



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคลเป็นแนวทางปรับปรุงคนในหน่วยงานให้มีความรู้ที่ขึ้น มีความเชื่อมั่น เกิดขึ้น และในที่สุดจะทำให้คนทำงานด้วยความกระตือรือร้น รักรงาน การพัฒนาบุคคลนับเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในเมื่อวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น วิธีการทำงานก็ต้องปรับปรุงให้เหมาะสม วิกฤม เพื่อรับมือกับความก้าวหน้าอยู่เสมอ ในเมื่อคนในหน่วยงานสามารถทำงานให้ทันกับวิทยาการแผนใหม่ ก็เป็นเครื่องมือช่วยให้คนไม่เกิดความทอดถอย มีปมค้อยหรือเบื้องงาน ในทางตรงข้ามหากใช้วิธีการพัฒนาบุคคลอยู่เสมอในองค์การก็จะทำให้คนเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน

บุคคลที่ควรได้รับการพัฒนา

ในแง่การบริหารนั้น ปรีชา คงบุทธิศึกษากร. (2526:34) ได้เสนอว่า บุคคลที่ควรได้รับการพัฒนาควรเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความจริงที่ว่าผู้บังคับบัญชาจะพัฒนาคนอื่นมิได้เลยถ้ายังไม่พัฒนาตนเองเสียก่อน สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้แก่ทุกคนในหน่วยงานโดยเท่าเทียมกัน มิควรพัฒนาเฉพาะผู้ที่มีแววดีเท่านั้น ควรพัฒนาทุกคนเพราะ

- ควรหาทางให้ทุกคนให้เป็นประโยชน์
- ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานของอาศัยผลงานของเขาทุกคน
- ห่วงใยว่าทุกคนได้ใช้ทั้งนั้น ถ้ารู้จักใช้

หลักในการพัฒนา

ปรีชา คงบุทธิศึกษากร (2526:38) ได้เสนอหลัก 10 ประการในการพัฒนาบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคล เป็นเรื่องของการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจแน่วแน่

ทั้งนี้กระทำโดยไม่จำกัดเพศ วัย ตำแหน่งหน้าที่การงาน และสถานะทางสังคม

2. การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องการพัฒนาเฉพาะตัวบุคคลซึ่งแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงเมื่ออาจกล่าวได้ว่า จะใช้วิธีใดจึงจะดีที่สุด ดังนั้นในการวางแผนพัฒนาบุคคลจึงต้องให้รัฐกุมรอบคอบ

3. ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนเท่าเทียมกันในการที่จะได้รับการพัฒนาไม่ควรละเว้นหรือให้อภิสิทธิ์แก่ใคร เพราะจะเป็นการบั่นทอนขวัญของผู้ร่วมงาน และควรจัดลำดับผู้ควรได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของงาน

4. วิจารณ์วิเคราะห์ว่า ผู้ใดเหมาะสมกับงานประเภทใดและหน่วยงานต้องการให้บุคคลประเภทใด

5. การพัฒนาบุคคลส่วนใหญ่จะเกิดจากการปฏิบัติงานประจำวันจึงควรมีการสอนแนะงานในการปฏิบัติ

6. ควรยึดหลักในการพิจารณาจากผลงานมากกว่า ลักษณะท่าทางท่วงทีของบุคคล ยึดถือหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ เพื่อช่วยให้คนมีความหวังและบากบั่นทำงาน

7. การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือหมุนเวียนหน้าที่ ควรยึดหลัก 3 ประการ คือ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการปรับปรุงงานกับความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์

8. ข้อสังเกตคนคว่าเพิ่มเติมให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

9. การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือเบื้องต้นของการพัฒนาเป็นผู้นำ

10. ควรต้องมีการเสียสละโดยเฉพาะของสละเวลาเพื่อสอนแนะผู้ใต้บังคับบัญชา และทำหน้าที่

การพัฒนาบุคคลนี้ นอกจากวางโครงการตามความต้องการของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาแล้ว การเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมยังเป็นปัจจัยทำให้การพัฒนาบุคคลดำเนินไปโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายและหลักการที่ตั้งไว้

วิธีการพัฒนาบุคคลากร

สุมิตร ชุมนานกร (2519:121) ให้เสนอวิธีการพัฒนาบุคคลากรซึ่งมีวิธีการต่าง ๆ

ดังนี้

1. การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education)
2. การฝึกฝนตนเอง (Self-development)
3. การฝึกฝนอบรมโดยให้ฝึกงาน (Internship Training)
4. การศึกษางานพร้อมกับปฏิบัติงาน (On-the job Training)
5. การให้ศึกษาต่อเติมเติม (Retraining or Upgrading)
6. การฝึกอบรมระยะสั้น (Learner Training)
7. การให้ฝึกทำงานในฐานะผู้ช่วยชั่วคราว (Apprenticeship Training)

ปิโย โธมัส (2514:251) ได้สรุปถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรทำได้หลายวิธี นับตั้งแต่การให้การศึกษาในระบบโรงเรียนก็เป็นการพัฒนาบุคคลก่อนที่จะออกไปทำงานซึ่งเรียกว่าการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ (Pre-Service Training) การพัฒนาบุคคลอีกอย่างหนึ่งคือ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-Service Training) หมายถึงการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงาน โดยไม่ต้องลาออกจากงานและโดยไม่ก่อความเสียหายให้แก่หน่วยงาน ขณะที่บุคคลนั้น ๆ รับการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานอาจจัดขึ้นเองเป็นทางการหรือให้ผู้ชำนาญฝึกอบรมอย่างไม่เป็นทางการพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานหรือหน่วยงานอาจขอให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่ฝึกอบรมแทนก็ได้ การพัฒนาบุคคลวิธีต่อไปคือ การฝึกฝนตนเองของบุคคลที่กำลังทำงานอยู่หรือยังอยู่ในระหว่างการทำงานตามปกติโดยการเรียนทางไปรษณีย์ การซื้อหนังสือมาอ่านเองหรือได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมออีกจัดเป็นการพัฒนาบุคคลด้วยเหมือนกัน

แม้ว่าหน่วยงานจะจัดให้มีการพัฒนาบุคคลทั้งการฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการและการอบรมระหว่างปฏิบัติการ แต่ถ้ามุขพลไม่พยายามฝึกฝนหรือพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคลของหน่วยงานก็คงไม่ไ้ผลดีเท่าที่ควร เพราะการฝึกฝนหรือพัฒนาตนเองเป็นความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งอาจมีแรงกระตุ้นจากหน่วยงานเป็นสำคัญ

ปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

แมซี ปิลันชานนท์ (2522:27) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ว่ามีหลักเบื้องต้น

3 ประการคือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด แสดงว่า มนุษย์ไม่เคยหมดความต้องการ เมื่อสนใจในความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ก็ยังมีความต้องการต่อไปในลำดับที่สูงขึ้น คีขึ้น มากขึ้นเป็นต้น
2. อิทธิพลใด ๆ จะมีผลต่อมนุษย์ก็ต่อเมื่อมนุษย์กำลังอยู่ในความต้องการลำดับนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการในลำดับนั้นไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็หมดความหมายไป และไม่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น
3. ความต้องการของมนุษย์จะมีเป็นลำดับชั้น จากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการนั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการลำดับที่สูงขึ้นไปก็จะตามมา

ความต้องการของบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีหลักการที่มีผู้ให้ไว้ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2513:403-406) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการอย่างน้อย 10 ประการคือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน
2. งานที่ตนพอใจ
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
4. การได้รับการยกย่องนับถือ
5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ
6. ค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ความเสมอภาค
8. ความนุ่มนวลและแนบเนียน
9. ความยอมรับนับถือ
10. ความพอใจในสภาพการทำงาน

เซอร์เบอร์ท เจ. ชรูดิน และอาร์ทิว คัมบลิว. เซอร์แมน จูเนียร์

(Herbert J. Chruden and Arthew W. Sherman, Jr.) (1963:296-299)

ได้กล่าวว่า การสนองความต้องการโดยทั่ว ๆ ไปใช้วิธีทางบวกคือเครื่องจูงใจให้เกิด

ความพึงพอใจในการทำงานได้แก่

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ผลดีควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นทางไปสู่การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง

2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันในการทำงานกับตัวเองหรือกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเองและเป็นแรงขับเคลื่อนช่วยให้เกิดความตั้งใจแรงกล้าในการทำงาน

3. ความใฝ่รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องให้มีโอกาสรู้ผลงานที่ตนทำเพื่อประโยชน์ 2 ประการคือ เพื่อกำหนดข้อผิดพลาดและไม่ทำซ้ำและเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

เชสเตอร์ ไอ. บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) (1972:142-149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารจะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการคือ

1. สิ่งจูงใจซึ่งเป็นวัตถุ ได้แก่ เงินทอง สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชมเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางการที่พึงปรารถนา หมายถึงสภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือความรู้สึกร่วมกัน การให้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปอย่างดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง

การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวางหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในค่านิยมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากนี้ จากการวิจัยของคานิง นกแก้ว (2524:81-83) เรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานและเปรียบเทียบตัวแปรที่ต่างกัน ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง 504 คน ผลปรากฏว่า องค์ประกอบที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในเกณฑ์มากมี

1. การได้รับความยอมรับนับถือ
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความรับผิดชอบ
4. ลักษณะของงาน

องค์ประกอบที่ทำให้มีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์น้อยมี

1. สภาพการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. นโยบายและการบริหาร
4. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากแนวความคิดและผลการวิจัยของนักการศึกษาหลายท่านพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ บุคคลจึงจะมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ประโยชน์ของการพัฒนาบุคคล

โสรจ สแนศิริพันธ์ (2526:6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคคลซึ่ง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิติ ทักษะคานนท์ (2520:22) และ ภิญโญ สาทร (2514:252) ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาคนช่วยให้เกิดปัญหาน้อยลง งานไม่ติดขัด
2. ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี
3. เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญของบุคลากรโดยตรง
4. เพิ่มขวัญ กำลังใจ ความเชื่อมั่นในตนเองให้มากขึ้น
5. เพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพ
6. เพิ่มความมั่นคงแก่องค์กร คนงาน และมีการยืดหยุ่นที่ดีขึ้น
7. ลดอุบัติเหตุจากความประมาท ความไม่รู้วิธีปฏิบัติงานและไม่รู้วิธีปฏิบัติงาน และไม่ท้อถอยควบคุมมากจนเกินไป
8. ขยายงาน การเติบโตขององค์กร จะต้องเพิ่มคนที่มีคุณภาพที่ตรงการเฉพาะงาน
9. เพื่อให้คนในหน่วยงาน ทราบอุดมการณ์ในการทำงาน หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายใหม่ ๆ เพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่องาน

นอกจากนี้ กิติ ทักษะคานนท์ (2520: 22) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร โดยสรุปว่า

1. เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน
3. เพื่อการเพิ่มผลผลิต
4. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นวิธีที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน จะเป็นประโยชน์แก่ตัวเขา

การพัฒนาบุคคลมีวิธีการหลายอย่างที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพต่อหน่วยงาน สำหรับในโรงเรียนประถมศึกษา การพัฒนาส่งเสริมการศึกษาของครูประถมศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่ง

การส่งเสริมการศึกษาแก่ครูประถมศึกษา

ในปัจจุบัน นักการศึกษามีความเห็นว่า ความเจริญงอกงามของครูนั้นเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งภายในสถานการณ์ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่ย่อย ๆ เกิดขึ้นในตัวครูในระหว่างประจำการในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ เบอร์ตันและบรูคเนอร์ (Burton and Bruckner , 1955:516) มีความเห็นว่า การปรับปรุงสมรรถภาพครูนั้นเลือกทำได้ 2 แบบคือ

1. มุ่งปรับปรุงที่ตัวครูเอง โดยแยกตัวครูออกจากเด็กหรือสภาพการณ์ทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่น การปรับปรุงการวัดผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การปรับปรุงแบบเรียน การสร้างอุปกรณ์การสอน
2. แบบนี้ถือว่าครูเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งในสถานการณ์ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ดังนั้นจึงอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงให้การศึกษาเล่าเรียนของเด็กมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นซึ่งเป็นปัจจัยในการปรับปรุงครูไปด้วย

ความหมายของการศึกษาระหว่างประจำการ

The Nation Society for the Study of Education (Haas, C.Glen 1957:3) ได้ให้คำนิยามการศึกษาระหว่างประจำการไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพได้มีหรือได้ทำในระหว่างที่ปฏิบัติงานอันเป็นหน้าที่ของตนอยู่เพื่อให้ทำงานเป็นผลดี

Good (1945:409) อธิบายความหมายว่า การศึกษาระหว่างประจำการ (In-service Education) หมายถึง ความพยายามทั้งสิ้นของเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ในอันที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานในโรงเรียนได้มีความงอกงาม และพัฒนาการทางวิชาการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อันเหมาะสม

อำนาจ จันทน์แก่น (2521:10) ได้สรุปว่า การศึกษาของครูประจำการนั้นเป็นไปให้ทั้งการศึกษาหลักสูตรระยะยาวซึ่งเมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้เพิ่มพูนคุณวุฒิและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่ต้องการวุฒิที่สูงขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือการปรับปรุงคุณภาพของครูประจำการ และให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่าการศึกษาของครูประจำการนั้นจะเป็นเครื่องมือหรือสะพานเชื่อมโยงนำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการเรียนการสอนเข้าไปสู่โรงเรียนหรือเข้าไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน

หลักสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาของครู

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2515:39) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทางวิชาการมีหลักดังนี้

1. ให้ครูเห็นคุณค่าด้านวิชาการด้วยตนเอง กล่าวคือให้ครูเห็นความสำคัญและมีโอกาสได้ร่วมงาน เคียงเห็นความสำคัญด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมควรคำนึงว่า กิจกรรมตรงกับสภาพที่ครูประสบอยู่เพียงใด กิจกรรมตรงกับปัญหาที่โรงเรียนเผชิญอยู่เพียงใด ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพียงใด จัดกิจกรรมอย่างเป็นประชาธิปไตยและควรให้ครูได้รับผิดชอบและเป็นผู้นำผู้ตามด้วยตนเองด้วย

2. มีการดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่จัดเป็นยุคเป็นระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ควรมีโครงการ วางแผน มีผู้รับผิดชอบเฉพาะกำหนดเวลาและทำตารางเวลาให้แน่นอน

3. มีการดำเนินงานโดยกว้างขวาง หมายถึงการดำเนินงานการจัดกิจกรรมจะต้องเป็นเพื่อครูทุกคน เพื่อวิชาการทุกสาขาวิชาและเพื่อเวลาและโอกาสต่าง ๆ

4. มีการประเมินผลทุกระยะ เพื่อสำรวจผลที่จัดมาและปรับปรุงงานใหม่ให้ดีขึ้น การประเมินผลนี้จะต้องเป็นการประเมินผลร่วมกันคือใช้จุดมุ่งหมายเป็นหลักในการประเมินผลและประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา

วิธีการส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการ

การส่งเสริมการศึกษาของครูนั้นมีเทคนิคและวิธีการมากมายซึ่งเป็นวิธีที่จัดขึ้นเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีความเจริญงอกงาม

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2515:28) ได้เสนอเทคนิคและวิธีการในการพัฒนาครู 3

ประการคือ

ประการที่ 1 สสำรวจสภาพและความต้องการของครูทางด้านวิชาการ

ประการที่ 2 เทคนิคในการพัฒนาโดยตรง

ประการที่ 3 เทคนิคในการพัฒนาโดยอ้อม

ประการที่ 1 การสำรวจสภาพและความต้องการของครูทางด้านวิชาการ

ควรสำรวจสภาพและความต้องการอาจช่วยให้ครูรู้จักตัวเองและสนใจในทางวิชาการมากขึ้น การสำรวจนี้ทำให้หลายวิธี เช่น

1. จัดทำแบบสอบถาม

2. เกิดโอกาสให้ครูเขียนความต้องการของตนในรูปรายงานหรือบันทึกความเห็น

3. ผู้บริหารอาจพูดคุย สันทนา แล้วส่ง เกณฑ์หรือบันทึกไว้เพื่อหาทางดำเนินงาน

4. พิจารณาจากการแสดงออกในการเขียน พูดคุย และการร่วมวงสนทนาว่ามี

แนวโน้มไปในทางใด

5. ดูจากผลการศึกษาและพฤติกรรมของนักเรียนที่แสดงออกอยู่เสมอ

ผลจากการสำรวจจะช่วยให้ครูสภาพและความต้องการของครูได้อย่างเหมาะสม และชัดเจน อันจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องได้พิจารณาหาช่องทางที่เหมาะสมในการดำเนินการต่อไป

ประการที่ 2 เทคนิคในการพัฒนาครูโดยตรง

หมายถึง การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการของครูอย่างเป็นระบบระเบียบ มีวิธีการมีการดำเนินงานอย่างถูกต้องเป็นทางการให้รับทราบโดยทั่วกัน มีการวางแผน เตรียมงานและประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ

บุญชม ไชยโกษี (2511:28) ได้เสนอวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจงใจจัดให้มีขึ้นเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูประถมศึกษาที่มีความเจริญงอกงามและพัฒนาทางด้านวิชาการ โดยแยกเป็น 1) การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูเป็นหมู่คณะ 2) การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูเป็นรายบุคคล

1) การส่งเสริมการศึกษาเป็นหมู่คณะ มีวิธีการหรือกิจกรรมดังนี้

1.1 การประชุมพิเศษครูใหม่

1.2 การศึกษาต่อ

- 1.3 การอบรม
- 1.4 การประชุมพาปะ
- 1.5 การสัมมนา
- 1.6 การประชุมปฏิบัติการ
- 1.7 การประชุมคณะครูในโรงเรียน
- 1.8 การเข้าประชุมในฐานะสมาชิกของสมาคมหรือองค์การทางการศึกษา
- 1.9 การบรรยาย อภิปราย การจัดรายการสำหรับครูโดยใช้วิทยุโทรทัศน์
- 1.10 การไปเยี่ยมโรงเรียน
- 1.11 การสาธิตการสอน
- 1.12 การสังเกตการสอน
- 1.13 การศึกษาเป็นกลุ่มหรือกลุ่มศึกษา (Study or discussion groups, reading circle)
- 1.14 การทดลองวิจัย
- 1.15 การสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดริเริ่ม
- 1.16 การทัศนจรและการท่องเที่ยวภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- 1.17 การแลกเปลี่ยนครูระหว่างประเทศ
- 1.18 การจัดทำสมุดใหม่ หนังสือ หรือวัสดุโสตทัศนศึกษาที่จำเป็นหรืออาจมีห้องสมุดสำหรับครูโดยเฉพาะ
- 1.19 การผลิตหนังสือคู่มือ จุลสาร รายงานและเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ
- 1.20 การจัดโรงเรียนตัวอย่างหรือโรงเรียนปรับปรุง

2) การส่งเสริมการศึกษาเป็นรายบุคคล

บุญชม ไชยโกณี (2511:41) ได้เสนอการช่วยเหลือครูเป็นรายบุคคล โดยยกตัวอย่างครูบางประเภทเช่น

ครูที่มีวุฒิและมีความสามารถดีเกิน ครูที่มีความสามารถมักจะถูกทะเลาะ เพราะผู้นี้เทศการศึกษาโดยมากมักเพ่งเล็งและให้ความช่วยเหลือแก่ครูที่ขาดประสบการณ์หรือมีปัญหามากกว่าที่จะช่วยเหลือเอาใจใส่ครูที่มีความสามารถดีเกิน ความจริงแล้วครูประเภทนี้ ก็ต้องการการสนับสนุนให้มีการพัฒนาการและความเจริญงอกงามเช่นเดียวกับครูอื่น ๆ

Kyte (1930:438-548) อ้างจาก บุญชม ไชยโกณี 2511:41) ได้เสนอแนะวิธีการ

ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพครูที่มีสมรรถภาพสูงดังนี้

1. สนับสนุนให้ทำการทดลองวิจัย
2. ให้เป็นผู้สาคิการสอน
3. จัดให้ทำงานในค้ำที่มีความสามารถ ความสนใจเป็นพิเศษ เช่น เป็นที่ปรึกษาของชุมนุมต่าง ๆ สภานักเรียน
4. ให้ไปปะและแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์กับครูอื่น ๆ

ซึ่งกำลังทดลองหรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องเดียวกัน

5. ให้เป็นผู้บรรยาย ปาฐกถาในโอกาสต่าง ๆ
6. สนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงยิ่งขึ้น
7. ช่วยเหลือให้ได้เลื่อนตำแหน่ง โดยให้มีหน้าที่ซึ่งครูผู้มีความสามารถจะได้ใช้ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่ตนมีความเชี่ยวชาญได้มากขึ้น
8. สนับสนุนให้เขียนบทความทางวิชาการหรือหนังสือ เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ให้ผู้อื่นได้ทราบต่อไป

ประการที่ 3 เทคนิคในการพัฒนาครูโดยอ้อม

เป็นการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและความรู้สึกให้ครูในโรงเรียนได้มีแบบแผนพฤติกรรม ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2515:37) ได้เสนอเทคนิคต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้นำในสถาบันควรเป็นผู้สนใจในทางวิชาการ
2. ผู้บริหารทำและเน้นในงานค้ำวิชาการ
3. จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ
4. เปิดโอกาสให้ทำงานทางวิชาการ
5. แนะนำให้ครูสนใจกิจกรรมทางวิชาการ
6. แนะนำหนังสือและเอกสารทางวิชาการ
7. ยกย่อง ชมเชยและสนทนาในความสำเร็จทางวิชาการของครู
8. ประกาศเกียรติคุณครูที่ดีเด่นประจำปี
9. การเขียนชั้นเรียน

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู ครูจะต้องทำหน้าที่สอน อบรม

แนะนำให้ความรู้ ข้อคิด แก่ไข ปรับปรุง เสริมสร้างให้นักเรียนได้บรรลุคือ คิดเป็น ทำเป็น แก้ไขปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีความรู้ ทนต่อเหตุการณ์เป็นคนทันสมัย ควรเป็นหน้าที่ที่ครูจะต้องทำ (สุนีย์ สิ้นชูเคชะ 2526:161)

สิ่งที่จะบอกให้เราทราบว่าควรพัฒนาตนเองคือ

1. จำยาก สิมง่าย
2. ไม่มีเวลาเป็นของตนเองไต่มา
3. งานที่ได้ไม่ตรงเป้าหมายทั้งเวลา ปริมาณ คุณภาพ
4. เกิดอุบัติเหตุทางกาย ใจ และเพศขึ้น
5. มีการขอลาออก ย้าย โอนในสำนักงาน แม้แต่ตนเองก็อยากย้ายแต่ไม่มี

ที่ลง (โสรัจ แสนศิริพันธ์ 2526:116)

การพัฒนาตนเองนั้น ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอนนี้ (บุญชู วงศ์นารี 2516:8)

1. การสำรวจวิเคราะห์ตนเองเพื่อรู้จักตนเอง
2. การกำหนดความคาดหวังใหม่และวางแผนเปลี่ยนแปลง
3. การเปลี่ยนแปลงโดยการนำตัวเอง
4. การสร้างความเข้มแข็งโดยการมีโลกทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น ยอมรับ พึงค่า

วิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่นที่มีเหตุผล

สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้น สมพงษ์ เกษมสิน(2523:191-192) ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526:34-35) และบัณฑิตย ลินทรรัตน์(2526:52) ได้กล่าวไว้ตรงกันว่า การพัฒนาตนเองโดยอาศัยความตั้งใจแน่วแน่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีวิธีการดังนี้

1. มีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นแบบกันเอง
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารอื่น ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ใน

ความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง

5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศไทยอาศัย

หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ

6. ศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานและ/หรือความรู้อื่น ๆ
7. เข้าร่วมประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมเมื่อมีโอกาส
8. เป็นผู้นำและบรรยายในบางโอกาส
9. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ
10. หาโอกาสลาศึกษาและทำงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
11. เข้าศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษา
12. คบหาสมาคมกับผู้นานาชาติ
13. ให้ความสนใจในตำราภาษาต่างประเทศบ้าง

นอกจากนี้ ไสริจ แสตนศิริพันธ์ (2526:116) ยังเสนอแนวคิดในการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมดังนี้

1. หมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น
2. เป็นคณะกรรมการบริหารหรือการปฏิบัติราชการแทน
3. รับผิดชอบงานพิเศษ เช่น แก้ปัญหา เสนอความคิดเห็น ศึกษาเฉพาะกรณี
4. จัดกิจกรรมทั้งในและนอกลูกองค์กรหรือเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไข วิถีปฏิบัติ

ให้ดีและรวดเร็ว

พิสิทธ์ สารวิจิตร (2525:75-79) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะบุคคลเองควรมีหลักการคือ จัดเป็นขบวนการระยะยาวติดต่อกันควรเกิดขึ้นและริเริ่มขึ้นในตัวเอง สิ่งแวดล้อมภายนอกควรเป็นเพียงอุปกรณประกอบส่งเสริมการพัฒนาคณะตนเองเท่านั้น และการพัฒนาคณะเองควรยึดตามความต้องการและจุดมุ่งหมายของชีวิตของบุคคลเป็นแกนกลาง

การพัฒนาคณะเองที่มีประสิทธิภาพต้องยึดสูตรต่อไปนี้ (พิสิทธ์ สารวิจิตร 2525:75)

1. ศึกษาประวัติบุคคลสำคัญ เพื่อรูปแบบอย่างที่ดีสำหรับปฏิบัติ
2. เข้าใจชีวิตและการต่อสู้ เพื่อให้เห็นคู่ทางเอาชนะ สิ่งใดที่ควรทำไม่ต้อง

จึงเล

3. ปลุกคุณสมบัติบุคคลสำคัญหรือคุณสมบัติที่จะส่งเสริมคนให้รุ่งโรจน์ในตนเอง เช่น ควรมีจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตที่แน่นอน ควรรักการศึกษาและฝึกฝนตนเอง ควรอดทนไม่ยอมแพ้อุปสรรคเป็นต้น

4. ปลุกใจตนเองเพื่อให้มีความเข้มแข็ง กล่าวหาผู้ที่อุปสรรคอย่างองอาจ
 5. ส่งเสริมตนเอง เช่น ตั้งจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต ศึกษาวิชาความรู้ที่ตนเองถนัด
- ศึกษาวิชาที่จะช่วยตนเองให้ก้าวหน้าในชีวิต พบเพื่อนดี เป็นต้น

นอกจากนี้ พิสิษฐ์ สารวิจิตร (2525:79-80) ได้เสนอข้อปฏิบัติในการสร้างความสำเร็จแก่ตนเองดังนี้

1. ตั้งจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตให้แน่นอนโดยการพิจารณาลักษณะนิสัย ความสามารถ ความสนใจ ความพอใจ และความรักของตนประกอบ
2. ตั้งใจแน่วแน่ที่จะบากเพียรอย่างยิ่ง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย
3. สำรวจตนเองอย่างถี่ถ้วน เพื่อทราบจุดอ่อนและจุดเด่นของตน
4. แก้ไขข้อบกพร่องของตัวเองและพัฒนา ปลุกสร้าง ส่งเสริมลักษณะเด่นและคิงามของตนให้กล้าแข็งยิ่งขึ้น
5. ศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณสมบัติที่จะช่วยให้ตนบรรลุความสำเร็จ
6. ศึกษาวิชาต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับบรรลุจุดมุ่งหมายหรือความสำเร็จในอาชีพที่ตนมุ่งหวัง

7. ศึกษาความรู้ทั่วไปไว้ เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพและสมรรถภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น
8. แสดงหามิตรหรือบุคคลที่มีความสามารถเยี่ยม ๆ มาเป็นกำลังช่วยเหลือตน
9. ทำงานที่ตนมุ่งหมายไว้ให้สำเร็จอย่างดีที่สุด อุทิศทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตนตั้งไว้

10. บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น สร้างคุณงามความดีและชื่อเสียงในทางที่โลกยกย่อง

วิวัฒนาการตนเองอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเองโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้รับรู้และเป็นกำลังใจ เรียกว่า "การแก้ปัญหาและการพัฒนาตนเองด้วยระบบคู้สัญญา" (ทิตนา แซมมณี 2526:55-67) เป็นระบบที่ใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบระเบียบ และดำเนินการควบคุมพฤติกรรมกรรมการแก้ปัญหามาของตนเองภายใต้การรับรู้ของคู้สัญญา ซึ่งทำหน้าที่รับรู้และส่งเสริมพฤติกรรมแก้ปัญหามาของคู้สัญญา ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- ขั้นที่ 1 หาคู้สัญญา
- ขั้นที่ 2 ตั้งปณิธานและขอคำแนะนำจากคู้สัญญา
- ขั้นที่ 3 วางแผนการแก้ปัญหา
- ขั้นที่ 4 ทำสัญญาแก้ปัญหามา

ขั้นที่ 5 ลงมือปฏิบัติตามแผนและบันทึกส่งครูผู้ช่วย

ขั้นที่ 6 ประเมินผลการปฏิบัติ

ขั้นที่ 7 ปรับปรุงแผนการปฏิบัติ

นอกจากนี้ ศ. กลั่นกลั่น (2528:6-7) ได้กล่าวถึงพื้นฐาน 10 ประการในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่นักเรียนในทางในการสำรวจหรือพัฒนาตนเองสำหรับครูดังนี้

1. ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง คือจัดกระบวนการเรียนการสอนและกิจกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยิ่งถึงให้ได้รับเลือกเป็นครูดีเด่นไ้ยิ่งดี
2. มีความรู้และเข้าใจหลักสูตรใหม่เป็นอย่างดี คือครูที่มีความเข้าใจเรื่องหลักสูตรดี ผู้บริหารก็คงมอบตำแหน่งวิชาการโรงเรียนให้เพราะเมื่อเป็นครูใหญ่แล้วจะได้เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. เสียสละ คือต้องเป็นคนที่ไม่เสียสละทั้งกำลังกาย กำลังทรัพย์และเวลาเท่าที่ความสามารถจะทำได้
4. ศึกษาความรู้ด้านบริหาร เช่น ศึกษาระเบียบต่าง ๆ หลักการบริหารจากแหล่งตำราต่าง ๆ หรือศึกษาเทคนิคดี ๆ จากผู้บริหารใกล้ ๆ ตัวท่าน
5. มั่นนุหยสัมพันธ์ จริงใจกับคนทุกระดับ
6. พรสวรรค์ หมายถึง ลักษณะเด่นด้านความสามารถในตัวท่านอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะความสามารถเหล่านี้จะช่วยเสริมให้ท่านเป็นที่ยอมรับมากขึ้น
7. สุขภาพ คือ ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
8. มีความกล้า คือกล้าที่จะเป็นผู้นำด้วยความมั่นใจ กล้าทำในกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้นและเป็นผู้ตามได้ กล้าพูดแสดงความคิดเห็นหรือซักถามในที่ประชุมอย่างมีหลักการ
9. เป็นนักประชาธิปไตย คือมีเหตุผล มีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีคุณธรรม
10. มีฐานะ ในที่นี้หมายถึง การเงินไม่เดือดร้อน

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองนั้นขึ้นอยู่กับความตั้งใจอันแน่วแน่ของผู้ที่ถือองค์การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งการบรรลุจุดหมายหรือไม่นั้น สิ่งแวดล้อมและสภาพการณ์เป็นเพียงส่วนประกอบหรือสนับสนุนให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงไร เท่านั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตโดยเฉพาะนั้นมีอยู่น้อยมาก ส่วนมากจะเป็นการติดตามผลการทำงานของมหาบัณฑิตของสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ผู้วิจัยจึงขอเสนอเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่การงานของมหาบัณฑิตเท่านั้น ดังพอสรุปได้ดังนี้

วิไลวรรณ เจริญพงษ์ (2515:53-56) ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และศึกษาเปรียบเทียบความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตในทัศนะของตนเองและผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญแบบสอบถามถามบัณฑิต 89 คน และผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญ 89 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญและบัณฑิตพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิตแต่ละท่านโดยส่วนรวม แต่บางท่านยังไม่เป็นที่พอใจ

บุญชัย บุญวิวัฒน์ (2517:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาตั้งแต่ปี 2500-2516 เกี่ยวกับทัศนคติของผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญและผู้ร่วมงานโดยใช่แบบสอบถามกับผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญ 123 คน ผู้ร่วมงาน 132 คน ผลการวิจัยปรากฏว่าผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญมีความเห็นว่า มหาบัณฑิตมีความสามารถในการปฏิบัติงานทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ในด้านความเชื่อมั่นในตนเอง กาละเทศะในการแต่งกาย มารยาทท่าทางซึ่งเหมาะกับการเป็นครู ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความขยันตั้งใจในการทำงาน ผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ส่วนความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการและความสามารถในการจัดกิจกรรมด้านวิชาการ ผู้อื่นซึ่งมีผู้ชวชาญเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้ร่วมงาน เห็นว่ามหาบัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี การผลิตผลงานทางวิชาการและความสามารถในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ความสามารถในการจัดกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย

ประเสริฐ ภูจันทิก (2517:91-99) ได้ศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตจากวิทยาลัยการศึกษาตั้งแต่ปี 2500-2515 เกี่ยวกับการประเมินค่าตนเอง พบว่ามหาบัณฑิตส่วนใหญ่ประเมินค่าตนเองค่อนข้างสูง โดยเฉพาะเรื่องความเชื่อมั่นในตนเอง และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนเรื่องความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ

เช่นเขียนเอกสารประกอบคำสอน บทความหนังสือ และความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

จันทนา แสงสุวรรณ (2522:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการติดตามผลมหาวิทยาลัยสาขาพาณิชยศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อทราบถึงพัฒนาการและการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ทำงานลักษณะงานและประสิทธิภาพของงาน โดยใช้แบบสอบถามกึ่งประชากร 108 คน ผลปรากฏว่า การนำความรู้ไปใช้ในการทำงานด้านบริหารและด้านนิเทศ ด้านสถานที่และอุปกรณ์ใช้ในระดับปานกลาง ด้านการสอน การวัดผล ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการหาความรู้เพิ่มเติม ด้านการบริการและด้านมนุษยสัมพันธ์ใช้ในระดับมาก ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยหลายประเภทที่มากที่สุดคือการจัดหรือร่วมจัดประชุมหรือสัมมนาวิชาการ

กานดา สีสสุทธิวิบูลย์ (2523:62-64) ได้ทำวิจัยเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทางการวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามทฤษฎะของตนเองและผู้บังคับบัญชาในด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้ความสามารถพิเศษ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลิกภาพของนักวิจัย ทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผลการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ตามทฤษฎะของตนเองโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าในทฤษฎะของมหาวิทยาลัยเอง

ลดาพร รวิรัฐ (2524:74-76) ได้ศึกษาติดตามผลของมหาวิทยาลัยทางเศรษฐศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษา 2518-2520 โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทำงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่เปลี่ยนงานแต่มีตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่พอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการศึกษาระดับปริญญาโทไปใช้ได้มากมีฐานะและอุปสรรคในการทำงานของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เนื่องจากมีงานวิจัยขอมากไป ไม่พอใจระบบการบริหาร ขาดความเสมอภาคในหน่วยงานและขาดงบประมาณ

สมบูรณ์ แวงนิมพิศ (2525:64-68) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการติดตามผลการศึกษาของเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาประถมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2514-2520 เมื่อต้องการศึกษากิจการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความคิดเห็น

ของมหามันฉิทที่มีพื้นฐานความรู้ปริญญาตรีสาขาประถมศึกษา กับสาขาอื่น และมหามันฉิทที่ปฏิบัติ งานต่างสังกัดกันโดยใช้แบบสอบถามตัวอย่างประชากร 140 คน พบว่า ในด้านการเพิ่ม พูนทางวิชาการและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มหามันฉิทร้อยละ 16.60 มีโอกาส เข้าศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่มีผลงานทางด้านวิชาการ เกี่ยวกับการแต่งหนังสืออ่านประกอบสำหรับเด็กการทำคู่มือครู โครงการสอน นอกจากนี้ มหามันฉิทได้มีการกระจายการปฏิบัติงานไปสู่ตำแหน่งหน้าที่และสายงานต่าง ๆ มากขึ้น กว่า เมื่อขณะกำลังศึกษาตามหลักสูตร ค.ม. (ประถมศึกษา) และส่วนมากจะได้รับมอบหมาย งานให้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากงานสอน

นอกจากงานวิจัยภายในประเทศแล้ว ในต่างประเทศก็มีการวิจัยเกี่ยวกับการ ติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาในสถาบันต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะเสนอเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับการทำงานเท่านั้น คังงานวิจัยของคอปัน เอ็ม. โคทส์ (Daphne M. Koats) (1969:38-41) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการติดตามผลนักศึกษาเอเชียที่ไปศึกษาในมหาวิทยาลัย ออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบว่านักศึกษาที่ สำเร็จการศึกษาไปนั้นนำความรู้จากการศึกษาในมหาวิทยาลัยไปใช้หรือไม่ได้ทำงานหรือไม่ จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กับผู้สำเร็จการศึกษา ผลปรากฏว่า นักศึกษาที่สำเร็จส่วนใหญ่ได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้และทำงานตรงกับสายวิชา ที่เรียนไป ผู้สำเร็จการศึกษาได้ทำงานเมื่อกลับสู่ประเทศและใช้ความสามารถที่ได้รับการ ฝึกฝนหรือเรียนมามากที่สุดคือ ชาวไทย การเปลี่ยนงานจากแนวที่ตนได้ศึกษามานั้นปรากฏ ว่าชาวอินเดียมีมากที่สุด การตกงานเนื่องจากสมาชิกสมาคมวิชาชีพที่ตนประกอบนั้นปรากฏ ว่าชาวฟิลิปปินส์มีมากที่สุดและชาวซาราวักน้อยที่สุด

ผลงานวิจัยของ อัลซิออร์ และเอคเคอร์ท (Alciatore and Eckert) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงการปริญญาเอกกับการประกอบอาชีพของ นักศึกษาปริญญาเอกของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Minnesota) ไทยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำ การศึกษาที่เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคม ผลการวิจัยพบว่า มหามันฉิทส่วนใหญ่ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน และการที่มหามันฉิทสนใจมาศึกษา ต่อเป็นเพราะเหตุ 2 ประการคือ 1) เป็นการเพิ่มพูนความรู้เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน 2) เพื่อเพิ่มคุณวุฒิในหน้าที่การงาน ซึ่งจะมีผลให้อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น และจะมี

ผลกระทบต่อการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วย

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผล ส่วนใหญ่จะมีวัตถุประสงค์ในการประเมินหลักสูตรเพื่อปรับปรุงหลักสูตรของสถานนั้น ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องและผลงานวิจัย ประกอบกับความสนใจส่วนตัว ผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาโดยตรง จึงได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้เลือกศึกษาและวิจัยการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตในท่านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ความสามารถทางวิชาการ
2. ความรู้ความสามารถทางการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถทางการวิจัย
4. ทักษะศัลยวิชาชีวะและมนุษยสัมพันธ์
5. ผลงานทางวิชาการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย