการริเริ่มในตัวบุคคลเอง ตามความต้องการและจุดมุ่งหมายชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นอุปสรรคหรือส่งเสริมเท่านั้น ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญและค้นหาคุณสมบัติเฉพาะตนที่ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จเพื่อเป็นแบบอย่าง
2. สำรวจตัวเองและวิเคราะห์ตัวเองให้ถ่องแท้ถึงลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจและจุดเด่นจุดด้อยด้วย
3. การตั้งจุดหมายในชีวิตที่แน่นอน
4. ปลุกใจตนเองให้เกิดความเข้มแข็งกล้าหาญในการเปลี่ยนแปลง
5. ทำตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้
6. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 177-178) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนประกอบด้วยขั้นตอนของกิจกรรมด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินตนเอง(self - appraisal)ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเองให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะ

กระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อน จุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (information gathering) ในขั้นนี้ คือการต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่างๆที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจากจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตไปในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (goal selection) ภายหลังจากที่ได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่างๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนหลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผนและมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้นๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง มีขั้นตอนการดำเนินการตามลำดับดังนี้ ขั้นแรก การสำรวจตนเองเพื่อให้ทราบถึงความสามารถ จุดดีและจุดบกพร่องของตนเอง ขั้นที่สอง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์สำหรับตนเอง ขั้นที่สาม การปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อการนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ขั้นสุดท้าย เป็นการตรวจสอบความสำเร็จจากการดำเนินการพัฒนาตนเอง

วิธีการพัฒนาตนเอง

ในเรื่องของวิธีการพัฒนาตนเองนั้น ได้มีหน่วยงานทางการศึกษาเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536ก: 2) ได้กำหนดแนวทางให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น และในการฝึกฝนตนเองของผู้บริหาร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 13) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทุกคนอาจเป็นผู้บริหารได้ แต่ผู้บริหารไม่สามารถจะเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคน เพราะคนเรามีนิสัย บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถเป็นเรื่องที่ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาได้ การฝึกตนเองของผู้บริหาร อาจทำได้โดยวิธีการต่อไปนี้

1. พิจารณาตนเอง สํารวจจุดอ่อนและข้อบกพร่องต่างๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับลักษณะและคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารคนอื่น รู้จักประเมินตนเอง หรือให้ผู้อื่นประเมิน สดับรับฟังข้อติชม และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน แล้วนำไปปฏิบัติและแก้ไขอย่างจริงจัง

2. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติมให้ทันเหตุการณ์ โดยเฉพาะด้านการบริหารและจิตวิทยาสังคม

3. เข้ารับการศึกษอบรม ศึกษาต่อ โดยเฉพาะด้านการบริหารโรงเรียนตามโอกาสอันควร

4. ศึกษาและสังเกตวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ดี แล้วนำไปปฏิบัติ

5. ปรับปรุงบุคลิกภาพ และหมั่นฝึกฝนตนเองในด้านการพูด การอ่าน การเขียน การคิด ให้มีประสิทธิภาพ

6. ฝึกฝนและสังเกตการณ์แล้วใช้ปฏิภาณของตนเองฝึกหัดการตัดสินใจ

7. ฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีเหตุผลในการทำงานและการตัดสินใจ

8. ไม่กลัวคำวิพากษ์วิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นนั้นๆ หมั่นปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

ในการบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสาเหตุและปัญหาแต่ละด้านและแต่ละบุคคล เช่น การเข้าอบรม การไปศึกษาดูงาน ร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การร่วมกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร เป็นต้นและได้กำหนดแนวทางพัฒนาตนเองให้ประสบผลสำเร็จโดย การแสวงหาข่าวสารและการเรียนรู้ตลอดชีวิต(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540ก: 15-24) และตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวโดยสรุปถึง การปฏิรูปบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการให้บุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความก้าวหน้าทางการทำงาน โดยบุคลากรได้แสวงหาความรู้และริเริ่มปฏิบัติงานด้วยวิธีการใหม่ๆ จัดทำผลงานและจัดเก็บเป็นข้อมูลในการส่งเสริมความก้าวหน้า(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.ค: 19-20)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 37) ได้กำหนดแนวคิด วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

- มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง

- ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่าง ๆ
- ติดตามความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

- ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัย หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่นๆ
- เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- เป็นผู้นำอภิปรายและการบรรยายในบางโอกาส
- เป็นสมาชิกองค์การทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจ อื่นๆ
- หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
- ศึกษาเพิ่มเติมบางวิชาในสถานศึกษา
- คบหาสมาคมกับผู้ที่มีความรู้

ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2539ก: 7) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองโดยมุ่งให้ข้าราชการครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการคิดเอง ลงมือปฏิบัติเองและแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ข้าราชการครูทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งในรอบ 2 ปี

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดการดำเนินการพัฒนาตนเอง มีดังต่อไปนี้

พจน์ เพชรบุรณิน(2528: 23) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุส่วนหนึ่งคือตนเองเป็นผู้กระทำ การที่จะทำให้เราทราบว่าคุณสมบัติอย่างไร ควรเริ่มจากการสำรวจตนเอง แล้วจะได้หาทางแก้ไขให้ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาตนเอง โดยการหาความรู้เพิ่มเติม สู่อุบัติความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ควรกระทำดังต่อไปนี้

1. การอ่านหนังสือเป็นประจำและต่อเนื่อง
2. การร่วมประชุม หรือ เข้าร่วมการฝึกอบรม
3. การสอนหนังสือ หรือบรรยายต่างๆ
4. การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน หรือองค์การต่างๆ
5. การร่วมเป็นที่ปรึกษาแก่บุคคล หรือหน่วยงาน
6. การศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมจากสถาบันการศึกษา หรือมหาวิทยาลัยเปิด
7. การพบปะเยี่ยมเยียนบุคคล หรือ หน่วยงานต่างๆ
8. การเป็นผู้แทนในการประชุมต่างๆ
9. การจัดทำโครงการพิเศษ
10. การปฏิบัติงานแทนหัวหน้า

11. การค้นคว้า หรือวิจัย
12. การศึกษาดูงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526: 191) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญในวิธีการพัฒนาบุคคล วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่ได้รับความนิยม มีดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการและอื่นๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและเกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัย หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสารมวลชนอื่นๆ
6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือความรู้อื่นๆ
7. เข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
8. เป็นผู้นำอภิปรายหรือผู้บรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจอื่น
10. หาโอกาสศึกษาและดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันอุดมศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

สมบูรณ์ พรรณภาพ (2521: 250) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้บริหารว่าเป็นการศึกษาหาความรู้ระหว่างทำงาน (In - service education) หมายถึง การที่บุคคลมีความสนใจและพยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ดังนี้

1. การอ่านเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ
2. การเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน
3. การเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ
4. การเข้าอบรมทางวิชาการ
5. การไปเยี่ยมชมกิจการโรงเรียนอื่น
6. การเขียนบทความและการวิจัยค้นคว้า

ชาญชัย ลวิตรังสิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520: 182) กล่าวว่าพอสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาตนเอง (Self - Development) ของผู้บริหารควรดำเนินการ ดังนี้

- มีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเอง
- แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ซึ่งอาจทำได้โดย การอ่านหนังสือ เข้าร่วมชมรม ร่วมในกิจกรรมต่างๆ ค้นคว้าวิจัย ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ เป็นต้น
- การเพิ่มพูนความสามารถ และประสบการณ์ ซึ่งอาจทำได้โดย การทัศนศึกษา การฝึกฝนโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การค้นคว้าวิจัยและเผยแพร่ การทดลองต่างๆ การทำงานเป็นหมู่คณะ(Team Work) เป็นต้น
- การมีความประพฤติและทัศนคติที่ดี
- การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อสร้างความศรัทธา ซึ่งประกอบด้วย ภายนอก น้ำเสียง การวางตนและควบคุมตน การแต่งกาย รูปร่าง
- การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
- การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น
- การวางแผนชีวิต

การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยโดยการสังเคราะห์จากแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษา คือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดโดยตรง และ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานทั้งสองมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยตรง และจากแนวคิดของนักวิชาการ ที่มีผลงานทางวิชาการด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนมากเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปถึงความเป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านนี้คือ พจน์ เพชรบุรณิน, สมพงศ์ เกษมสิน, สมบูรณ์ พรธนาภพ, ชาญชัย ลวิตรังสิมาและเชดิวิทย์ ฤทธิประศาสน์

จากแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กำหนดแนวทางไว้ ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดแนวคิดไว้ในหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา(2536), ชุดฝึกอบรมสมรรถภาพของผู้บริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำในโรงเรียน คุณธรรมผู้บริหารโรงเรียน(2534), การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา(ม.ป.ป.) และแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 8 ข้อ ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาดัชนีค่าและจัดทำผลงาน

3. การเข้ารับการอบรม
4. การศึกษาต่อ
5. การศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน
6. การศึกษาดูงาน
7. การร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
8. การแสวงหาข่าวสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ในหนังสือนโยบายการพัฒนาข้าราชการครู (2540) และ คู่มือการปฏิบัติงานการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู(2537) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ได้ 11 ข้อ ดังนี้

1. การเข้ารับการฝึกอบรม
2. การคิดเองและตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง
3. การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
4. การศึกษาจากเอกสารวิชาการ
5. การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
7. การเป็นผู้નોอภิปรายหรือการบรรยาย
8. การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์การ
9. การศึกษาดูงาน
10. การศึกษาต่อ
11. การคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

พจน์ เพชรบุรณิน ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ในหนังสือการพัฒนาตนเอง (2528) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ได้ 7 ข้อ ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง
2. การร่วมประชุม
3. การอ่านหนังสือ
4. การเข้ารับการฝึกอบรม
5. การศึกษาต่อ
6. การศึกษาดูงาน
7. การค้นคว้าวิจัย

สมพงศ์ เกษมสิน ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง ไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (2526) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ได้ 10 ข้อ ดังนี้

1. การตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง
2. การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง
3. การศึกษาเอกสารวิชาการ
4. การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไปรษณีย์
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา
7. การเป็นผู้นำอภิปรายหรือบรรยาย
8. การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กร
9. การศึกษาดูงาน
10. การคบหาสมาคมกับผู้รู้

สมบูรณ์ พรรณภาพ ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเอง ในหนังสือ หลักเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน (2521) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเอง ได้ 5 ข้อ ดังนี้

1. การอ่านเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ
2. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
3. การเข้าอบรมทางวิชาการ
4. การเยี่ยมชมกิจการโรงเรียน
5. การเขียนบทความและการวิจัยค้นคว้า

ชาญชัย ลวิตรังสีมาและเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ได้กำหนดแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองสำหรับนักบริหาร ในหนังสือ การพัฒนาบุคคล (2520) สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 9 ข้อ ดังนี้

1. การตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง
2. การอ่านหนังสือ
3. การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่างๆ
4. การค้นคว้าวิจัยและเผยแพร่
5. การศึกษาดูงาน
6. การศึกษาต่อ
7. การเข้าประชุมสัมมนา
8. การเข้ารับการศึกษาอบรม
9. การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน

กรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พจน์ เพชรบูรณ์ สมพงษ์ เกษมสิน สมบูรณ์ พรรณาภพ ชาญชัย ลิวตริงสิมาและเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดออกมาเป็นกรอบแนวคิดวิธีการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง
2. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน
3. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
4. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน
5. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ
6. การศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงาน
8. การเข้าร่วมการฝึกอบรม
9. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
10. การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นๆ

รายละเอียดในการดำเนินการพัฒนาตนเองซึ่งได้จากการสังเคราะห์ข้างต้นและนำมาใช้ในการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครราชสีมา สามารถอธิบายในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

การสำรวจและประเมินตนเอง

ในการดำเนินการพัฒนาตนเองของผู้บริหารนั้น ตามหลักการแล้วจะเริ่มจากการพิจารณาตนเอง โดยการสำรวจและประเมินตนเองเพื่อนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาให้ดีขึ้น มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวไว้ดังนี้

พจน์ เพชรบูรณ์ (2528: 13) ได้กล่าวถึง การสำรวจตนเอง ว่า เนื่องจากคนเราจะต้องต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของชีวิตและครอบครัว รวมทั้งการอยู่ร่วมในสังคมจนตลอดชีวิต ซึ่งบางคนก็ประสบความสำเร็จอย่างราบรื่น แต่บางคนก็ผิดหวังอยู่อย่างสาบมากยากแค้นหรือบางคนก็พ่ายแพ้และในการดำรงชีวิตประจำวันก็มีทั้งผิดหวังและสมหวังอยู่โดยตลอด การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สมหวัง สาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ เป็นผู้กระทำตนเอง การที่บางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าคุณสมบัติอย่างไรก็ควรจะได้

ทำการสำรวจตนเอง ทั้งนี้ เพื่อจะได้รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ดีและคุณสมบัติที่ไม่ดีอย่างไรบ้าง เมื่อทราบว่าเป็นอย่างไรแล้ว ก็จะได้หาทางแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อที่จะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป การสำรวจตนเองอาจทำได้หลายวิธี เช่น การให้บุคคลที่ใกล้ชิดและหวังดีช่วยสำรวจ การสำรวจด้วยตนเอง การใช้แบบสำรวจ เป็นต้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2539: 62) ได้กำหนดแนวทาง การประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การประเมินตนเอง เพื่อให้รู้จักจุดที่ต้องพัฒนาแล้วพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งๆ ขึ้นอยู่เสมอ เติบโตตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนี้

- สำรวจตนเองว่ามีเรามีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดด้านใด
- วิเคราะห์ว่าเราต้องปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใด จะใช้อุปกรณ์ ให้ใครช่วยเหลืออย่างหลากหลายทางเลือก
- เลือกวิธีการที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก แล้วหาทางปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

พริส หันนาคินท์ (2524: 91) กล่าวว่า การติดตามความเจริญของตนเองเป็นเรื่องสำคัญมาก ในระหว่างที่ทำงานทุกคนควรจะประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ วิธีที่จะประเมินดูความก้าวหน้าของตัวเองนั้นมีหลายประการเช่น การสนทนาในเชิงวิชาการกับเพื่อนร่วมงานอันจะทำให้เรารู้สึกว่าเราตามเขาไม่ทันประสิทธิภาพในการทำงานด้อยกว่าเขา หรืออาจจะได้แนวคิดในการทำงานนอกเหนือจากที่เคยกระทำอยู่แล้ว หลักการที่สำคัญไม่ว่าจะประเมินตนเองด้วยวิธีไหนก็คือ การพยายามไม่เข้าข้างตัวเอง ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำได้ยากแต่โดยอาศัยการฝึกตนเอง ยอมรับคำวิจารณ์ของผู้อื่นแล้วนำมาคิดทบทวนให้รอบคอบ เหล่านี้ย่อมจะช่วยให้เราประเมินดูความก้าวหน้าของตัวเองได้ไม่น้อยเลย

นิวตัน และฮิงตัน (Newton และ Hington, 1963 อ้างถึงใน สมพร สุทัศน์ีย์, 2537: 211-212) ได้กล่าวถึง การปรับปรุงตนเอง ซึ่งมีแนวทางในขั้นตอนแรกคือ การศึกษาและประเมินตนเอง สรุปได้ว่า การศึกษาและประเมินตนเอง ทำให้รู้จักส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเอง ถ้าเป็นส่วนดีก็จะเก็บรักษาเอาไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ส่วนบกพร่องนั้นถ้าสามารถแก้ไขได้ก็ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น การศึกษาและการประเมินตนเองครอบคลุมในสิ่งเหล่านี้ เช่น สติปัญญา ความรู้ทั่วไป ความสามารถพิเศษ การแต่งกาย บุคลิกภาพในด้านต่างๆ เป็นต้น วิธีที่ใช้ในการศึกษาและประเมินตนเอง มีดังนี้

1. สังเกตตนเอง
2. ให้ผู้อื่นวิจารณ์หรือบอกจุดบอดที่เรามองไม่เห็น

3. ใช้แบบประเมินตนเอง เช่น แบบสอบถาม แบบวัดทางจิตวิทยา

ถาวร จันทศิริ (2539: 21) ได้กล่าวถึง การประเมินตนเองว่า การประเมินตนเองเพื่อให้สามารถรู้ถึงจุดที่ต้องพัฒนา แล้วพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอเต็มตามศักยภาพของแต่ละคน ดังนี้

1. สำรวจตนเองว่าตนเองมีผลงานที่ดีด้านใด ยังมีข้อจำกัดด้านใด
2. วิเคราะห์ว่าต้องปรับปรุงอะไร คิดค้นหาวิธีการว่าจะปรับปรุงด้วยวิธีใด จะใช้อุปกรณ์ใด ให้ใครช่วยเหลือบ้างอย่างหลากหลายทางเลือก
3. เลือกวิธีที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนเองมากที่สุด ลงมือปฏิบัติตามทางเลือก ประเมินหลังการปรับปรุงว่าได้ผลดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่เพียงใด เพราะเหตุใดแล้วหาทางปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดผลในระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึง ความรู้ ความสามารถ รู้ถึงส่วนที่ดีและส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและเกิดแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานในระดับต่างๆ ได้จัดทำขึ้น ผู้บริหารสามารถศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในโรงเรียน มีสาระสำคัญดังนี้

การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เช่น คู่มือหลักสูตร คู่มือการจัดการเรียน การสอนและบทความทางวิชาการเป็นต้น นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นสำหรับบุคลากรทางการศึกษา การได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการจะช่วยให้เกิดแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนา การปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2532: 92)

กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533: 338) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการ เป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่างๆ เช่น บทความ เอกสาร ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการและกึ่งวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que ผู้ศึกษาสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณ์ญาณของตนเองเป็นเครื่องตัดสินว่า เอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่างๆที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสามารถศึกษาและจัดหาเพื่อการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดเอาไว้ มีดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531: 31)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหน่วยงาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับปฏิบัติต่างๆ ที่ต้องทราบ
2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ ต่างๆ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ
4. เอกสารที่เป็นข่าวสาร หรือ ข้อมูลที่หน่วยงานจัดทำขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้ทราบ และหนังสือในการทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น จดหมายข่าว ข่าวประจำเดือน กุศลสัมพันธ์ แรเงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

สำหรับวัตถุประสงค์ในการศึกษาเอกสารทางวิชาการนั้น สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540: 52) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการศึกษาเอกสารทางวิชาการไว้ว่า เพื่อศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจด้วยตนเองจากเอกสารทางวิชาการเพิ่มขึ้น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติมเพื่อการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่น

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้จากเอกสารทางวิชาการและคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถบริหารงานได้ถูกต้องตามขั้นตอนและมีประสิทธิภาพ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อตนเองได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มวิชาชีพเดียวกันหรือกลุ่มที่มีความสนใจสิ่งเดียวกัน องค์กรวิชาชีพที่เข้าร่วมนั้นในที่นี้เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานทางราชการตั้งให้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

ในการพัฒนาเพื่อบรรลุถึงคุณภาพของการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาครูให้มีขีดความสามารถที่จะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาประเทศ

ต่อไป และองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะเสริมความเข้มแข็ง ความมั่นคงและความสมบูรณ์ของการพัฒนาบุคลากรครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพนั้นคือ องค์การวิชาชีพครูที่จัดขึ้นเป็นองค์กรอิสระมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรอบรู้ ความเข้าใจและความสามารถเข้าใจถึงระบบการศึกษาเป็นอย่างดี องค์การวิชาชีพครูจึงมีศักยภาพที่จะเป็นแหล่งองค์ความรู้และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538: 26) กล่าวว่า สมาคม ชมรม และสมาพันธ์ ทั้งหลายต่างเป็นองค์กรวิชาชีพครูต่างตระหนักในหน้าที่และการมีส่วนร่วมพัฒนาการศึกษาบทบาทที่สำคัญ คือ การจัดประชุม สัมมนาให้มวลสมาชิก เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ ส่งเสริมความคิด ความรู้ใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของโลก การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

บอยเดิลล์ (2533: 124-125) กล่าวว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์กรทางวิชาชีพ เป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาตนเองได้อย่างดีเยี่ยม เพราะจะทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน นอกจากนี้สมาคมส่วนใหญ่มักผลิตสิ่งพิมพ์วารสารและข่าวสารเผยแพร่เป็นประจำ นับว่าเป็นแหล่งการติดต่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลต่างๆ สมาชิกอาจพบปะและร่วมประชุม เขียนบทความเพื่อลงพิมพ์ จัดนำชมสถานที่ต่างๆ

คุรุสภา (2540: 1) ได้ให้แนวคิดในการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ไว้ว่า คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพคือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ร่วมงาน การเป็นผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2538: 14) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพไว้ว่า องค์กรวิชาชีพครูรวมถึงผู้บริหาร เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรวิชาชีพครูร่วมกันจัดตั้งองค์กรของตนจะรวมตัวกันตามกลุ่มวิชา เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมครูภาษาอังกฤษ หรือการรวมตัวการจัดตั้งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น สมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนต่างๆ เป็นต้น การจัดตั้งองค์กรจะเป็นองค์กรอิสระมิได้จัดตั้งเพื่อมุ่งหวังผลกำไร แต่มีจุดมุ่งหมายให้บริการแก่สาธารณชนและสมาชิกในกลุ่ม องค์กร

อาจจะตั้งชื่อในนาม มูลนิธิ สมาคม สมาพันธ์ ชมรม กลุ่ม โครงการ ศูนย์ คณะกรรมการ เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีทั้งที่จดทะเบียนและไม่จดทะเบียน

การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ โดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและสมาคมทั้งมีเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศ
2. เพื่อเป็นศูนย์ในการให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะแก่สมาชิก และทางราชการในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก
3. เพื่อเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติตามอำนาจ หน้าที่ของสมาชิกรวมทั้งปัญหาและการศึกษาโดยทั่วไป
4. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์กับสถาบันคู่อื่น หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับครูหรือที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกันทั้งในและนอกประเทศ
5. เพื่อเป็นศูนย์กลางสำหรับการเผยแพร่เอกสาร ข่าวสาร ของสมาคมของทางราชการ หรืออื่นๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก
6. เพื่อส่งเสริมมิตรภาพระหว่างสมาชิกและสวัสดิภาพของสมาชิก
7. เพื่อพิทักษ์สิทธิ์ของสมาชิกที่มีอยู่ตามกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการและสวัสดิภาพของสมาชิก
8. เพื่อบำเพ็ญสาธารณประโยชน์และการกุศลทั่วไป

เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูง ที่มีความสำคัญต่ออนาคตของชาติ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพตามสายวิชานี้มีความสำคัญมาก เพื่อให้การพัฒนาตนเองในแต่ละสายวิชา การจัดตั้งองค์กรทางวิชาชีพจะก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรวิชาชีพตั้งแต่ระดับอำเภอ และจังหวัด และจากจังหวัดจะรวมตัวกันในระดับชาติเป็นสมาพันธ์

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์กรวิชาชีพทางด้านการบริหารและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น ลักษณะองค์กรเป็นการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการเข้าร่วมเพื่อเพิ่มพูนด้านวิชาการและการบริหารงานแก่ตนเอง ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน

การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน เป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ตนเองได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง ดังนี้

วัฒนา พุทธางกูรานนท์ (2523: 1) ได้กล่าวถึง สื่อมวลชนว่า เกี่ยวข้องกับการติดต่อ (communication) หรือการรับข่าวสาร ความคิด ประสบการณ์และทำที่ซึ่งกันและกัน ส่วนคำจำกัดความของสื่อมวลชน กล่าวไว้ว่า สื่อมวลชนเป็นสถาบันรับใช้สังคม ได้รวบรวมและเสนอข่าวสารไปสู่มวลชนและสังคมอย่างแพร่หลายให้ความรู้และความเพลิดเพลินอีกด้วยและจุมพล รอดคำดี (2532: 19) ได้ให้ความหมายของสื่อมวลชนว่า สื่อมวลชน หมายถึง วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร

สมิต อาชวณิชกุล (2534: 100) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารว่า หนังสือข่าวสารประจำวัน เช่น หนังสือพิมพ์ หรือ หนังสือรายสัปดาห์เกี่ยวกับข่าวสารและข้อวิพากษ์วิจารณ์ เราควรอ่านเพื่อให้ทันเหตุการณ์ของบ้านเมือง ถ้าไม่มีเวลาอ่านหนังสือพิมพ์ก็อาจใช้วิธีการฟังวิทยุหรือดูโทรทัศน์ภาคข่าว ภาคการศึกษาทดแทนได้ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสำคัญต่อบุคคลและการศึกษา ซึ่ง เสถียร เขยประทับ(2536: 43)ได้กล่าวว่า สื่อมวลชนสามารถสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการยอมรับวิธีการปฏิบัติ เทคนิคใหม่ หรือ ทศนคติใหม่สามารถทำให้ประชาชนมีโอกาสแสดงบทบาทในการพัฒนาประเทศ สำหรับบทบาทของสื่อมวลชนในด้านการศึกษาและฝึกอบรมนั้น เราอาจกล่าวได้ว่า สื่อมวลชนสามารถช่วยในด้านการศึกษาและฝึกอบรมทุกประเภทได้เป็นอย่างมาก และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540: 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อมวลชนว่า สื่อมวลชนมีความสำคัญยิ่งเพราะมีผลทำให้

- ผู้รับสื่อมีโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงและเตรียมคนจากสังคมเก่ามาสู่สังคมใหม่
- ช่วยยกระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองและสังคม เป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา
- กำหนดทิศทางการตัดสินใจ เพราะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติเก่าของผู้รับสื่อโดยหล่อหลอมทัศนคติใหม่
- ช่วยสร้างบรรทัดฐานของสังคม ไม่ว่าจะมาจากการยอมรับหรือต่อต้าน

จะเห็นได้ว่า สื่อมวลชน ช่วยให้ผู้รับข่าวสารข้อมูลได้เกิดความรู้ ความคิด ประสบการณ์ และมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น เป็นการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาสังคมอีกทางหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532 : 263-264) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในการรับข่าวสารต่างๆ ผู้รับสารย่อมมีกระบวนการเลือกสรร (selective processes) ซึ่ง

แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทักษะ ความรู้สึกนึกคิด บุคคลต่าง ๆ จะมีพฤติกรรมในการรับข่าวสารด้วยสาเหตุ หนึ่งก็คือ ประโยชน์ใช้สอย โดยรับรู้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ของตนเองอาจจะได้รับความรู้ ความสนุกสนาน ความสุขกายสบายใจ

คุรุสภา (2540: 19-20) ได้ให้แนวคิดว่าการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ได้ว่า ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้และการมีข่าวสาร สารสนเทศ เหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้วยังนำมาซึ่งการยอมรับ และความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป ผู้บริหารที่มีคุณภาพจะต้องแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการบริหาร ได้แก่ ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระดับโลก รวมถึงข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมในการบริหารและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบและนำมาใช้ในกิจกรรมการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ โดยการติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสาร จาก หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร เพื่อมุ่งพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานให้ดีขึ้น

การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ

การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นการดำเนินการพัฒนาตนเองอีกวิธีหนึ่งโดยการค้นคว้าหาข้อมูล ความรู้ จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา จาก การปฏิบัติงานแล้วจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

นันทา วิฑูฒิกัตต์(2532: 166)ได้กล่าวถึง การศึกษาค้นคว้าว่า การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองจากแหล่งวิทยาการต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง สามารถจัดทำได้โดยการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ และ แหล่งวิทยาการทั้งหลาย ทำให้ได้ความรู้ที่กว้างขวางซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง

และพัฒนาสังคม การศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อมีการนำความรู้มารวบรวม เรียงจัดลำดับอย่างมีระเบียบ

จากผลการวิจัยด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นจำนวนมาก ได้ข้อสรุป ประการหนึ่งว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในวิชาชีพบริหารต้องเป็นนักคิด นักอ่าน นักเขียน นักพูดและนักปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาไม่ว่าระดับใดก็ตาม ทักษะการเขียนรายงานทางวิชาการหรือรายงานกรณีศึกษา จัดว่าเป็นทักษะที่จำเป็น และสำคัญยิ่งประการหนึ่งอันจะเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ การแก้ไขการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ก้าวหน้าต่อไป ไม่หยุดยั้ง (สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา, ม.ป.ป.: 29)

จะเห็นได้ว่า การศึกษาค้นคว้าทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งการศึกษาค้นคว้าจะปรากฏผลสมบูรณ์เมื่อมีการรวบรวมอย่างเป็นระเบียบ ผู้บริหารในฐานะผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องแสวงหาความรู้โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และรวบรวมผลที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การเผยแพร่ต่อบุคคลอื่นๆ ให้ได้รับประโยชน์จากผลงานทางวิชาการเพื่อเสริมการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ในเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับผู้บริหารนั้น มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงลักษณะและประโยชน์ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ธีระชัย ปุระณะโชติ (2532: 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ข้าราชการครูเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งสอนให้เยาวชนของชาติมีความรู้ มีคุณธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่ดี ข้าราชการครูที่ดีจึงควรชวนชวนที่จะแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่ได้ผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ต้องเป็นบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การศึกษาค้นคว้าวิจัยการพัฒนาเทคนิควิธีการใหม่ๆ เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน ในการจัดทำผลงานทางวิชาการมีจุดมุ่งหมายที่จะให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะ เป็นผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาด้วย

ชเนศ ขำเกิด (2539: 59) กล่าวว่า ในการจัดทำผลงานทางวิชาการของ ข้าราชการครูสายบริหารนั้น เป็นผลงานทางวิชาการที่มีลักษณะดังนี้

1. เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ คือ ต้องเป็นผลงานทาง

วิชาการที่จัดทำขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น

- คู่มือบริหารงาน หรือ คู่มือการปฏิบัติงาน
- รายงานผลการปฏิบัติงาน
- รายงานการศึกษาค้นคว้า
- การวิจัย
- รายงานการพัฒนา

ฯลฯ

2. เป็นผลงานที่มีประโยชน์ คือ

2.1 เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งประโยชน์ต่อนักเรียน ต่อครูอาจารย์ ต่อสถานศึกษา

2.2 เป็นประโยชน์ต่อการนำไปเผยแพร่ หรืออ้างอิงต่อไปได้ อันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จาก เอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่างๆ รวมทั้งความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน แล้วรวบรวมจัดทำผลงานเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ตนเองมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้นและใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน

การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อถือได้ว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพที่สูงขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา กล่าวถึงการศึกษาต่อดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2525: 112) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อว่า บุคคลที่รับราชการอยู่แล้ว นอกจากจะมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาด้วยตนเองแล้ว ยังมีโอกาสขอลาศึกษาต่อในประเทศอีกด้วย แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามนโยบายและระเบียบของทางราชการที่ได้กำหนดไว้

พนัส หันนาคินทร์ (2526: 145) กล่าวว่า การศึกษาต่อ หมายถึง บุคลากรลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ได้ทำงานมาพอสมควรแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่งเพราะทำให้ได้ใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้วเป็นรากฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาและการให้การศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตัวเองได้กระทำไปแล้ว มีโอกาสที่จะใช้เวลาและความรู้ใหม่ผสม

ผสมกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้น บางทีการกลับไปเป็นนักเรียนอีกจะทำให้รู้สึกว่ ชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ทำให้เข้าใจสภาพการของนักเรียนดีขึ้น

กิตติมา ปรีดีติลก (2532: 122) กล่าวว่า การลาศึกษาต่อจัดเป็นการพัฒนาบุคคลวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคคลไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง

หวน พิณรุพันธ์ (2528: 83) ได้กล่าวถึง การศึกษาต่อว่า การศึกษาต่อนี้ อาจจะทำให้ทั้งการศึกษาภายในประเทศและการศึกษาต่างประเทศ สำหรับการศึกษาดูภายในประเทศก็อาจทำได้ทั้งการศึกษาดูนอกเวลาปฏิบัติงาน คือ ตอนเย็นหลังเลิกปฏิบัติงานหรือเลิกสอนแล้วและการลาศึกษาต่อเต็มเวลาโดยไม่ต้องปฏิบัติงาน การไปศึกษาต่อทำให้บุคคลที่ไปศึกษาต่อได้นำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ภิญโญ สาร (2526: 275) ได้เสนอแนวคิดวิธีการศึกษาต่อระหว่างปฏิบัติการ ไว้ 2 วิธี คือ

1. วิธีให้ไปศึกษาต่อในสถานศึกษาออกเวลาทำงาน เพื่อให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับรูการศึกษา (Outside Courses) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยในตอนบ่าย หรือค่ำ เช่น ให้ไปเรียนพิมพ์ดีดเพิ่มเติม หรือเรียนวิชาครูเพิ่มเติม โดยการติดต่อเป็นพิเศษกับสถาบันการศึกษา หรือส่งไปเรียนเฉพาะอย่าง

2. วิธีการไปศึกษาใหม่ หรือศึกษาต่อเพิ่มเติม (Retraining or Upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ไปรับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานหรือเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนใหม่ การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีความรู้และประสบการณ์ใหม่เป็นการเสริมสร้างแนวทางในการปรับปรุงตนเองและพัฒนาการบริหารงาน

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โดยการไปศึกษาและสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นมาประยุกต์ใช้กับการบริหารในหน่วยงานของตน ผู้บริหารสามารถดำเนินการไปศึกษาดูงานได้ด้วยตนเอง เพื่อเป็นการแก้ไขหรือปรับปรุงตนเองตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละบุคคล นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้ไปศึกษาดูงาน นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึงดังนี้

พินัส หันนาคินท์ (2524: 142) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้น เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในแล้ว และทำให้ครูอาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตนในการดำเนินงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองได้

หวน พิณรุพันธ์ (2528: 83) กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น การศึกษาดูงานโรงเรียนดีเด่น เพื่อนำเอาแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนดีเด่นดังกล่าว มาปรับปรุงการปฏิบัติงานและการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น หรือการศึกษาดูงานต่างประเทศก็จะได้ประสบการณ์ใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานได้มาก

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 268) กล่าวว่า การไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ และโรงงานอุตสาหกรรม การออกภาคสนาม (Field Trip) นี้เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางออกจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่นเพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่ สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือ ซีดีแฉง บรรยาย หรือจัดฉายแผ่นใส สไลด์ประกอบการบรรยายแล้วแต่หน่วยงานนั้นจะเสนอให้ชม การไปทัศนศึกษาดูงานเป็นที่นิยมของครูอาจารย์เพราะเป็นประสบการณ์ตรงและได้พักผ่อนจากการเดินทาง

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ม.ป.ป.: 42-43) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการไปศึกษาดูงานในการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญซึ่งมุ่งให้เกิดการเสริมแรง ความรู้ความเข้าใจ โดยการออกไปเยี่ยมชมการทำงานจริงว่า มีการนำหลักวิชาการไปประยุกต์ในการปฏิบัติจริงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร ผลที่จะได้รับ คือการเสริมสร้างประสบการณ์ได้เรียนรู้วิธีการผสมผสานหลักวิชาการกับการปฏิบัติจริง ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ได้ตระหนักถึงปัญหา

อุปสรรคในการทำงาน และเป็นจุดกระตุ้นให้มีความริเริ่มที่จะแก้ไขพัฒนางานบริหารให้มีประสิทธิภาพ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างความรู้จักร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในขณะที่ออกไปศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์กว้างไกล ตลอดจนยุทธวิธีในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในหลายรูปแบบ

2. เพื่อได้ศึกษาถึงตัวแบบการทำงานในการบริหารงานของหัวหน้าสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จ

3. เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ ปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อสามารถประยุกต์ประสบการณ์ที่ได้รับจริง ไปใช้ในการบริหารงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดูงาน มีดังนี้

1. วางแผนกำหนดการศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่น สำนักงานดีเด่น องค์กรภาคเอกชนหรืออื่นๆ ที่เห็นว่าควร

2. กำหนดกรอบงานและขอบข่ายของระบบการศึกษาดูงาน

3. ประสานงานกับโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เป็นพื้นที่เป้าหมาย

4. การที่จะศึกษาดูงานเพื่อให้ได้ข้อมูลนั้นขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาว่าจะต้องใช้เทคนิควิธีการใดในการศึกษาดูงานเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การฟังบรรยายสรุป การสังเกตคุณภาพของผลงานหรือโครงการและการศึกษาเอกสาร ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของงานหรือข้อมูล

5. จัดทำบันทึกหรือรายงานผลการศึกษาดูงาน เพื่อรวบรวมข้อมูล

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษา สังเกต การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อตนเองได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

การเข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้คนเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะมีบทบาทใน 2 ลักษณะ คือ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมและเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดขึ้น ในการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรมนั้น เป็นการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผู้บริหารสมัครเข้ารับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อ

ปรับปรุง พัฒนาตนเอง ตามความต้องการหรือปัญหาของแต่ละบุคคล นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้กล่าวถึง การฝึกอบรม ดังต่อไปนี้

เสนาะ ตีแยร์(2539: 127) ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว การฝึกอบรมเป็นทางทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน เปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์การกำหนด

สมิต อาชนิจกุล (2534: 89-92) ได้กล่าวถึง การเข้ารับการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองนั้น หมายถึง เป็นผู้เข้ารับการฝึกไม่ใช่เป็นผู้ฝึก การฝึกอบรมมีประโยชน์และสามารถเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ สำนึกการพัฒนาความรู้ด้วยตนเองอย่างเดียวยังไม่พอเพียงต้องชวนชวหาความรู้และทักษะประสบการณ์เพิ่มเติมโดยการเข้าฝึกอบรมจึงจะสามารถพัฒนาการทำงาน และพัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้นตนเองจึงต้องแสวงหาและพยายามหาโอกาสเข้ารับการอบรมในสถานศึกษาหรือสถาบันแห่งใดแห่งหนึ่งอยู่เสมอให้เท่าทันกับคนอื่น

วิจิตร อาวะกุล (2540: 72) กล่าวว่า การเข้ารับการอบรม เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นอยู่เสมอ ไม่ใช่เป็นการทำโทษ หรือปมด้อยว่าเป็นคนไม่มีความรู้ ไร้ประสิทธิภาพ แต่คนที่มีความรู้ ยังต้องเข้ารับการอบรม เพื่อแสวงหาความรู้มาพัฒนาตนเองและงานให้ก้าวหน้าขึ้นเรื่อยๆ การเข้าอบรมวิชาต่างๆที่สนใจ หรือที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ภาษาอังกฤษ วิชาการบริหาร วิชาการจัดการ มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ก็เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการตลอดจนเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ เพราะการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ได้พบปะกับวิทยากร ได้รับการสอน อธิบาย แนะนำ ตอบคำถามข้อสงสัย ได้อ่านหนังสือ ตำรา เอกสารที่ให้รายละเอียดประกอบ

อุทัย หิรัญโต (2531: 112 - 113) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับนักบริหารว่า นักบริหารนั้นเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในการกำหนดนโยบาย และดูแลการบริหารบุคคลตามนโยบาย จึงต้องเน้นหนักการฝึกอบรมในด้านเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการใช้คนหรือการปกครองบังคับบัญชาคนมากกว่าที่จะให้ความรู้ทั่วไป นอกจากนี้ควรเพิ่ม

ทักษะในการเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ การฝึกฝนให้มีทักษะของการเป็นผู้นำก็เพื่อประโยชน์ในการปกครองบังคับบัญชาและการประสานงาน ตลอดจนการจูงใจองค์กรหรือบุคคลอื่นๆ ส่วนทักษะในการใช้ความคิดสร้างสรรค์นั้นก็เพื่อให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดขึ้นมาใหม่ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอีกประการหนึ่งที่ควรจะเน้นคือ การประสานงานและความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน

ชาญชัย ลิวิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520: 113) ได้กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรมว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นกลไกสำคัญที่จะนำทรัพยากรฝึกอบรมทั้งหมด ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ การฝึกอบรมแต่ละวิธีย่อมให้ผลแตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องรู้ถึงลักษณะของวิธีการฝึกอบรมประเภทต่างๆ และผลที่ได้จากวิธีการนั้นๆ เพื่อที่จะสามารถใช้ดุลยพินิจเลือกวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบางครั้งจำเป็นที่จะต้องรู้ถึงลักษณะของวิธีการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งบางครั้งจำเป็นจะต้องใช้วิธีการหลายๆ อย่างควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับหลักสูตรและเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ เช่น เนื้อหาสาระของแต่ละวิชา คุณสมบัติของผู้เข้ารับฟังการอบรม ระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม อุปกรณ์ที่ใช้ช่วยการฝึกอบรม งบประมาณที่มีอยู่ และวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เป็นต้น

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (ม.ป.ป.: 33) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมมีเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การจัดสิ่งแวดล้อมกระบวนการและกิจกรรมฝึกอบรมที่มุ่งก่อให้เกิดการเสริมสร้างหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีลักษณะพฤติกรรมในสังคมส่วนรวมดี เป็นที่ยอมรับและพึงปรารถนาจะเป็นปัจจัยสำคัญอันจะนำไปสู่พฤติกรรมการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่บรรลุผลสำเร็จในงาน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534: 212) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ที่ควรคำนึงถึง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ
2. การถ่ายทอดความรู้
3. การปรับปรุงความเข้าใจ
4. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และค่านิยม
5. เป็นการกระตุ้นจิตใจ

จากแนวคิดสรุปได้ว่าการเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึงการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้นนอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าอบรมเพื่อตนเองได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในการพัฒนาตนเองนั้นเป็นการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่นอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ผู้บริหารสามารถเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงตนเองที่ตรงตามความต้องการ และความสนใจของตนเองของแต่ละบุคคล นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึง มีดังนี้

การประชุมสัมมนา(Seminar)เป็นการประชุมเพื่อศึกษาค้นคว้าและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มุ่งพิจารณาโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นเรื่องและผู้เข้าสัมมนามีประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับเรื่องนั้นอยู่แล้ว โดยการนำเอาประสบการณ์เดิมนั้นมาสร้างแนวปฏิบัติใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยปกติผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับทราบหัวข้อที่จะสัมมนาก่อน เพื่อให้ได้ศึกษาและเตรียมข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการสัมมนา และเพื่อให้การสัมมนาอยู่ในขอบเขตของปัญหาจึงมักจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรในเรื่องนั้นคอยให้การแนะนำช่วยเหลือ ผลของการสัมมนาจะไม่มีภาระลงคะแนนเสียงหรือลงมติชี้ขาด ไม่มีข้อผูกพันในการปฏิบัติแต่จะชี้ให้เห็นผลสรุปของการสัมมนาและข้อเสนอแนะ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536: 293)

อุทัย บุญประเสริฐ (2539: 16 - 17)กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การที่คณะบุคคลมีความสนใจร่วมกันในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมแสดงความคิดเห็น ให้เหตุผลแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปในเรื่องที่สัมมนาผลของการสัมมนาถือว่าเป็นผลของการประมวลข้อคิดเห็นร่วมกันและข้อเสนอจากกลุ่มที่ผู้สนใจร่วมกัน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นจะนำไปปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ การสัมมนาอาจใช้เพื่อการประมวลหรือเพื่อสำรวจปัญหาเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือ ประสพการณ์ หรือเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้า ในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอาจใช้เพื่อร่วมกันคิดหาทางแก้ไขที่สำคัญๆ ของหน่วยงาน ใช้เพื่อแสวงหาข้อตกลงหรือหาแนวทางปฏิบัติด้วยการเสนอความคิดเห็นที่สอดคล้องกันของสมาชิก ใช้เพื่อแสวงหาข้อตัดสินใจหรือกำหนดนโยบายหรือใช้เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

สุทนต์ ศรีไสย์ (2538: 18-21) กล่าวว่า ประโยชน์ของการสัมมนาในแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะได้รับประโยชน์ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยให้มีความรู้ ความคิด และประสบการณ์เพิ่มขึ้น
2. ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ
3. มีประสบการณ์ในการแก้ปัญหาร่วมกันโดยใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล
4. ช่วยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนารู้จักกันดีขึ้น
5. ช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความคิดที่จะปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง

ต่อไป

6. ช่วยฝึกฝนผู้เข้าร่วมสัมมนาให้ยอมรับผลการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการ

กลุ่ม

7. ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8. ผลของการสัมมนาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนา แก่บุคคลและสถาบันต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการสัมมนาโดยตรง

ในการสัมมนาจะมีบุคคลฝ่ายต่างๆ เข้าร่วมในการสัมมนา ผู้มีส่วนร่วมในการสัมมนา แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. กลุ่มผู้จัดสัมมนา กลุ่มบุคคลกลุ่มนี้เป็นบุคคลที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการสัมมนาในแต่ละครั้งเป็นอย่างมาก แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ คณะกรรมการจัดดำเนินการสัมมนา และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน

2. กลุ่มวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่คณะกรรมการดำเนินการสัมมนาเชิญมา เพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมสัมมนาก่อนทำการสัมมนาหรือระหว่างการสัมมนา

3. กลุ่มสมาชิกผู้เข้าร่วมการสัมมนา การสัมมนาในแต่ละครั้งผู้เข้าร่วมการสัมมนาเป็นผู้มีประสบการณ์มากในเรื่องที่ทำการสัมมนา จะต้องมีความตั้งใจอย่างจริงจัง ต่อสภาพปัญหาและช่วยกันพิจารณาหาแนวทางที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลที่ได้จึงจะบังเกิดผลสูงสุด

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การเข้าร่วมประชุมสัมมนานอกเหนือจากหน่วยงานต้นสังกัดให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผลของการประชุมสัมมนาและข้อเสนอของกลุ่ม จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและการพัฒนาหรือการแก้ปัญหาในเรื่องนั้น

การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่น ๆ

จากการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาตนเอง จากหน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการที่ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ยังมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้กำหนดแนวคิดพัฒนาตนเองที่เป็นการสนับสนุนกรอบแนวคิดที่ได้สังเคราะห์ขึ้นมาและแนวคิดบางประการที่แตกต่างกัน ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2526: 273) กล่าวว่า การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่ หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติ ทำได้โดยการเรียนทางไปรษณีย์ การจัดซื้อหนังสือมาอ่านเอง หรือการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

แคสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1976: 279) ได้เสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มีกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ได้แก่ การบรรยาย, การประชุม, การวิจัย, การสัมมนา, การเยี่ยมชมกิจการ, การฝึกอบรม, การประชุมย่อย, การฝึกแก้ปัญหา, การผลิตเอกสาร, การศึกษาพิเศษ เป็นต้น

ในการพัฒนาตนเองนอกจากตนเองจะมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาแล้ว ยังมีปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนให้ดำเนินการในการพัฒนาตนเองในแต่ละวิธี และสามารถพัฒนาตนเองได้ในรูปแบบอื่นๆ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ พจนี เพชรบุรณิน (2528: 28-30) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองที่สำคัญ มีดังนี้

1. ตนเอง การพัฒนาตนเองนั้นเป็นเรื่องแต่ละคนเป็นสำคัญ ตนเองจึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึงก่อนสิ่งอื่นใด การหวังพึ่งคนอื่นแต่ไม่รู้จักช่วยตัวเอง การพัฒนาตนเองก็ จะไม่เกิดขึ้นหรือไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเอง การมีความตั้งใจจริงในการพัฒนาตนเอง จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและจะต้องมาก่อนปัจจัยอื่นทั้งหมด
2. บุคคลอื่น เนื่องจากทุกคนจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ เช่น การทำงานร่วมกัน การประชุมอบรมร่วมกัน การทัศนศึกษาร่วมกัน เป็นต้น หากในการพัฒนาตนเองมีบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องคอยให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ก็จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองของบุคคลนั้นได้รับความสำเร็จ
3. เวลาและโอกาส ในการพัฒนาตนเองนั้นเป็นเรื่องของเวลาและโอกาส เพราะในการพัฒนาตนเองนั้นจำเป็นจะต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการที่ต่อเนื่องจำเป็น ต้องมีการวางแผนและบริหารเวลาที่รัดกุมและต่อเนื่องกันโดยตลอด
4. สถานที่ เรื่องของสถานที่นับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองมาก เช่นเดียวกันโดยเฉพาะการหาความรู้เพิ่มเติม จำเป็นจะต้องมีสถานที่ที่เหมาะสมกับการอ่าน

หนังสือและการที่มีห้องสมุดอยู่ใกล้เคียง หรือการมีสถานศึกษาในบริเวณใกล้เคียงโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้และเพิ่มประสบการณ์ ก็จะสามารถทำได้ง่ายและสะดวก

จากผลการวิจัยของ อรรถนพ จินะวัฒน์ (2539: 210) พบว่า นอกจากบุคคลจะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแล้ว การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ เพื่อเป็นสถานที่สำหรับรวบรวมและนำเสนอข้อความรู้ เป็นแหล่งวิทยาการต่างๆ เช่น เอกสาร บทความ ผลงานวิจัยที่ได้รวบรวมไว้ แสดงผลงานการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับเทคนิคการพัฒนาตนเอง เป็นต้น รวมทั้งการมีวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถติดตามวิทยาการใหม่ๆ ได้โดยสะดวก

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองในลักษณะอื่นๆ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โดยวิธีอื่นๆ นอกเหนือจากวิธีที่กล่าวมาแล้วทั้ง 9 วิธีข้างต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้นำเสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องต่างๆ และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ดังมีรายละเอียดดังนี้

นโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ข้าราชการพลเรือน ศึกษานิเทศก์ รวมทั้งกรรมการโรงเรียน นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

นโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงนโยบายโดยดำเนินการตามนโยบายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “เร่งปฏิรูประบบการผลิต

การสรรหา และพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง” ในส่วนของการพัฒนาผู้บริหารมีสาระสำคัญดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.ก: 19-20)

- สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง
- เร่งรัดพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวคิด ความรู้ ตลอดจนทักษะการบริหารและการจัดการ เพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานโยบาย ข้อ 4 กำหนดไว้ว่า “การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึก อุทิศการณ และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายมีขวัญและกำลังใจ” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป.ค: 19)

ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2540 ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดนโยบาย ในข้อ 6 กำหนดไว้ว่า “พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาบุคลากรในวิชาชีพที่ขาดแคลนอย่างเพียงพอ พัฒนาคณาจารย์ทุกระดับ ทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ จิตสำนึก อุทิศการณและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน” (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540ข: 21)

กล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อการปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน โดยมุ่งเพิ่มพูนแนวความคิด ความรู้ ทักษะการบริหารและการจัดการ ให้เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งในการพัฒนาผู้บริหารนั้นได้กล่าวถึงการพัฒนาใน 2 ลักษณะ

คือ การพัฒนาที่หน่วยงานจัดให้อย่างเป็นระบบ และการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในรูปแบบต่าง ๆ เป็นสำคัญ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ

การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนเป็นการพัฒนาศักยภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และมีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการหลายวิธี ดังนี้
(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2536ก: 1-2)

1. จัดทำชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง แล้วฝึกอบรมทั่วประเทศ ทั้งผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน
2. จัดอบรมผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่ง ที่เขตการศึกษาและสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
3. สนับสนุนให้มีการอบรมโดยวิธีการต่างๆ ในแต่ละสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด
4. จัดพิมพ์เอกสาร คู่มือต่างๆ แจกให้โรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางและคู่มือ
การปฏิบัติงาน
5. สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยวิธีอื่นๆ เช่น การศึกษาดูงาน
การลาศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีหลายวิธีตามที่ได้กล่าวมาแล้ว รายละเอียดวิธี
การพัฒนาผู้บริหาร มีดังนี้

ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการปรับปรุง
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา โดยจัดการฝึกอบรม
ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนยกเว้นผู้ที่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนใช้
สื่อประสมซึ่งประกอบด้วยการศึกษาจากหนังสือ “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา”(1 เล่ม)ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง(20 เล่ม)วิดีโอ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น
มีขั้นตอนฝึกอบรม 3 ขั้นตอน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,
2534: ก)

ขั้นตอนที่ 1 ปฐมนิเทศเพื่อให้ทราบและเข้าใจโครงการพร้อมทั้งแจก

หนังสือ “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา” ให้นำไปศึกษาเพื่อเป็นความรู้พื้นฐาน โดยใช้เวลาศึกษาประมาณ 2 - 4 สัปดาห์

ขั้นตอนที่ 2 ทดสอบความรู้พื้นฐานการบริหาร หลังจากได้ศึกษา “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา” ตามขั้นตอนที่ 1 แล้วจากนั้นจะเป็นการแนะนำเกี่ยวกับการศึกษา “ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง” พร้อมกับทดลองศึกษาและทำกิจกรรมจากชุดฝึกอบรมจำนวน 3 เล่ม แล้วนำชุดฝึกอบรมอีกจำนวน 5 เล่ม ไปศึกษา และทำกิจกรรมที่บ้าน โดยใช้เวลาศึกษา 2-4 สัปดาห์ แล้วนำไปส่งให้ตรวจในขั้นตอนที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 อบรมเข้ม ใช้เวลา 5 วัน ซึ่งมีกิจกรรมเกี่ยวกับ

- 3.1 การศึกษา “ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง” จำนวน 12 เล่ม
- 3.2 การศึกษาจากวิดีโอ และสไลด์
- 3.3 การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์
- 3.4 การทดสอบและประเมินผลการฝึกอบรม

การอบรมผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งและเลื่อนตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) กำหนด แต่ได้เรียกชื่อ หลักสูตรการฝึกอบรมตามลักษณะของกลุ่ม เช่น หลักสูตรเตรียมครูใหญ่ หลักสูตรเตรียมอาจารย์ใหญ่ และหลักสูตรเตรียมผู้อำนวยการโรงเรียน หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการครูสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา ตามมาตรา 30 (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กำหนดหลักสูตรไว้ 2 ระดับ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540ข: 448) คือ

1. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่
2. หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สำหรับฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

การศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540ข: 1156-1163) ได้กำหนดแนวปฏิบัติ การศึกษาการฝึกอบรมและดูงาน สรุปได้ดังนี้

การศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ

การให้ข้าราชการในสังกัดไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ อยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2512 ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2535 ใน(ข้อ 7) กล่าวว่า การให้ข้าราชการ ผู้ใดไปศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ให้พิจารณาความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะได้ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในสาขาวิชาและระดับความรู้ที่เหมาะสม แก่หน้าที่ที่กำหนดให้กลับมาปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้กำหนดโครงการศึกษาหรือฝึกอบรม กับกำหนด แผนงาน หรือโครงการที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเป็นการแน่นอน

สาขาวิชาและระดับความรู้ที่จะให้ข้าราชการไปศึกษาต่อต่างประเทศ โดยปกติต้องเป็นสาขาและระดับที่ทางราชการต้องการมาก ซึ่งไม่มีการศึกษาในประเทศไทย หรือมีแต่ยังไม่เพียงพอ หรือไม่สูงพอ ทั้งนี้ โดยปกติจะให้ไปศึกษาได้เฉพาะในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีและไม่สูงกว่าระดับปริญญาโท แต่ถ้า กระทรวง ทบวง กรมใด มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับนั้นก็ดี หรือต้องการจะให้ผู้มีความรู้ระดับ ปริญญาเอกเป็นพิเศษ และจะให้ข้าราชการศึกษาในระดับนั้นก็ดี ให้ผู้มีอำนาจพิจารณา

การศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนว ปฏิบัติสำหรับการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อ และฝึกอบรมภายในประเทศ โดยอาศัยระเบียบ กระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ.2538 มีสาระสำคัญดังนี้

การศึกษาต่อภาคปกติ หมายความว่า การศึกษาโดยใช้เวลาราชการ เต็มเวลาการศึกษาต่อของข้าราชการแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภท ก ได้แก่ ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา ประเภท ข ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบ คัดเลือก หรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง

การกำหนดจำนวนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อแต่ละปีแต่ละประเภทให้ เป็นไปตามจำนวน ที่กรมเจ้าสังกัดได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และให้กรม ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบ ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อ ประเภท ก ต้องได้รับ อนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือที่อธิบดีมอบหมาย ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อประเภท ข ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายให้ไปสมัครสอบคัดเลือก หรือคัดเลือก และต้องไปสมัครสอบคัดเลือก หรือ คัดเลือก ณ สถานศึกษา และสาขาวิชาที่ กรมเจ้าสังกัดกำหนด เมื่อสถานศึกษานั้นประกาศผลการสอบคัดเลือก หรือ คัดเลือกแล้ว

การจะให้ไปศึกษานั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือ ผู้ที่อธิบดีมอบหมาย อีกชั้นหนึ่ง

การศึกษาต่อภาคนอกเวลา หมายความว่า การศึกษาโดยใช้เวลาราชการบางส่วน หรือไม่ใช้เวลาราชการ

การขออนุญาตไปศึกษาต่อภาคนอกเวลา เมื่อข้าราชการผู้ใดไปสอบคัดเลือก หรือ คัดเลือกเข้าศึกษาต่อได้แล้ว ให้ปฏิบัติดังนี้

ก. ผู้ที่ใช้เวลาบางส่วนไปศึกษาตลอดหลักสูตรที่สถานศึกษา กำหนด ต้องขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงอธิบดีกรมเจ้าสังกัด หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายเสียก่อน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาได้ ข้าราชการที่ใช้เวลาบางส่วนไปศึกษาต่อ ถ้าจะไปค้นคว้าเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ ให้ขออนุญาตลาตามระเบียบว่าด้วยการลา

ข. ผู้ที่ไม่ต้องใช้เวลาราชการไปศึกษา ไม่ต้องขออนุญาตตามข้อ ก แต่ต้องรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้หัวหน้าสถานศึกษา หรือ หัวหน้าสำนักงานกองที่ตนปฏิบัติอยู่แล้วแต่กรณีทราบก่อน จึงจะไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาได้

การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน หมายความว่า การศึกษาโดยใช้เวลาราชการตามที่สถานศึกษา หน่วยงานทางราชการ หรือคุรุสภาจัดขึ้นในภาคฤดูร้อน

หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

ก. วิชาที่จะไปศึกษาจะต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข. เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองว่า หากให้ไปศึกษาต่อแล้ว จะไม่เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ค. จำนวนข้าราชการในสำนักงาน ระดับกอง ที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในสำนักงานนั้นๆ แต่ถ้าสำนักงานใดมีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในดุลยพินิจของกรมเจ้าสังกัด

ง. จำนวนข้าราชการในสถานศึกษาที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้นๆ

จ. ถ้าสำนักงานใดมีผู้ขออนุญาตไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนเกินกว่าจำนวนที่จะอนุญาตได้ ให้พิจารณาผู้ที่มีอายุราชการมาก่อน

การฝึกอบรม หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือ ประสบการณ์ด้วยการเรียน การอบรมสัมมนา หรือ การฝึกดูงาน

หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

- ก. วิชาที่จะต้องไปฝึกอบรมต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่
- ข. เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองว่า หากให้เข้ารับการฝึกอบรมแล้ว จะไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
- ค. จำนวนข้าราชการที่จะได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสถานศึกษา หรือ ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือเทียบเท่า

**การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**

การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (2532: 3-5) ได้ให้แนวคิดไว้ สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ได้ดังนี้

การที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถคุณธรรมและคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา อบรม และฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา ผลกระทบที่เกิดจากการที่ผู้บริหารไม่ได้รับการศึกษาอบรมและฝึกฝนด้านการบริหาร ย่อมก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายประการ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนดีพอ ทำให้บางครั้งละเลยหน้าที่หลักของโรงเรียน ซึ่งทำให้การบริหารไม่บรรลุเป้าหมาย หรือภารกิจหลักของโรงเรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนบริหารโรงเรียนเท่าที่ควร ทำให้การบริหารงานไม่เป็นระบบแบบแผน จึงปฏิบัติหน้าที่ประหนึ่งเป็นกิจวัตรประจำวันไปเรื่อยๆ และถึงแม้โรงเรียนจะวางแผนบริหารไว้ก็ตามแต่ก็ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้
3. ผู้บริหารขาดการควบคุมกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถทราบผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างเด่นชัด
4. ผู้บริหารโรงเรียนขาดเทคนิคและเทคโนโลยีทางการบริหารที่ดี ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้ เช่น ขาดเทคนิคการเป็นผู้นำ เทคนิคการแก้ปัญหา การใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร หรือการบริหารโดยใช้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม

ดังนั้น เมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีศักดิ์ศรี มีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึก ในการบริหารงานในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ในสังคม จำเป็นต้องใฝ่หาวิธีการที่จะทำให้เป็นผู้บริหารที่ดีมีคุณภาพให้ได้ เมื่อพิจารณาว่า ตนยังขาดความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะของนักบริหารที่ดี ก็จำเป็นต้องศึกษาและฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ จะอ้างว่าไม่ได้รับการฝึกอบรมมาก่อนไม่ได้ วิธีการศึกษาอบรมที่ดี ก็คือ การศึกษาและฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จะอาศัยวิทยากรเป็นผู้ให้ความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมไม่เกิดผล ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอย่างน้อยจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรม สรุปได้ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534: 8-13)

ด้านความรู้

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างน้อยในเรื่องต่อไปนี้

1. มีความรู้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
2. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตร และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับแบบแผน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ
4. มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารบุคคล
5. มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษา นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแผนงานของกรม กระทรวงเจ้าสังกัด
6. มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นโยบายของรัฐบาลและปัญหาการเมืองของประเทศเพื่อประโยชน์ด้านการบริหารสถานศึกษา

ด้านความสามารถ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดประชุมระดมแนวความคิด เรื่อง ความสามารถอันจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 19 ข้อ ดังนี้

1. สามารถกำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสม
2. สามารถรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร วิเคราะห์และประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรได้

3. สามารถพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรอย่างมีหลักเกณฑ์และความเป็นธรรม
4. สามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
5. สามารถจัดการ จัดหาและดูแลเกี่ยวกับการใช้สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนสามารถถ่ายทอดและแนะนำได้ตามหลักสูตร
6. สามารถกำกับดูแลการเรียนการสอน การวัดผลการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักสูตร
7. สามารถรวบรวมข้อมูลและสถิติต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน
8. สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
9. สามารถนำความรู้ด้านปรัชญาการศึกษา และจิตวิทยาสังคม มาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
10. สามารถปฏิบัติ และควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ กฎหมายและแบบแผนของทางราชการ
11. สามารถปฏิบัติและควบคุมการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การจัดซื้อ/จัดจ้างการบัญชีและพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
12. สามารถควบคุมการก่อสร้าง ควบคุม ดูแล รักษา ซ่อมแซมและใช้อาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
13. สามารถติดต่อประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชน
14. สามารถครองตน ครองคน และครองงาน
15. สามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดีในทุกรูปแบบและสถานการณ์
16. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีหลักเกณฑ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
17. สามารถกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ การวางโครงการ แผนปฏิบัติงานและประเมินโครงการของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
18. สามารถใช้ทรัพยากรของโรงเรียนและชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุดร่วมกัน
19. สามารถแนะนำและป้องกันการผิดวินัยของบุคลากร

คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ควรมีคุณธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน ได้แก่

1. มีเมตตากรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
4. มีความยุติธรรม มีเหตุผลและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ
5. มีความรักและความห่วงใยเพื่อนร่วมงาน
6. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น
7. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น
8. มองโลกในแง่ดี
9. บริหารโดยยึดความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคงและ

ความเป็นกลางทางการเมือง

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสำนึกในหน้าที่ จำเป็นต้องศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพ และวิธีการพัฒนาตนเองที่ดีก็คือการศึกษาและการฝึกฝนด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี คือ ผู้บริหารที่พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ไม่พบว่ามีนักวิชาการและนักการศึกษาที่ทำการวิจัยในเรื่อง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง มีเพียงบางท่านที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในแง่มุมอื่นๆ แต่ในงานวิจัยดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาตนเองประกอบ มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัยที่กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนในงานวิจัย มีดังนี้

บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ (2539: 211- 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 กลุ่ม คือ แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารและแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคล คือ 1)ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูง 2)เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคคล และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน โดยวิเคราะห์ถึง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของ

ระบบ แนวทางในการแก้ปัญหาของระบบและทางเลือกกับข้อกำหนดที่เหมาะสมสำหรับระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการบริหารของ สปช.

ในเรื่องของการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

- ปัจจุบันระบบการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของ สปช. เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู(ก.ค.) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมตามหลักสูตรเพื่อเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น ส่วนการฝึกอบรมระหว่างประจำการและการพัฒนาในรูปแบบอื่นยังมีน้อย ปัญหาสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดอุดมการณ์ ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานด้านการบริหาร การพัฒนาผู้บริหารมีลักษณะแบบไม่ต่อเนื่อง

- ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการเสริมสร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างจริงจัง ให้การเสริมแรง/จูงใจผู้บริหารที่ปฏิบัติงานหรือพัฒนาตนเองได้ดี เช่น ให้รางวัล ยกย่องชมเชยอย่างจริงจัง และใช้ผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนามาแล้วให้เกิดประโยชน์ในฐานะผู้ปฏิบัติและการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม

- ผู้บริหารโรงเรียน ต้องรับรู้ความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง งานและหน่วยงานต้นตัว ให้ความสนใจและความร่วมมือในการพัฒนาและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

- ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีความสามารถในการแสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้และต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

อรรถณพ จินะวัฒน์ (2539: 197-215) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ บุคลากรในระดับนโยบายของกรมสามัญศึกษา ใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ และกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ใช้แบบสอบถาม สังเคราะห์ข้อมูลนำเสนอโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

- การกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ส่วนมากยังเป็นแบบทั่วไป ได้แก่ การประชุมสัมมนา อบรมระยะสั้นๆ รูปแบบในการพัฒนาจึงควรจัดให้หลากหลาย ควรนำสื่อทางไกลมาใช้ให้มากขึ้น อีกทั้งร่วมมือกับสถาบันพัฒนาอื่นๆ กลยุทธ์การกำหนดกลไกให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองควรได้รับการส่งเสริม โดยเฉพาะในรูปแบบที่ผู้บริหารยังปฏิบัติน้อย ได้แก่ การศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญา การสมัครเป็น

สมาชิกวารสารทางการศึกษา และการศึกษาดูงานการบริหารในหน่วยงานธุรกิจเอกชน เป็นต้น

- โปรแกรมพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

- ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนจัดในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น

1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง

2) การศึกษาดูงานด้านการบริหารในหน่วยงานราชการองค์กรธุรกิจเอกชน

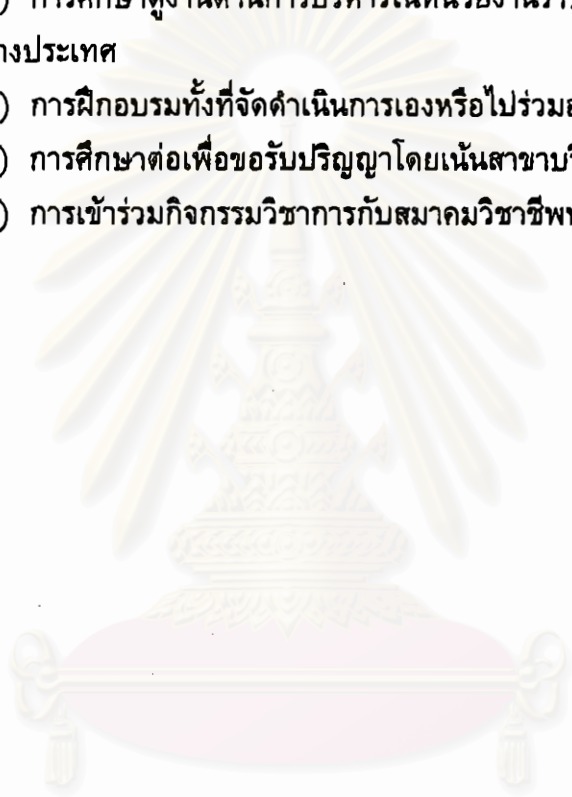
ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ

3) การฝึกอบรมทั้งที่จัดดำเนินการเองหรือไปร่วมอบรมกับองค์กรอื่นๆ

4) การศึกษาต่อเพื่อขอรับปริญญาโดยเน้นสาขาบริหารการศึกษา

5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการกับสมาคมวิชาชีพทางการศึกษาหรือ

สมาคมอื่นๆ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย