

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพพระยะต้น ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การศึกษาตลอดชีวิต
2. การพัฒนาตนเอง
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
  - 2.2 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง
  - 2.3 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง
  - 2.4 หลักการและวิธีการพัฒนาตนเอง
    - 2.4.1 หลักการพัฒนาตนเอง
    - 2.4.2 วิธีการพัฒนาตนเอง
  - 2.5 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง
3. วิทยาลัยการอาชีพ
  - 3.1 ประวัติวิทยาลัยการอาชีพ
  - 3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยการอาชีพ
  - 3.3 การจัดการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดงานวิจัย

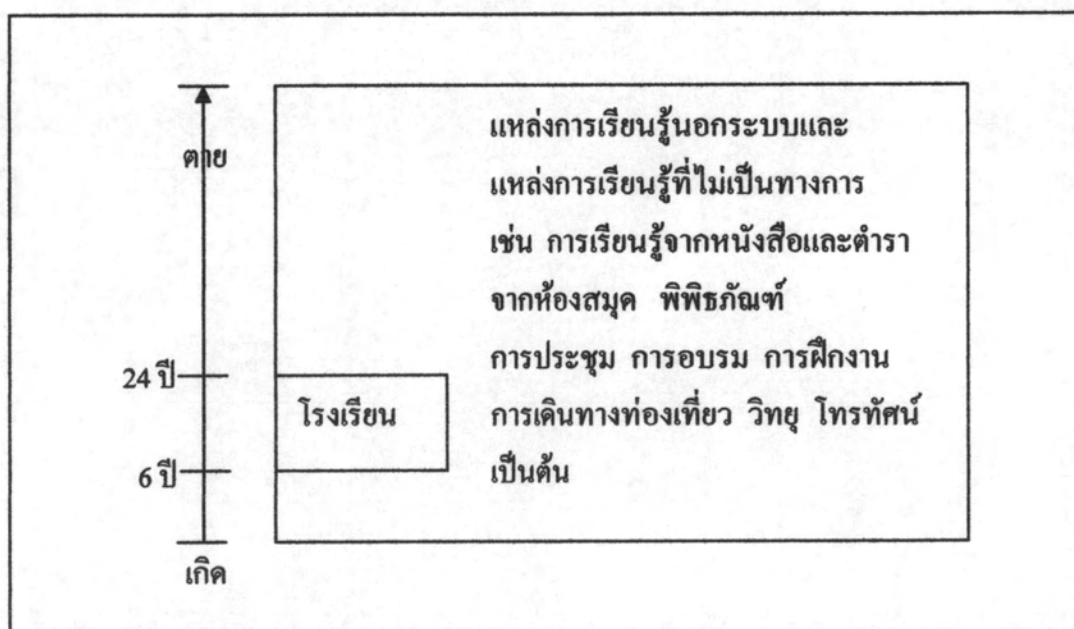
#### 1. การศึกษาตลอดชีวิต

การศึกษาตลอดชีวิต (lifelong learning education) เข้ามามีบทบาทเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างสังคมที่ให้ความสำคัญต่อการศึกษาหรือสังคมแห่งการเรียนรู้ขึ้น เพื่อที่จะสร้างให้คนเป็นคนใหม่ที่มีความอยากรู้อยากเห็นตลอดชีวิตได้ สามารถจัดลำดับความสำคัญของ

สิ่งต่าง ๆ และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เนื่องจากการศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาที่ไม่มีรูปแบบตายตัว ทุกคน ทุกวัยสามารถเรียนรู้ได้ ทั้งในระบบการศึกษา นอกระบบ และตามอัธยาศัย และเรียนรู้กันได้ตั้งแต่แรกเกิดจนตาย ไม่มีการหยุดนิ่ง เป็นการเรียนรู้ตลอดเวลา อย่างสม่ำเสมอ และกระทำได้ ทุกเวลา ทุกสถานที่ มนุษย์จึงไม่ควรหยุดที่จะใฝ่รู้ ต้องอยากรู้อยากเห็นตลอดเวลา เพราะยิ่งรู้มากยิ่งมีข้อมูลมาก ก็ยังมีโอกาสในการตัดสินใจถูกต้องแม่นยำมากขึ้น

ซึ่งจากแนวคิดทางการศึกษาที่จากเดิมเป็นแบบที่โรงเรียนป้อนความรู้ให้กับผู้เรียน ควรปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดและเรียนตามศักยภาพและความสนใจของตนเป็นหลัก และต้องเปลี่ยนจากการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นหลักไปเป็นการเรียนรู้จากแหล่งอื่น ๆ ประกอบด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงสังคมไทยให้กลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพราะฉะนั้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงไม่ใช่การเรียนเพียงแค่จบด้านวิชาการในโรงเรียนแล้ว ผู้เรียนจะหยุดเรียนทันที หากแต่ต้องฝึกฝนให้เป็นผู้แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง จากทุกๆ แหล่งที่อยู่รายล้อมตัวเรา การศึกษาตลอดชีวิตเป็นการศึกษาทั้งหมดของชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปรับตนเข้ากับความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและพัฒนาต่อเนื่องไปให้เต็มศักยภาพของบุคคลแต่ละคน เป็นการศึกษาที่เกิดจากแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ทุกชนิด ทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ

แผนภาพที่ 1 แสดงการศึกษาตลอดชีวิต



จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่ามนุษย์เราใช้ช่วงเวลาเพียงส่วนน้อยในการเรียนอยู่ในโรงเรียน แต่ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ของชีวิตเรียนรู้ด้วยวิธีอื่นจากการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ โดยรูปแบบและวิธีการในการศึกษาเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมและความต้องการของบุคคลผู้นั้น(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532)

จากการแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาตลอดชีวิตคือการจัดการกระบวนการอันบังเกิดผลต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคคล ซึ่งอาจกระทำโดยวิธีการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อมุ่งหวังให้คนเราได้พัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งการเรียนรู้ในลักษณะนี้ผู้เรียนจะต้องมีแรงจูงใจที่จะเรียนด้วยตนเอง เพราะต้องมีการวางแผนการเรียนรู้ของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการในขณะนั้น

## 2. การพัฒนาตนเอง

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังต่อไปนี้

พิสิทธิ์ สารวิจิตร (2525) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความรู้ ความคิด ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง เพื่อช่วยให้ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสุข ความเจริญ ความสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์แก่ตนเอง หน่วยงาน สังคมและประเทศชาติอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การมีความตั้งใจที่จะฝึกฝนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดแบบกันเองมีการศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการอื่นๆ มีการติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้องและติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่น ๆ มีการศึกษาทางไปรษณีย์ในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือความรู้อื่น ๆ มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส และเป็นผู้อภิปรายและบรรยายในบางโอกาส เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือองค์กรที่น่าสนใจอื่น ๆ พยายามหาโอกาสไป

ศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว การเข้าไปศึกษาในบางวิชาในสถาบันการศึกษาและการคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

จินตนา ยูนิพันธุ์ และคณะ (2530) ได้ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า คนเราไม่จำเป็นว่าจะต้องศึกษาให้ได้ปริญญาบัตรเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ทุกคนอาจศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามลำพัง จากการอ่านหนังสือหรือตำราต่าง ๆ จากสื่อมวลชนหรือจากการพูดคุยกับผู้ทรงคุณวุฒิก็สามารถที่จะมีความรู้ได้ การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเป็นงานที่ยากและสลับซับซ้อน โดยปกตินุษย์ชอบความเป็นอิสระไม่ชอบการบังคับและควบคุม มีจุดมุ่งหมายและความต้องการเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ ในการพัฒนาตนเองนั้นสิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีความเข้มแข็ง มานะอดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรคง่าย ต้องมีจุดหมายที่แน่นอน และต้องมีความเพียรพยายามที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่เกิดความสามารถของบุคคล ทุกคนสามารถพัฒนาตนเองได้โดยวิธีต่าง ๆ กัน ไม่จำเป็นที่จะต้องศึกษาอบรมในสถานศึกษาเท่านั้น และการเรียนรู้สามารถเกิดจาก 2 สถานการณ์ คือ

1. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของสังคม (Social Setting) โดยការอ่านหนังสือ การฟังวิทยุ การดูโทรทัศน์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม
2. การเรียนรู้ที่เกิดจากสภาพการณ์ของการจัดการเรียนการสอน (Formal Instruction Setting) เป็นในลักษณะที่มีผู้แทนสถาบัน องค์กรต่าง ๆ จัดการเรียนการสอนอย่างมีจุดมุ่งหมายและต่อเนื่องกัน

สมาน รังสียกฤษณ์ (2530) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้คนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พยอม วงศ์สารศรี (2534) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ว่า การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

อรทัย แสงธำรง (2540) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการพัฒนาปลูกสร้างคุณสมบัติ คุณธรรม นิสัย เจตคติ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจให้เกิดขึ้นในตนเอง โดยมีหลักการว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการระยะยาวติดต่อกัน เกิดขึ้นและเริ่มขึ้นในตัวบุคคลเองโดยมีสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นเพียงอุปกรณ์ประกอบส่งเสริมการพัฒนาตนเองเท่านั้น และควรยึดความต้องการและจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตบุคคลเป็นแกนกลาง

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การดำเนินการหรือกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่บุคคลได้การปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติและบุคลิกภาพในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งการพัฒนาตนเองดังกล่าวอาจเป็นการริเริ่มของบุคคล หรือได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็ได้

สมิต อาชวนิจกุล (2543) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดีเข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจและมองไม่เห็นประโยชน์ของการพัฒนาอย่างแท้จริง ในทางตรงกันข้ามการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

จากการแนวคิดและทัศนะดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสรุปความหมายของการพัฒนาตนเอง ได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความตั้งใจในการเรียนรู้ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และประสบการณ์ให้เกิดขึ้นกับตนเอง อันจะส่งผลต่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 2.2 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองส่วนใหญ่มักจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะจัดเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมและมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมที่ดีที่สุดของตน โดยการพัฒนาตนเองต้องดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

สุภัทธา ปิณฑะแพทย์ (2542) ได้สรุปถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองได้ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน
2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3. เพื่อเป็นการวางแผนในการที่จะพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

4. เพื่อเป็นการให้โอกาสที่บุคคลจะได้ทบทวนความรู้สึกรู้สึกและความต้องการของตนเองได้อย่างไม่มีอุปสรรคขัดขวางเนื่องจากสามารถที่จะปรับกลไกของการพัฒนาตนเองได้  
สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) ได้สรุปถึงจุดหมายของการพัฒนาตนเองออกเป็น  
การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้และความคิด นับว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนรู้ เตรียมตัวพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ด้านภาษา เทคโนโลยี การรักษาสุขภาพและการเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมีคุณค่าหรือความมีคุณภาพที่ควรแก่การดำรงตำแหน่งที่ต่าง ๆ

2. เพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิดที่กล่าวมาแล้ว

3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรู้สึกจากเจตคติและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวกและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนที่มีน้ำใจ ใจกว้าง เสียสละ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และลดความเห็นแก่ตนซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

จากจุดหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองจะมีจุดหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ เจตคติและพฤติกรรมที่ดีของบุคคล เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลโดยทั่วไป

### 2.3 แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

แนวคิดของแต่ละบุคคลในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากจะช่วยในการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีผู้ให้แนวความคิดพื้นฐานของบุคคลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

พิสิทธิ สารวิจิตร (2532) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่าบุคคลทุกเพศทุกวัยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าการพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นความสำคัญในสิ่งดังต่อไปนี้

1. มีความสำนึกว่าชีวิตของตนมีคุณค่า มีความหมายและมีความสำคัญ  
 2. สร้างภาพสิ่งที่ตนต้องการหรือสภาพที่ตนต้องการได้ชัดเจนในจิตใจ  
 3. มีความต้องการชีวิตใหม่ หรือสภาพใหม่มากพอจนเกิดความเชื่อมั่นใน  
 ความสำเร็จ

4. ได้ตัดสินใจเปลี่ยนสภาพชีวิตของตนไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามความ  
 เป็นจริงด้วยตนเอง

5. ได้รับการส่งเสริม สั่งสอน อบรมจากผู้รู้ด้านการพัฒนาตนเอง  
 เรียม ศรีทอง (2542) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเองและทุกคน  
 สามารถฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง

2. ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านจนไม่สามารถจะพัฒนาได้อีก

3. แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็  
 ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

4. การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุม  
 ความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเองมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

5. อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองคือการที่บุคคลไม่ยอม  
 เปลี่ยนวิธีคิด วิธีการปฏิบัติไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

6. การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลาเมื่อต้องการ หรือพบปัญหา  
 ข้อยกพร่องหรือพบอุปสรรคยกเว้นคนที่ประกาศว่าตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในด้าน  
 คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น 4 ประการดังนี้

1. ความรู้สึกว่าคุณมีเป้าหมายในชีวิต บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้มีเป้าหมาย  
 ในชีวิต มีอนาคต มีความมุ่งหวัง โดยเชื่อว่าตนสามารถพัฒนาได้จึงมีความต้องการที่จะปรับปรุง  
 และเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตให้ดีขึ้น ชีวิตจะได้สดใสและไม่เฉื่อยชา

2. ความรู้สึกกล้าที่จะปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้มี  
 ความรู้สึกกล้าและมีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อช่วยในการสร้างเสริม  
 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อไป

3. ความรู้สึกเปิดเผยและถ่อมตัว บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะ  
 ส่วนบุคคลที่จำเป็นให้มีความรู้สึกจริงใจ เปิดเผยและรู้จักถ่อมตัวเพื่อช่วยในการสร้างเสริม  
 มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

4. ความรู้สึกศรัทธาและมั่นคง บุคคลจะต้องพัฒนาตนให้มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นคือให้มีความเชื่อ ความศรัทธาในตนเองอย่างมั่นคงซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนว่าเราก็น่าเหมือนกัน ถ้าเราตั้งใจทำกรรมดี ขยันหมั่นเพียรและอดทน ชีวิตนี้จะต้องดีขึ้นเสมอ จะมีคนรัก ชอบและเข้าใจเราพร้อมที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเราต่อไป

5. ความรู้สึกมีเสน่ห์ในตน บุคคลจะต้องพัฒนาตนเองให้มีเสน่ห์ดังต่อไปนี้

5.1 แสดงตนให้เป็นบุคคลที่ร่าเริงแจ่มใส

5.2 แสดงตนให้ชอบบุคคลที่เราติดต่อดูด้วย

5.3 แสดงความสนใจร่วมในสิ่งที่เขาสนใจ

5.4 แสดงความชื่นชมและยกย่องเขาตามโอกาสอันควร

5.5 แสดงความรู้สึกถ้อยตามเขาตามความเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเริ่มทำที่ตัวของตัวเอง เนื่องจากไม่มีใครจะรู้จักตัวตนของเราได้เท่ากับตัวเราเอง และยิ่งมนุษย์มีการรับรู้หรือเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นเท่าไรการพัฒนา ก็จะมีผลสำคัญและปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการและความจำเป็นของบุคคลผู้นั้น แต่ทั้งนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมและจุดมุ่งหมายของ แต่ละบุคคลด้วยเช่นกัน

## 2.4 หลักการและวิธีการพัฒนาตนเอง

### 2.4.1 หลักการพัฒนาตนเอง

โดยหลักการพัฒนาตนเองตามแนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behavioral Approach) เป็นหลักการที่มีแนวคิดเชื่อว่าพฤติกรรมที่ไม่ปกติของบุคคลยกเว้นพฤติกรรมอันเนื่องมาจากพันธุกรรมหรือความผิดปกติทางชีวเคมีและความบกพร่องของระบบประสาท พฤติกรรมเหล่านี้ล้วนเกิดมาจากการเรียนรู้ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมของบุคคลทั้งสิ้น หลักการสำคัญในการจัดการพฤติกรรมตามแนวความคิดนี้คือ การสร้างการเรียนรู้ใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยใช้เทคนิค การควบคุมตนเอง (Self Control) ด้วยวิธีการดังนี้

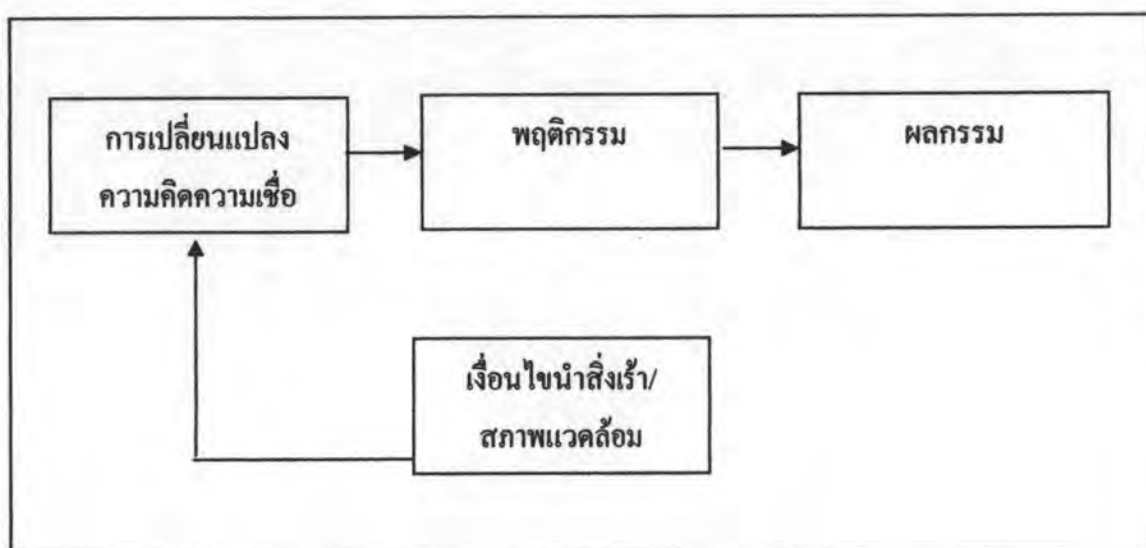
1. การควบคุมสิ่งแวดล้อมหรือการกำหนดเงื่อนไขสำหรับสถานการณ์ที่สามารถวัดได้ โดยใช้วิธีการเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข กำหนดพฤติกรรมเป้าหมาย สิ่งเร้า และการแต่งเสริมพฤติกรรม เช่น ต้องการลดค่าไฟฟ้าในสำนักงานโดยการกำหนดเวลาการใช้เครื่องปรับอากาศโดยให้เปิดตั้งแต่เวลา 12.00-16.30 น. เป็นต้น ซึ่งเป็นการปรับพฤติกรรมที่ใช้ในการควบคุมสิ่งเร้าหรือการวางเงื่อนไข การวางเงื่อนไขและการจัดการโดยการจัดการกับสิ่งเร้า



เดิม เพื่อการแก้ปัญหาและปรับปรุงตนได้โดยการหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ทำสิ่งเร้าให้แคบและรับรู้ในมุมมองใหม่ใส่ใจบางส่วนหรือหยุดการตอบสนองและจัดการกำหนดสิ่งเร้าใหม่ด้วยวิธีการจัดการพูดเชิงลบกับตนเอง เพิ่มการพูดเชิงบวก วางแผนที่จะจัดการหรือขัดขวางพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้

2. ใช้วิธีการเปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อหรือการเปลี่ยนความรู้สึกในสถานการณ์ที่ยากต่อการควบคุมสิ่งแวดล้อมจะทำให้การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 แสดงการปรับพฤติกรรมโดยการเปลี่ยนแปลงความคิด



การปรับพฤติกรรมตนเองอาจเปลี่ยนไปควบคุมผลกรรมก็ได้เพื่อเป็นการเพิ่มพฤติกรรมที่เหมาะสมโดยใช้วิธีการเสริมแรงหรือลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมโดยวิธีการลงโทษตนเองโดยการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่จะพัฒนาให้ชัดเจนบนพื้นฐานที่ตนเองสามารถทำได้ จากนั้นก็กำหนดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขพฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการแล้วลงมือทำและบันทึกผลการปรับเปลี่ยนด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตามถ้าผู้ต้องการพัฒนาตนเองขาดวินัยหรือขาดความเข้มแข็งทำให้การดำเนินการไม่สำเร็จ การแก้ไขจุดอ่อนนี้โดยการใช้ระบบคู่สัญญา ทั้งนี้ผู้ต้องการพัฒนาตนเองจะต้องหาคู่สัญญาที่เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้นำเกรงใจ เข้มแข็งและมีเจตคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาและเป็นผู้ที่สรรพยาทำหน้าที่ ควบคุม ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำที่เหมาะสมจนจบโปรแกรมการพัฒนาดน (มนต์ชัย คมสาคร, 2548)

## 2.4.2 วิธีการพัฒนาตนเอง

ซึ่งในการที่จะปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองในปัจจุบันมีวิธีการในการพัฒนาหลาย ๆ วิธี ซึ่งสามารถใช้ควบคู่ไปด้วยกันหรือ ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการและปัญหาที่ทำให้เกิดการพัฒนาศึกษาซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

พจนี เพชรบูรณิน (2528) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้ในหนังสือการพัฒนาตนเองซึ่งสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ 7 ข้อดังต่อไปนี้

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

ทองฟู ชินะโชติ (2531) มีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาตนเองอาจกระทำโดยวิธีการดังต่อไปนี้

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศโดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

5. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง

6. การเข้าประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่น ๆ ที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
10. เข้าศึกษาบางวิชาในสถานศึกษา
11. คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเอง ให้ทราบถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และบุคลิกภาพในการทำงานในส่วนที่ดีและบกพร่อง เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในตนเองและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
2. กำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน และการดำเนินการ หมายถึง การที่บุคคลมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตการทำงานไว้ มีการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ มีความก้าวหน้า บรรลุจุดหมายในการทำงานตามที่กำหนด
3. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้เอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบ ขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การศึกษาคูงาน หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่อยู่นอกเหนือหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงงานในหน่วยงานของตน
5. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนจัดขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและ ทักษะ และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการ หมายถึง การพบปะ พูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลของการพบปะพูดคุยหรือประชุมสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
7. การศึกษาค้นคว้าจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้จาก เอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้ เพื่อให้ตนเองมี การพัฒนาความรู้ทางวิชาการ
9. การศึกษาวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อาจโดยวิธีการอ่านหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรือจากสื่อสารมวลชนอื่น ๆ เช่น ฟังวิทยุ

คู่มือทบทวน เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้น และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

10. การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หมายถึง ภายหลังจากที่บุคคลได้ศึกษา ฝึกอบรม คู่มือ สัมมนา หรือประชุมสัมมนาวิชาการใด ๆ แล้วมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. การเข้าเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมวิชาชีพที่ตนได้ศึกษา และนำองค์ความรู้มาประกอบอาชีพ ซึ่งองค์การวิชาชีพจะมีลักษณะที่เกิดจากการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน

12. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ทั่วไป โดยการติดตามรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ วิทยุติดตามตัว นิตยสาร และวารสาร รวมทั้งสื่ออื่น ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงและช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำหามาน คนใจ (2543) ได้กล่าวถึงแนวทางและวิธีการพัฒนาตนเองของครู โดยได้แบ่งการพัฒนาครูออกเป็น 2 ลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. การพัฒนาที่ยึดเอาวิทยาการและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาลักษณะนี้จะเน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชาและสาระของความรู้ ข่าวสารและข้อมูลเกี่ยวกับวิชาชีพและงานของครู โดยมีวิทยาการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ครูผู้รับการพัฒนา วิทยาการจึงเป็นผู้แสดงหรือปฏิบัติกิจกรรมการถ่ายทอดส่วนครูก็จะเป็นเพียงผู้ฟังรับรู้จุดหมายการพัฒนา มุ่งเน้นให้ครูรับข่าวสารและเข้าใจในเนื้อหาสาระเท่านั้น

2. การพัฒนาที่ยึดเอาครูเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ลักษณะนี้จะเน้นความสำคัญของครูผู้สอนรวมถึงกิจกรรมการพัฒนา การตัดสินใจและทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์การพัฒนาครูให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและเนื้อหาความรู้ ครูและวิทยาการปฏิบัติตามกิจกรรมตามจังหวะและโอกาส ต่างคนต่างเรียนรู้ไปพร้อมกัน ความรู้ ข่าวสารและข้อมูลมาจากหลายแหล่ง และเลือกสรรเฉพาะที่น่าสนใจนำไปใช้ประโยชน์รวมถึงครูผู้ร่วมพัฒนาและวิทยาการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้และทักษะ วิพากษ์วิจารณ์ ประเมินแนะนำ แก้ไขซึ่งกันและกัน สื่อและเทคโนโลยีที่ใช้มีหลากหลายตามสภาพและบริบท ซึ่งในการพัฒนาครูลักษณะนี้จะแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ

- 2.1 การพัฒนาตนเองโดยไม่มีวิทยากรหรือมีเป็นครั้งคราว
- 2.2 การพัฒนาตนเองโดยมีวิทยากรช่วยชี้แนะ แนวและช่วยเหลือ
- 2.3 การพัฒนาตนเองโดยผสมแบบที่ 1 และ 2 ตามสภาพปัญหาและความ

เหมาะสมต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมพัฒนารวมทั้งบริบทต่าง ๆ

สมิต อาชวานิจกุล (2543) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองว่ามีมากมายหลายวิธีทั้งนี้ การใช้ต้องขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส และความถนัด และที่สำคัญคือความสนใจของผู้ปฏิบัติ เช่น

1. หมั่นศึกษา ค้นคว้า หาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทักกับความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

2. ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างถูกต้อง

3. ไม่ทำงานคนเดียว แต่ใฝ่หาความรู้ความเข้าใจ ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. เปิดโลกทัศน์ของคนให้กว้างด้วยการติดตามความเคลื่อนไหวของข่าวคราว และเหตุการณ์สำคัญ ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

5. เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสาร ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกว้างขวางยิ่งขึ้น

6. หากมีเวลาเพียงพอ อาจสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์กับงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

และที่สำคัญที่สุดคือ ผู้ที่สนใจพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอ โดยในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาที่มีอยู่ทั้งในขณะทำงานและเวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

จากแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาตนเองดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในการพัฒนาตนเองมีวิธีการในการพัฒนามากมาย เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งในส่วนของครูผู้สอนก็จำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งในส่วนของวิธีการพัฒนาตนเองผู้วิจัยสามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังต่อไปนี้

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

### ศึกษาเอกสารหรือตำราในการปฏิบัติงาน

กรกฎ สิงห์โกวิท (2533) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองในการศึกษาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารทางวิชาการเป็นการศึกษาจากข้อเขียนในรูปแบบต่าง ๆ เช่นบทความ ตำรา หนังสือ วารสารทางวิชาการและกึ่งวิชาการที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง que ผู้ศึกษาสนใจและสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยใช้วิจารณ์งานของตนเองเป็นเครื่องตัดสินใจว่าเอกสารใดเหมาะสมที่จะนำมาศึกษา และในการศึกษาจากคู่มือต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อย่างละเอียดถี่ถ้วน ชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจและปฏิบัติได้ทันที

ประเภทของเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานที่ครูสามารถศึกษาและจัดหาเพื่อการศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดเอาไว้ มีดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา, 2538)

1. เอกสารเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหน่วยงาน ทั้งในระดับกรม ระดับจังหวัด และระดับปฏิบัติต่าง ๆ ที่ต้องทราบ
2. เอกสารที่ใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ข่าวสาร และข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารวิชาการ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ

4. เอกสารที่เป็นข่าวสารหรือข้อมูลที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อแจ้งให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของคนได้ทราบ และหนังสือในการทำความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับหน่วยงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เช่น จดหมายข่าว ข่าวประจำเดือน คุรุสัมพันธ์ อาชีวสัมพันธ์ แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

ทวีศักดิ์ นุ่มฤทธิ์ (2536) ได้กล่าวว่า การจัดเอกสารทางวิชาการเป็นการให้ แหล่งข้อมูลทางวิชาการเพื่อการศึกษาค้นคว้านำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ (2537) ได้กล่าวเกี่ยวกับส่งเสริมการอ่านของครูไว้ว่า การ ส่งเสริมให้ครูอ่านบทความที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูด้วยการบอกรับหนังสือ วารสารที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแล้วแบ่งกลุ่มให้ครูอ่านแล้วนำมาเล่าให้เพื่อครูใน โรงเรียนฟังสัปดาห์ละครั้ง โดย หมุนเวียนกันไปให้ครบหลังจากที่กลุ่มรับผิดชอบไปอ่านแล้วนำมาเล่าให้เพื่อนครูฟัง ในเวลา ประชุมแล้วผู้บริหารอาจนำอภิปรายเพื่อให้ครูร่วมกันวิจารณ์ พิจารณาแนวทางที่จะนำมา ปรับปรุงในโรงเรียนหรือประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของคณะครู

ชารี มณีสรี (2538) ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการอ่านไว้ว่า การส่งเสริมให้ครู อ่านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพและเพิ่มทักษะการอ่าน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาหรือตำราเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ ว่าการศึกษาเอกสารหรือตำรามีส่วนช่วยให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ของ ตนเองให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องได้เป็นอย่างดีอีกวิธีหนึ่ง

#### เข้าร่วมการฝึกอบรมหรือสัมมนา

การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาที่บุคคลหรือองค์กรทั้งในระบบราชการ และเอกชนนิยมใช้เนื่องจากเป็นวิธีการในการพัฒนาความรู้ทั้งในเชิงการจัดการ การแก้ปัญหา และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญ และหลากหลาย รวมทั้งมีความพร้อม ความสามารถในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อ สร้างสรรค์ผลงานให้กับองค์กรได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสำหรับวิธีการพัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรมได้มี นักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สมิต อาชวณิชกุล (2543) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นการ ทำให้ผู้ฝึกอบรมได้ประโยชน์และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ เพราะถ้าพึ่งการพัฒนาความรู้ ด้วยตนเองอย่างเดียวไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องมีการขวนขวายหาความรู้ ทักษะ และ ประสบการณ์เพิ่มเติมโดยการเข้ารับการฝึกอบรมจึงจะสามารถพัฒนาการทำงาน และพัฒนาความ

เชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น ดังนั้นตนเองจึงต้องแสวงหาและพยายามหาโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ในสถานศึกษาในสถานศึกษาหรือสถาบันแห่งใดแห่งหนึ่งอยู่เสมอให้เท่าทันกับคนอื่น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ให้ความหมายของการฝึกอบรม ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบเพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของ บุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และก่อให้เกิด ผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544) ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของ บุคคลทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความ รับผิดชอบต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงมีต่อหน่วยงาน และสิ่งอื่น ๆ ที่แวดล้อมเกี่ยวข้องกับตัวผู้ปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิเขาว์ (2545) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดย มุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรในทางที่ต้องการ หรือทำให้ผู้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ ๆ เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพิ่ม ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวคิดที่ องค์การกำหนด

ธัญญา ผลอนันต์ (2546) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมสามารถสรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็น กระบวนการที่จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้ตัวผู้เข้าร่วมฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเองต่อไป

### การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

บันลือ พฤกษ์วัน (2536) เป็นการประชุมเพื่อปัญหาโดยการปฏิบัติการจาก ผู้ที่มีความสนใจหรือรับผิดชอบร่วมกัน เช่นการผลิตสื่อประกอบการเรียน การพัฒนาบทเรียน แต่ละวิชา เป็นต้น โดยการประชุมส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมเพื่อและเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่อง



ต่าง ๆ ที่มีปัญหาหรือต้องการการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น โดยในการประชุมอาจมีวิทยากรมาให้ความรู้หรือให้คำแนะนำหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

ปรีชา คัมภีรปกรณ (2537) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่ปฏิบัติงานได้เข้าร่วมปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่วิทยากรเสนอ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้โอกาสที่บุคคลได้นำความรู้จากการประชุมไปปฏิบัติในระดับที่ค่อนข้างสูงเพราะในขณะที่ประชุมครูจะมีโอกาสที่ได้ปฏิบัติจริง

ชารี มณีศรี (2538) ได้กล่าวว่าเป็นการประชุมกลุ่มบุคลากรในโรงเรียนเพื่อทำงานร่วมกันในปัญหาด้านต่าง ๆ โดยการอภิปรายกลุ่มเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทำงานตามปัญหาของตนเอง โดยความช่วยเหลือของที่ปรึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (2541) ได้กล่าวว่า การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นการที่บุคคลตั้งแต่ 10-25 คนที่มีความสนใจหรือมีปัญหาที่จะต้องร่วมกันแก้ไขได้มาพบปรึกษาหารือ ศึกษาค้นคว้าหรือวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งตัวผู้เข้าร่วมประชุมจะมีความรู้ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสามารถสรุปได้ว่า เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพปัญหา การปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองหรือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### ติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ

การติดตามความรู้หรือแสวงหาความรู้จากสื่อมวลชนเป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองที่ถือว่าได้รับความนิยมเนื่องจากจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย ทันสมัย และสามารถหาช่องทางในการศึกษาได้หลายวิธี ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงสื่อมวลชนไว้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2525) ได้กล่าวถึงสื่อมวลชนไว้ว่า ในการรับข่าวสารต่าง ๆ ผู้รับสารย่อมมีกระบวนการเลือกสรรซึ่งแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทักษะคิด ความรู้สึนึกคิด บุคคลต่าง ๆ จะมีพฤติกรรมในการรับข่าวสารด้วยสาเหตุหนึ่งก็คือประโยชน์ใช้สอย โดยรับรู้ข่าวสารเพื่อประโยชน์ของตนเองอาจจะได้รับความรู้หรือความสนุกสนาน

สมิต อาชนิจกุล (2543) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองโดยการรับรู้ข่าวสารจากสื่อมวลชนไว้ว่า เราสามารถรับรู้ข่าวสารข้อมูลในปัจจุบันได้จาก หนังสือพิมพ์ หนังสือรายสัปดาห์ทั้งที่เกี่ยวกับข่าวสาร ข้อวิพากษ์วิจารณ์ หรือเป็นการอ่านให้ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง

ที่เกิดขึ้น หรือถ้าไม่มีเวลาอ่านก็อาจใช้วิธีการในการฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ หรือรับรู้ข้อมูลจากสื่อสารมวลชนประเภทอื่น ๆ ซึ่งถือว่ามีผลต่อบุคคลและต่อการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อมวลชนไว้ว่า สื่อมวลชนมีส่วนทำให้

1. ผู้รับสื่อมีโลกทัศน์กว้างขึ้น สามารถเปลี่ยนแปลงและเตรียมคนจากสังคมเก่ามาสู่สังคมใหม่
2. ช่วยยกระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองและสังคมเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา
3. กำหนดทิศทางทางความคิดเพราะได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติเก่าของผู้รับสื่อโดยหล่อหลอมทัศนคติใหม่
4. ช่วยสร้างบรรทัดฐานของสังคมไม่ว่าจะมาจากการยอมรับหรือต่อต้าน จะเห็นได้ว่าสื่อมวลชนมีส่วนช่วยให้บุคคลผู้รับข่าวสารข้อมูลเกิดความรู้ ความคิด ประสพการณ์ และมีโลกทัศน์ที่กว้างขึ้นและเป็นการนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมในที่สุด

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการใช้สื่อมวลชนในการพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้ว่า ในปัจจุบันสื่อมวลชนถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินชีวิตเนื่องจากสามารถติดตามและหาความรู้ได้จากหลาย ๆ ทางและยังเป็นสื่อที่ให้ความรู้ที่หลากหลายรวมทั้งความรู้ที่ได้รับจะมีความทันสมัยและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมในปัจจุบัน

### ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ

การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาหาความรู้โดยการเข้าไปสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานของตนเอง โดยในเรื่องเกี่ยวกับการศึกษาดูงานมีนักวิชาการให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวว่าการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่นั้น เป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในแล้วและทำให้ครูอาจารย์เกิดความคิดมองเห็นตนในการดำเนินงานตลอดจนปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจนำมาปรับปรุงใช้ในการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

แฮร์ริส (Harris, 1963 อ้างถึงใน วรรณ นาคเพชรพุด , 2534) ได้กล่าวว่าการนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชน ในสถานศึกษา แหล่งวิทยาการหรือ

สถานประกอบการอื่น ๆ จะเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรงให้กับครูมากที่สุดเพราะเป็นการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่าการไปศึกษาดูงานตามหน่วยงาน เช่น สถานศึกษา สถานประกอบการ หรือในโรงงานอุตสาหกรรมนี้เป็นเทคนิควิธีที่ต้องเดินทางจากสถานศึกษาไปยังแหล่งอื่น เพื่อศึกษาดูงานในด้านที่สัมพันธ์กับงานของครูอาจารย์ เช่น การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น การเยี่ยมชมสถานประกอบการและโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งหน่วยงานจะพาชมสถานที่สาธิตอุปกรณ์ เครื่องมือ โดยใช้วิธีการชี้แจง บรรยายหรือฉายสไลด์ประกอบการบรรยายแล้วแต่ที่หน่วยงานจะเสนอให้ชม ซึ่งถือว่าเป็นการให้ผู้ได้รับความรู้ ประสบการณ์และการพักผ่อนและท่องเที่ยวในการเดินทาง วิธีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงานจึงเป็นที่นิยมของครู

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาดูงานในหน่วยงานต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การไปศึกษาดูงานเป็นการศึกษาหาความรู้จากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ทั้งในสถานประกอบการอื่น จากสถานศึกษาอื่น หรือจากโรงงานอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

### ศึกษาต่อในสถานศึกษาหรือสถาบันต่าง ๆ

ภิญโญ สาร (2526) ได้ให้ทัศนะว่า บุคลากรทุกประเภทที่อยู่ในองค์กรหรือสถาบันแม้จะมีความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ ความสามารถก็ย่อมจะอ่อนลงไป เนื่องจากวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีการส่งเสริมให้มีการไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่าง ๆ ภายในประเทศหรือต่างประเทศเพิ่มเติม

อุคร ชื่นกลิ่นรูป (2537) ได้ให้ความหมายการศึกษาต่อของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยกรณัั้น และหมายควมรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษา

กรรณิการ์ นิยมศิลป์และคณะ (2531) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การให้การศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้ทั่ว ๆ ไปโดยสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการ มี

หลักสูตรกว้าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองด้วยวิธีการศึกษาต่อเป็นอีกวิธีหนึ่งที่นิยมเนื่องจากในปัจจุบันสถานศึกษาทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนให้การสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นการยืดหยุ่นทางด้านเวลา หรือวิชาที่จัดการสอนจะครอบคลุมความต้องการของผู้เรียนทั้งนี้เพราะมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ ๆ และสามารถพัฒนาความรู้ที่ได้รับและนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### ทำการศึกษาวิจัย

พยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวว่า การวิจัยคือกระบวนการค้นหาความรู้ความจริงอย่างมีระบบ ดำเนินการวิเคราะห์และตีความหมายของข้อมูล โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่หรือเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

อุทัย หิรัญโต (2531) ได้กล่าวว่า การวิจัยคือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยมีระเบียบแบบแผนและหลักฐาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเพื่อมุ่งหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมซึ่งมีวิธีการศึกษาแตกต่างกับการศึกษาทั่วไป กล่าวคือ เป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีหลักฐานและเหตุผล เพราะเป็นการศึกษาเพื่อค้นคว้าหาความจริงด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ผลการค้นพบจึงเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายอย่าง ลักษณะสำคัญของการวิจัย คือการศึกษาค้นคว้าหรือหาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงบางประการที่ยังไม่มีการค้นพบในเรื่องนั้น ๆ มาก่อนหรืออาจมีการค้นพบมาแล้วแต่กาลเวลาเปลี่ยนแปลงไปจึงต้องค้นคว้าเพื่อมุ่งหาความรู้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง

จรัส สุวรรณเวลาและคณะ(2534) กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยไว้ว่า การจัดการพัฒนาคณาจารย์ด้านวิจัยจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการวิจัยของอาจารย์ด้านต่าง ๆ นับตั้งแต่ความรู้ในกระบวนการการเขียนโครงการ ตลอดจนทักษะในการใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยการพัฒนาเจตคติด้านการวิจัย เพราะถ้าอาจารย์ทำวิจัยเพียงเพื่อประโยชน์ในความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้นก็ไม่ช่วยสร้างบรรยากาศและค่านิยมที่ยอมรับว่า การวิจัยคือกระบวนการสร้างความรู้และวิจารณ์ญาณ รวมทั้ง

เป็นกระบวนการที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนด้วยการลดภาระการสอนเพื่อให้อาจารย์มีเวลาวิจัยมากขึ้นเป็นสิ่งที่ควรกระทำและการส่งเสริมความร่วมมือในการวิจัยกับองค์กรอื่นทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อยกระดับมาตรฐานงานวิจัยให้สูงขึ้น

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การศึกษาวิจัยเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาตนเองเพราะการวิจัยไม่ใช่เป็นเพียงการศึกษาเพื่อประเมินการทำงานเท่านั้นแต่เป็นการกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยอยู่บนหลักการพื้นฐานของความเป็นจริงและการที่ครูผู้สอนได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบและรู้จักใช้เหตุและผลในการตัดสินใจกระทำสิ่งใด ๆ ทั้งในเรื่องส่วนบุคคลและเรื่องงาน

### เป็นสมาชิกหรือคณะกรรมการในองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ

การเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพถือเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาตนเองเนื่องจากจะทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกันหรือกลุ่มตั้งขึ้นมาโดยมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ซึ่งองค์กรทางวิชาชีพในปัจจุบันจะมาจากการจัดตั้งโดยหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานของราชการ ของนักวิชาการหรือของหน่วยงานในภาคเอกชนต่าง ๆ ซึ่งในส่วนของครูผู้สอนก็มีองค์กรวิชาชีพครูที่จัดตั้งขึ้น โดยมีสมาชิกเป็นบุคลากรครูที่มีความรู้ ความเข้าใจและความสามารถเข้าใจในระบบการศึกษาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรทางวิชาชีพครูมีศักยภาพที่จะสามารถเป็นแหล่งความรู้และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านวิชาชีพระหว่างบุคคลในองค์กร และการเข้าร่วมเป็นองค์กรทางวิชาชีพครู ซึ่งในปัจจุบันมีนักวิชาการกล่าวเกี่ยวกับการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรทางด้านวิชาชีพได้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2538) ได้กล่าวถึงองค์กรทางวิชาชีพครูไว้ว่า เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรวิชาชีพครูร่วมกันจัดตั้งองค์กรของตนจะรวมตัวกันตามกลุ่มวิชา เช่น สมาคมวิทยาศาสตร์ สมาคมครูภาษาอังกฤษ สมาคมอาชีวศึกษา หรือการรวมตัวการจัดตั้งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยการจัดองค์กรจะเป็นองค์กรอิสระมิได้จัดตั้งเพื่อมุ่งหวังผลกำไร แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การบริการแก่สาธารณชนและสมาชิกในกลุ่มองค์กร และองค์กรจะมีทั้งที่จดทะเบียนและไม่ได้จดทะเบียน

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538) ได้กล่าวถึงองค์กรทางวิชาชีพครูไว้ว่า สมาคม ชมรม และสมาพันธ์ทั้งหลายต่างเป็นองค์กรทางวิชาชีพครู ต่างตระหนักในหน้าที่และการมีส่วนร่วม

ร่วมพัฒนาการศึกษาบทบาทที่สำคัญคือ การจัดประชุมสัมมนาให้สมาชิกเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ส่งเสริมความคิด ความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลก

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาชีพสามารถสรุปได้ว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันจะทำให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงความรู้ ความคิด และมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

## 2.5 ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาตนเองให้บรรลุผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยความมุ่งมั่นตั้งใจจริง และจัดกระบวนการปรับปรุงพัฒนาตนเองที่เหมาะสม ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาตนเองดังต่อไปนี้

ริชม ศรีทอง (2542) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเองที่ประยุกต์จาก หลักการศึกษาความจริงตามหลักวิทยาศาสตร์ทั้งหมด 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นที่ 1 การสำรวจ - พิจารณาตนเอง หมายถึง การรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าอยู่ในสถานะที่กำลังเผชิญอยู่กับปัญหาหรือไม่ ซึ่งในการพิจารณาสภาพปัญหาหรือความต้องการของคนจะมีประโยชน์ในการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น - จุดบกพร่อง เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์และจิตใจ สังคม สติปัญญาและความสามารถของคนจากขั้นที่ 1 เพื่อจำแนกลักษณะบุคลิกภาพหรือลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะที่เป็นส่วนของปัญหา อุปสรรคของการดำเนินชีวิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาตนเองว่าจะลดลักษณะพฤติกรรมเก่า จะหยุดพฤติกรรมทั้งหมด จะรักษาพฤติกรรมที่ได้อยู่แล้วไว้ จะส่งเสริมแค่พฤติกรรมเดิมให้คมชัด หรือจะฝึกหัดพัฒนาพฤติกรรมใหม่ การกำหนดทิศทางการปรับปรุงตนเองควรเป็นไปอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามในการวิเคราะห์ลักษณะบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมของบุคคลควรพิจารณาองค์ประกอบหลายด้าน เช่น เจตนาของพฤติกรรม สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจที่มีผลต่อบุคลิกภาพ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย ในการกำหนดปัญหาเป็นการพิจารณาให้ชัดเจนว่าพฤติกรรมที่เลือกปรับปรุงและพัฒนา มีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุด โดยพิจารณาลำดับคุณค่าของลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสีย เป็นอันตรายกับผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่ขัดขวางการพัฒนาของผู้อื่น และเป็นพฤติกรรมที่เป็นเหตุให้เกิดพฤติกรรมอื่น ๆ อีก

ซึ่งอาจพิจารณาตามความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยในการกำหนดปัญหาจะแบ่งออกเป็นประเภทของปัญหาออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากความคิด เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ หรือมีความเชื่อที่ผิด ๆ เป็นต้น
2. ปัญหาที่เป็นอารมณ์ความรู้สึก
3. ปัญหาเชิงพฤติกรรม เช่น นิสัยที่ให้โทษ ขาดทักษะการแสดงออกหรือทักษะทางสังคม เป็นต้น
4. ปัญหาความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นในตนเองหรือตนเองกับกลุ่มก็ได้

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน ในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับปัญหาจะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรม เป้าหมายที่ถูกต้องจะเป็นแนวทางในการเลือกเทคนิควิธีการปรับปรุงตนเองได้อย่างเหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานมักได้มาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมายและวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกเทคนิควิธีการและการวางแผนปรับปรุงตนเอง ในการเลือกเทคนิควิธีการพัฒนาตนเองควรเลือกเทคนิควิธีการที่ง่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการปรับปรุงซึ่งจะใช้วิธีการพัฒนาตนเองวิธีเดียวหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้

สำหรับการวางแผนการพัฒนาตนเองควรกำหนดเวลาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย จัดเตรียมสภาพแวดล้อมหรือเงื่อนไขการส่งเสริมความสำเร็จในการพัฒนาตนเองตามแผนและแสดงแผนงานให้ชัดเจน อุปสรรคของการพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคลมักจะเกิดจากความเคยชินที่มักทำตัวตามสบาย ขาดวินัย ไม่ควบคุมจักระบบในการพัฒนาให้รัดกุมและมีคุณภาพ ในการวางแผนปรับปรุงตนเองอาจกำหนดวัตถุประสงค์ระยะสั้นหรือระยะยาวก็ได้ โดยระบุว่าเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการทดลองแล้วจะเกิดผลอะไรแก่ตนเอง การกำหนดวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจนจะส่งผลถึงการไม่สามารถประเมินผลได้ วัตถุประสงค์ที่ดีควรจะทำให้จริงและสอดคล้องกับสภาพความต้องการหรือตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

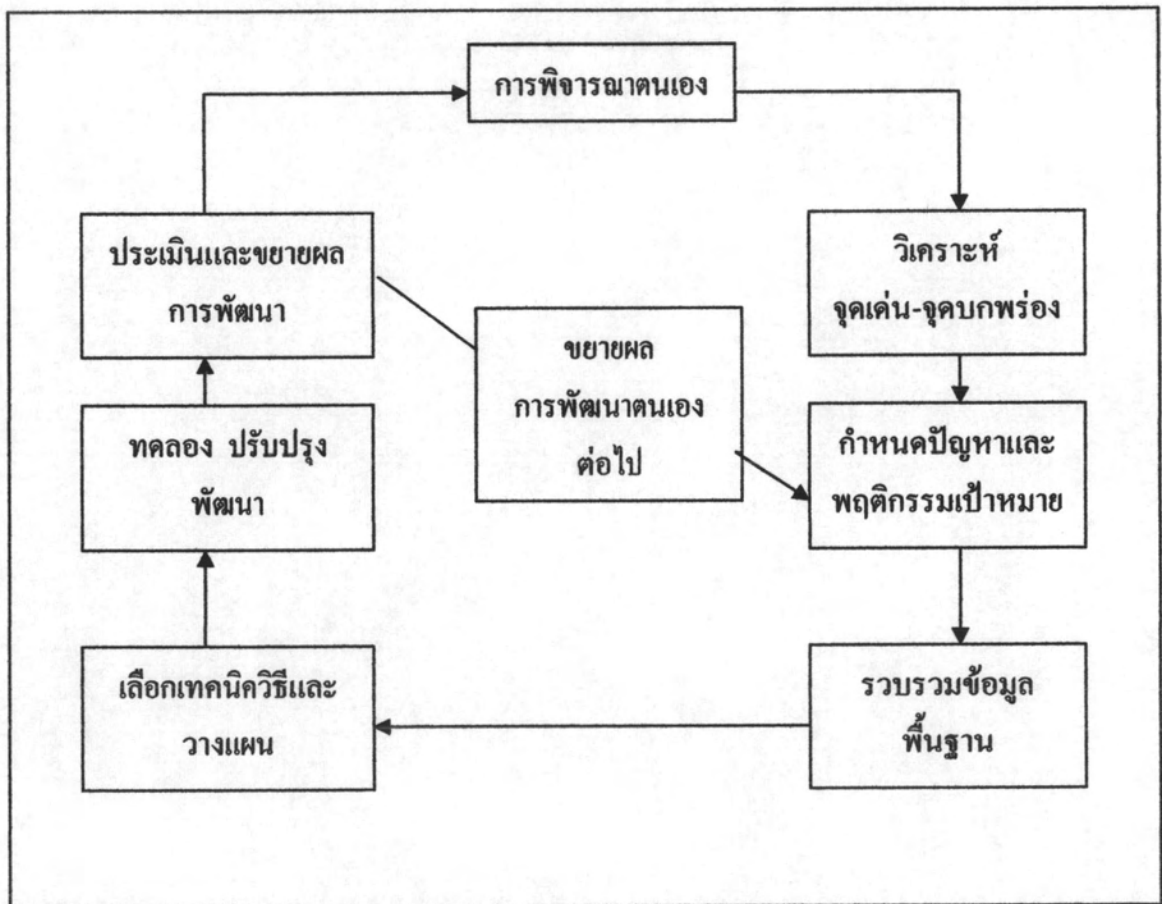
ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในขั้นนี้เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ตามระยะเวลาที่ระบุไว้ ซึ่งในขั้นนี้ความมุ่งมั่นถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง ในขั้นการประเมินและขยายผล การพัฒนาตนเองเป็นการติดตามดูหลังจากมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองแล้ว และหาข้อบกพร่องของการพัฒนาตนเองว่ามีปัจจัยอะไรนอกเหนือจากที่วางแผนไว้บ้าง ซึ่งถ้าการพัฒนา

ยังขาดความชัดเจนอาจทำการพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นแล้วย้อนกลับไปทบทวนการประเมินและวิเคราะห์ตนเองใหม่แต่ถ้าการประเมินผลทดลองประสบความสำเร็จก็พิจารณาต่อไปว่าจะดำเนินการขุดิแผนและทำให้พฤติกรรมที่ได้รับการพัฒนาคงอยู่ได้อย่างไร รวมถึงหาแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยังพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปอีก

ในการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องมีการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบหรือเป็นขั้นตอน เพื่อให้สามารถระบุถึงปัญหาหรือความต้องการในการพัฒนาและนำมาวางแผนการพัฒนาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้เพื่อเป็นการลดระยะเวลาและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อทำให้การพัฒนาไม่ประสบความสำเร็จตามความต้องการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นวงจรขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 แสดงวงจรขั้นตอนการพัฒนาตนเอง





สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545) ได้กล่าวถึง การนำความคิดเชิงระบบมาใช้ในกระบวนการพัฒนาตนเอง ซึ่งประกอบด้วยการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและการพัฒนาที่เรียกว่า R & D (Research and Development) ซึ่งมีขั้นตอนจำแนกออกเป็น 10 ขั้นตอน ดังนี้

### 1. สำรวจและศึกษาปัญหาหรือแนวทางการพัฒนาตนเอง

ในการสำรวจและศึกษาปัญหา หรือเรื่องที่จะพัฒนา นับว่าเป็นการค้นคว้าวิจัยในเรื่องของตนเอง ซึ่งมีทั้งลักษณะเด่นและลักษณะด้อยที่ตนเองสามารถพิจารณาว่าตนเองสนใจที่จะพัฒนาลักษณะเด่นหรือลักษณะด้อยของตน การได้มาซึ่งปัญหาหรือเรื่องที่จะพัฒนานั้น จะต้องมีการประเมินจากตนเอง เพื่อน หรือบุคคลที่ใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาทำการพิจารณา

### 2. ศึกษาปัจจัยและอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

การศึกษาปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนหรืออุปสรรคที่ขัดขวางกระบวนการพัฒนาตนเอง อาจใช้เทคนิคยุทธศาสตร์การวางแผนที่เรียกว่า SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) ตามแนวคิดของบูน (Boone, 1992 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2545) คือ

2.1 ศึกษาสภาพความสามารถทั่วไปว่าตนเองมีความสามารถทั่วไประดับใด จะเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่ และตนมีลักษณะเด่น ลักษณะด้อย โอกาส และมาตรการในการกำกับดูแลอย่างไรบ้าง

2.2 ศึกษาสภาพความสามารถเฉพาะว่าตนเองมีความสามารถเฉพาะในเรื่องใดบ้างจะเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่ และอย่างไร

2.3 ศึกษาถึงสภาพร่างกายว่าสภาพร่างกายของตนจะเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร

2.4 ศึกษาถึงสภาพจิตใจ ว่าสภาพจิตใจของตนจะเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่ อย่างไร

2.5 ศึกษาถึงสภาพความเจตยวณลาดทางสติปัญญา และอารมณ์ว่าสภาพดังกล่าวเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร

2.6 ศึกษาถึงสภาพสังคม ว่าสภาพสังคมของตนเองเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร

2.7 ศึกษาสภาพทางเศรษฐกิจว่าเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองบ้างหรือไม่อย่างไร

2.8 ศึกษาถึงสภาพความสนใจของตนเองว่าเป็นปัจจัยหรืออุปสรรคในกระบวนการพัฒนาตนเองได้บ้างหรือไม่อย่างไร

### 3. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่พึงประสงค์

ในการจะพัฒนาตนเองผู้ที่ต้องการจะพัฒนาตนเองจะต้องกำหนดความคาดหวัง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจน แจ่มแจ้ง เปรียบเสมือนการกำหนดปรัชญาชีวิตของตนว่าอนาคตจะทำอะไรจะเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถเตรียมตนเองทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำในอนาคตของตนเอง

### 4. ตัดสินใจเลือกปัญหาหรือแนวทางการพัฒนา

ในการตัดสินใจเลือกปัญหาที่จะแก้ไขหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาจะต้องมีการวิเคราะห์เชิงระบบเพื่อให้ทราบสาเหตุของปัญหาให้ชัดเจน หรือพิจารณาเน้นถึงจุดที่จะพัฒนา เพื่อให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้และสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่จะสนับสนุนกระบวนการพัฒนาและหลีกเลี่ยงอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่จะแก้ไข

### 5. สร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้

นวัตกรรม คือรูปแบบและวิธีการใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเองตามแนวทางในการพัฒนาตนเองให้บรรลุตามเป้าหมายที่พึงประสงค์

### 6. ทดสอบนวัตกรรม

หลังจากที่ได้สร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาตนเองแล้วจะต้องประเมินหรือตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้จริง ๆ และได้ผลดีหรือไม่ โดยทดลองเปรียบเทียบพฤติกรรมก่อนการทดลอง หรือนำมาใช้ หลังจากทดลองใช้ไปแล้ว หากไม่สมบูรณ์ควรนำมาปรับปรุงหรือแก้ไขต่อไป

### 7. ปฏิบัติจริง

หลังจากตัดสินใจเลือกปัญหาที่จะแก้ไขแล้วก็ดำเนินการสร้างหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหา หรือพัฒนาคน และทดสอบนวัตกรรมว่าเหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาคน และทดสอบนวัตกรรมว่าเหมาะสมที่จะใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนาคนได้ ต่อจากนั้นก็ลงมือปฏิบัติจริง

### 8. วัดและประเมินผล

ในการวัดและประเมินผลอาจดำเนินการได้ทั้งก่อนการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาเอง ระหว่างการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง หรือเมื่อเสร็จสิ้นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาตนเอง

### 9. วางแผนปฏิบัติการพัฒนาที่ยั่งยืน

เมื่อดำเนินการในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนเองตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น และมั่นใจว่าได้ผลดี ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองควรที่ต้องมีการวางแผนปฏิบัติจริงต่อเนื่องกันไปจนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตหรือเป็นนิสัย เพื่อที่จะทำให้มีการพัฒนาที่ต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

### 10. เขียนรายงานผลการพัฒนา

การเขียนรายงานผลการพัฒนา ควรจะต้องมีการดำเนินการเขียนตามรายงานการวิจัยโดยการเขียนถึงรายละเอียดและวิธีการดำเนินการ รวมถึงสรุปผลและมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในด้านอื่น ๆ ต่อไป

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาตนเองข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องตระหนักถึงการวางแผนในการพัฒนาโดยการปฏิบัติอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปขั้นตอนในการพัฒนาได้ดังนี้ คือ

1. มีการวิเคราะห์ สำรวจและพิจารณาตนเอง
2. กำหนดปัญหาหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา โดยในขั้นตอนนี้ต้องมีการสำรวจเกี่ยวกับปัญหาหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเอง โดยในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะสรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสภาพปัญหาการพัฒนาตนเองออกเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายในประกอบด้วย ปัญหาเกี่ยวกับความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เช่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ ขาดความสนใจ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เป็นต้น และปัจจัยที่ภายนอกซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเงินหรืองบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนา เป็นต้น
3. รวบรวมข้อมูลและกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง
4. เลือกเทคนิควิธีการพัฒนาตนเอง
5. ทดลองใช้เครื่องมือหรือเทคนิควิธีในการพัฒนาตนเอง
6. ลงมือปฏิบัติจริง
7. วัดและประเมินผลการปฏิบัติ
8. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับการพัฒนา
9. ดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
10. เขียนรายงานและกำหนดเป็นแผนการพัฒนา

### 3. วิทยาลัยการอาชีพ

#### 3.1 ประวัติวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพเริ่มต้นมาจากศูนย์ฝึกอาชีพ ปี พ.ศ. 2522 เป็นโครงการชื่อ A.V.C (Area Vocational Center) เป็นโครงการเงินกู้ ยืมเงินจากธนาคารโลกจัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพเพื่อจัดการเรียนการสอนวิชาชีพให้กับโรงเรียนมัธยมศึกษา ม.1- ม.6

ในปี พ.ศ.2523 เป็นศูนย์แห่งแรกจำนวน 5 ศูนย์ เป็นศูนย์ขนาดใหญ่ 1 ศูนย์ฝึกอาชีพ ขอนแก่น 2.ศูนย์ฝึกอาชีพเชียงราย 3.ศูนย์ฝึกอาชีพนครสวรรค์ 4. ศูนย์ฝึกอาชีพปัตตานีและ 5. ศูนย์ฝึกอาชีพนครศรีธรรมราช ครั้งที่ 2 เปิดศูนย์เพิ่มขึ้นอีก 4 แห่ง ครั้งที่ 3 เปิดอีก 3 แห่ง รวมทั้งหมด 13 แห่ง

ในปี พ.ศ.2530 จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพเป็นครั้งแรกจำนวน 2 แห่ง คือ วิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอน และวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหาร เดิมวิทยาลัยการอาชีพทั้งสองแห่งสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค ต่อมาในปี 2535 สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถพระราชทานชื่อวิทยาลัยการอาชีพแม่ฮ่องสอนและวิทยาลัยการอาชีพมุกดาหารใหม่ว่า วิทยาลัยการอาชีวชนวมินทร์ราชินีแม่ฮ่องสอนและวิทยาลัยการอาชีวชนวมินทร์ราชินีมุกดาหาร

ปี พ.ศ.2533 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กองการศึกษาอาชีพ” เป็นหน่วยงานภายใน สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีอำนาจในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ควบคุมดูแล สถานศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นและหลักสูตรพิเศษ ได้แก่ โรงเรียนสารพัดช่าง ศูนย์ฝึก วิชาชีพและวิทยาลัยการอาชีพ

ปี พ.ศ.2534 กระทรวงศึกษาธิการประกาศปรับปรุงโรงเรียนสารพัดช่างเป็น “วิทยาลัยสารพัดช่าง” และศูนย์ฝึกอาชีพเป็น “วิทยาลัยการอาชีพ” จึงมีผลให้ศูนย์ฝึกวิชาชีพ ทั้งหมด 13 แห่ง มีสถานภาพเป็นสถานศึกษาประเภท “วิทยาลัยการอาชีพ” สังกัดส่วนกลาง ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยการอาชีพปัตตานี, วิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์, วิทยาลัยการอาชีพ เชียงราย, วิทยาลัยการอาชีพขอนแก่น, วิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด, วิทยาลัยการอาชีพ นครศรีธรรมราช, วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี, วิทยาลัยการอาชีพศรีสะเกษ, วิทยาลัยการอาชีพ นครปฐม, วิทยาลัยการอาชีพตรัง, วิทยาลัยการอาชีพนครนายกและวิทยาลัยการอาชีพหลวง ประธานราษฎร์นิก

ในเดือนมีนาคม พ.ศ.2534 ได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพพนวมินทรราชูทิศ ตั้งอยู่เขต บึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร เพื่อถวายเป็นพระราชกุศลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในวโรกาสที่ทรงมีพระชนมพรรษา 60 พรรษา

ช่วงปลายแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ได้เกิดความขาดแคลนช่างกึ่งฝีมือ ช่างฝีมือ และวิศวกรอย่างรุนแรงในประเทศ เนื่องจากเกิดการขยายตัวในด้านการลงทุนจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือเฉพาะจำนวนมาก สถานศึกษาของกรมอาชีวศึกษาที่มีอยู่ในแต่ละจังหวัดไม่สามารถดำเนินการผลิตช่างฝีมือออกมาสู่ตลาดแรงงานเพื่อสนองความต้องการได้ทันเนื่องจากมีภารกิจหลักที่ต้องผลิตช่างฝีมือโดยใช้ระยะเวลาในการผลิต 3-5 ปี ดังนั้นเพื่อสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานและการลงทุนในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่มีความต้องการแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานฝีมือเฉพาะสาขา กรมอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณาขยายการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีวระดับอำเภอเพิ่มจากเดิม เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับ ปวช. ปวส. ปวท. และหลักสูตรอื่น ๆ ตามที่กรมอาชีวศึกษามอบหมายในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม คหกรรม พณิชยกรรม ศิลปหัตถกรรม และเกษตรกรรม รวมถึงหลักสูตรมัธยมศึกษาในระดับอำเภอ เพื่อสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงาน

ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) กระทรวงศึกษาธิการ โดยความเห็นชอบของ คร.ก่อ สวัสดิพาณิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในขณะนั้น ได้มีแนวคิดในการสนับสนุนจัดตั้งสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยการอาชีพในระดับอำเภอ เพื่อจัดการศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพทุกระดับในประเภทวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งเป็นความต้องการของท้องถิ่นของประเทศ อันจะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนากำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพในการประกอบอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลจำนวน 63 แห่ง โดยได้ทยอยจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพทั่วประเทศเป็นระยะ ๆ

และในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) กรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพในปีงบประมาณ 2540 จำนวนมากถึง 70 แห่ง ซึ่งนับเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จัดตั้งมา โดยในปัจจุบันมีวิทยาลัยการอาชีพที่จัดตั้งขึ้นแล้วทั่วประเทศจำนวน 149 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา, 2540)

จากประวัติของวิทยาลัยการอาชีพจะเห็นได้ว่า ในการจัดตั้งวิทยาลัยการอาชีพจะเป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการทางด้านแรงงานที่ฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือ ในวิชาชีพต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ พณิชยกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม และเกษตรกรรม รวมถึงเป็น

การจัดการศึกษาทางด้านวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายในการสนองความต้องการของคน ในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศ

## 1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่ในการเตรียมกำลังคนด้านแรงงานในสาขาอาชีพช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนดังต่อไปนี้

1. จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งในระบบและนอกระบบให้แก่นักเรียนนักศึกษาให้มีรูปแบบการจัดการที่เอื้อต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาวิชาชีพ

2. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพแก่นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษาและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการฝึกอบรมวิชาชีพ

3. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่จำเป็นต่อประชาชนทั่วไปเพื่อสนองความต้องการท้องถิ่น

4. จัดการเรียนการสอนวิชาชีพตามความต้องการของท้องถิ่นหรือตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามอบหมาย ได้แก่ โครงการอาชีวศึกษาพัฒนา

5. จัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่อยอด

6. จัดการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้สำเร็จการฝึกอบรมวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา ผู้มีประสบการณ์และผู้ชำนาญงาน

นอกจากนี้วิทยาลัยการอาชีพยังมีหน้าที่รองดังนี้

1. ให้บริการวิชาชีพแก่ชุมชน

2. เป็นศูนย์กลางวิชาการแก่ชุมชนและท้องถิ่น

และเพื่อให้การจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยการอาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยการอาชีพจึงแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 4 ฝ่าย ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารราชการของกรมอาชีวศึกษา พ.ศ.2529 ลงวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2529 และระเบียบกรมอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาฉบับแก้ไขครั้งที่ 2 พ.ศ. 2537 โดยแต่ละฝ่ายรับผิดชอบงานต่าง ๆ ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้
  - 1.1 งานการเงิน
  - 1.2 งานการบัญชี
  - 1.3 งานสารบรรณ
  - 1.4 งานประชาสัมพันธ์
  - 1.5 งานบุคลากร
  - 1.6 งานเอกสารการพิมพ์
  - 1.7 งานทะเบียน
  - 1.8 งานพัสดุ
  - 1.9 งานอาคารสถานที่
2. ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา มีงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบดังนี้
  - 2.1 งานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน
  - 2.2 งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา
  - 2.3 งานโครงการพิเศษ
  - 2.4 งานปกครอง
  - 2.5 งานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก
3. ฝ่ายวางแผนและพัฒนาการศึกษา มีงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบดังนี้
  - 3.1 งานศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน
  - 3.2 งานวางแผนการศึกษาและงบประมาณ
  - 3.3 งานวิจัยและพัฒนา
  - 3.4 งานผลผลิตการค้าและส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์
4. ฝ่ายวิชาการ
  - 4.1 งานหลักสูตรพิเศษ
  - 4.2 งานหลักสูตรและการสอน
  - 4.3 งานสื่อการเรียนการสอน
  - 4.4 งานวัดผลและประเมินผล
  - 4.5 งานห้องสมุด
  - 4.6 งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
  - 4.7 งานอาจารย์ที่ปรึกษา

สำหรับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นนั้นอยู่ในความควบคุมดูแลของงานหลักสูตรพิเศษ ฝ่ายวิชาการ โดยภารกิจของครูผู้สอนนั้นเนื่องจากในวิทยาลัยการอาชีพนั้นมีบุคลากร ตลอดจนครูอาจารย์ค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงมักจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในทางการสอนทั้งในการสอนหลักสูตรปกติ และการสอนหลักสูตรระยะสั้น รวมถึงอาจจะต้องปฏิบัติงานทางด้านธุรการอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายด้วย (กรมอาชีวศึกษา, 2537)

### 3.3 การจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพ

วิทยาลัยการอาชีพ เป็นวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะขยายการศึกษาวิชาชีพเข้าสู่ระดับอำเภอ ทั้งนี้เพราะแต่เดิมการศึกษาวิชาชีพจะมีแต่เฉพาะในวิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรม และวิทยาลัยสารพัดช่าง ซึ่งไม่เป็นการเพียงพอต่อความต้องการในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพของเยาวชน โดยมีจุดประสงค์มุ่งให้ผู้เรียนสำเร็จการศึกษาและสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ด้วยตนเองทั้งในการประกอบอาชีพอิสระหรือประกอบอาชีพทั้งในส่วนของภาครัฐและเอกชน และนอกจากนี้ยังสามารถเป็นพื้นฐานความรู้เพื่อเพียงสำหรับการศึกษาค้นคว้าความรู้ในระดับสูงขึ้นไป

โดยในปัจจุบันวิทยาลัยการอาชีพได้มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนในสาขาวิชาประเภทต่าง ๆ เช่น วิชาประเภทช่างอุตสาหกรรม ประเภทพาณิชยกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และศิลปกรรม และจัดเป็นหลักสูตรทางการศึกษา (กรมอาชีวศึกษา, 2540) ซึ่งในส่วนของจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพในปัจจุบันแบ่งออกเป็นหลักสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1 หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (หลากหลาย) โดยมีการจัดหลักสูตรเพื่อการศึกษาของผู้เรียนอย่างหลากหลาย ในหลาย ๆ หลักสูตร เช่น หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 45 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 75 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 100 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 120 ชั่วโมง หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 175 ชั่วโมง และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น 225 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการรับผู้เรียนที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาขึ้นไปเข้าเรียนโดยเสียค่าลงทะเบียนเรียน 10 บาท และเสียค่าเล่าเรียนชั่วโมงละ 1 บาท (ยกเว้นในรายวิชา ที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และฝึกขับรถยนต์ ซึ่งจะต้องเสียค่าเล่าเรียนชั่วโมงละ 5 บาท) เมื่อจบการศึกษาตามหลักสูตรแล้วจะได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ และนำเอาความรู้ไปประกอบอาชีพได้

2 หลักสูตร 108 อาชีพ จัดเป็นหลักสูตรเจาะลึกลงไปในการฝึกย่อย ๆ โดยรับบุคคลทั่วไปไม่จำกัดความรู้เข้าเรียนและฝึกอาชีพต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน



คณะกรรมการการอาชีวศึกษาไม่ว่าจะเป็น วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยอาชีวศึกษา วิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยี วิทยาลัยสารพัดช่าง และวิทยาลัยการอาชีพ ได้ดำเนินการจัดสอนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 โดยจัดเป็นหลักสูตรระยะสั้น ๆ เช่น 3 ชั่วโมง 6 ชั่วโมง ฯลฯ โดยจัดสอนตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียนซึ่งอาจจะจัดสอนในสถานศึกษาหรืออาจจะออกไปสอนภายนอกสถานศึกษาซึ่งอาจจะเป็นในชุมชน หมู่บ้าน และมีกลุ่มคนที่สนใจก็ได้ เพื่อให้มีวิชาชีพติดตัวและสามารถประกอบอาชีพส่วนตัวเป็นอาชีพรองในการดำรงชีพในยุคที่เศรษฐกิจฝืดเคืองและมีปัญหา

3 หลักสูตร 9+1 เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เข้าศึกษาหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นอีก 1 รายวิชา โดยมีจุดประสงค์ที่จะให้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับดังกล่าวและว่างงานได้ฝึกอาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพ ติดตัวไว้สำหรับประกอบอาชีพต่อไป

4 หลักสูตร 12+1 รับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่ว่างงานเรียนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นอีก 1 รายวิชา โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ผู้จบการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และว่างงาน โดยมีวิชาชีพอย่างน้อย 1 อาชีพติดตัวไว้สำหรับประกอบอาชีพในอนาคต

5 หลักสูตรวิชาชีพแกนมัธยม เป็นหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อเสริมการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียนซึ่งกำลังเรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาได้เรียนวิชาชีพในรายวิชาชีพเลือกของผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษา

ในการจัดการศึกษาในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพ เป็นการจัดการศึกษาที่มีลักษณะยืดหยุ่นและเปิดโอกาสในการศึกษาให้แก่บุคคลในสังคมที่มีความต้องการเรียนรู้ทางด้านวิชาชีพที่แตกต่างกัน โดยสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจและความพร้อมของผู้เรียน แต่เนื่องจากการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้ที่ศึกษาและให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการจัดการศึกษาที่สามารถสรุปได้ดังนี้

กิดานันท์ มลิทอง (2531) ได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับการออกแบบระบบการสอนของ บรรณและคนอื่น ๆ และได้สรุปมาเป็นองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนออกเป็นข้อ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. จุดมุ่งหมาย (Goals) ในการจัดการเรียนการสอนต้องทราบถึงจุดมุ่งหมายอะไรบ้างที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้สอนต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์และเนื้อหา (Objectives and Content) เป็นสิ่งแรกที่ผู้สอนต้องกำหนดให้แน่นอนว่าเมื่อเรียนบทเรียนนั้นแล้วผู้เรียนจะบรรลุถึงวัตถุประสงค์อะไรบ้าง ซึ่งจะต้องเป็นวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สามารถวัด ได้หรือสังเกต ได้เมื่อมีการกำหนด

วัตถุประสงค์ของการเรียนแล้ว ต้องมีการเลือกเนื้อหาบทเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น เพื่อให้ผู้เรียนเรียนแล้วสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อผลของการเรียนรู้

2. สถานการณ์ (Conditions) ผู้สอนควรจัดสถานการณ์อย่างไรและควรมีอะไรบ้าง เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนและบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในการนี้ต้องมีการเลือกประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อผู้เรียน โดยเน้นถึงสภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้การจัดรูปแบบหรือวิธีการเรียนที่เหมาะสม การจัดประสบการณ์เรียน (Learning Experiences) เป็นการจัดประสบการณ์ในรูปแบบลักษณะของกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ ในขั้นนี้ ผู้สอนต้องเลือกประสบการณ์เรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนแต่ละคน หรือเพื่อการเรียนรายบุคคล ซึ่งประสบการณ์ที่นำไปสู่การเรียนรู้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบ เช่น การฝึกให้คิด การอภิปราย การเขียน การอ่าน การฟัง ฯลฯ

3. การจัดรูปแบบการเรียนการสอน (Teaching-Learning Models) เป็นการจัด เพื่อให้ผู้เรียนสามารถได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีที่สุด การจัดนี้ต้องคำนึงถึงขนาดของผู้เรียน วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม และเนื้อหาบทเรียนด้วย การจัดรูปแบบการเรียนการสอนนี้ สามารถจัดทำได้โดยการจัดห้องตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน โดยถ้าเป็นผู้เรียนกลุ่มใหญ่ ผู้สอนมักใช้วิธีการบรรยายในห้องเรียนใหญ่ ถ้ากลุ่มผู้เรียนมีกลางหรือเล็ก ก็ใช้การบรรยายโดยมีการซักถามโต้ตอบกัน และควรมีการใช้สื่อการสอนร่วมด้วย แต่ถ้าผู้เรียนเพียงคนเดียวจะใช้การศึกษา รายบุคคลในลักษณะของการใช้สื่อประสม

4. ทรัพยากรและแหล่งวิชาการ (Resources) ผู้สอนควรจะต้องทราบว่า มีแหล่ง ทรัพยากรหรือแหล่งวิชาการใดบ้างที่จัดว่าจำเป็นต่อการจัดประสบการณ์แก่ผู้เรียน ซึ่งการจัดนี้ มุ่งหมายถึงทางด้านบุคลากร การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่เหมาะสมในการสอน ตลอดจนการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการเรียนการสอนด้วย

4.1 บุคลากร (Personnel) ในกระบวนการของการจัดระบบการสอนผู้สอน จะต้องมีบทบาทในการใช้สื่อการสอน เป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมและจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน เป็นผู้นำการอภิปราย แนะนำสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน และต้องมีความสัมพันธ์กับผู้สอนคนอื่น ๆ เพื่อปรึกษาวางแผนการสอนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน เพื่อปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ส่วนบทบาทของผู้เรียนนั้นอาจเป็นผู้ช่วย ในการตั้งจุดมุ่งหมายการเรียนการสอน การเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ การใช้สื่อ ตลอดจนการวัดและ ประเมินผลการเรียนการสอนด้วย

4.2 วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ (Materials and Equipment) เป็นสิ่งช่วยเกื้อกูลในการที่จะจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งนี้ในการเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการสอนนั้น ผู้สอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.2.1 ความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมของผู้เรียน

4.2.2 การใช้สื่อเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2.3 ความเหมาะสมของชนิดของสื่อกับกิจกรรมการเรียนการสอน

4.2.4 สื่อเหล่านั้นสามารถหาได้ในแหล่งวิชาการหรือในห้องเรียน

4.2.5 ความสะดวกในการใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการจัดประสบการณ์ให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถแยกได้เป็นประเภทอุปกรณ์เพื่อการเรียนรู้ (Equipment for Learning) เช่น เครื่องเทปบันทึกเสียง เครื่องฉายสไลด์ เครื่องฉายภาพยนตร์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และประเภทสื่อการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ (Educational Media for Learning) เช่น หนังสือแบบเรียน หนังสือพิมพ์ ฟิล์มภาพยนตร์ ของจำลอง การ์ตูน รายการวิทยุ ฯลฯ

5. สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก (Physical Facilities) หมายถึง การจัดสภาพห้องเรียนตามขนาดของกลุ่มผู้เรียน เพื่อให้การจัดสภาพการณ์ในการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม ตลอดจนการจัดวัสดุอุปกรณ์และสื่อการสอนเพื่อความสะดวกในการใช้ด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกและสถานที่เรียนเหล่านี้ได้แก่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องสื่อการสอน ห้องปฏิบัติการหรือโรงฝึกงาน และห้องนันทนาการ เป็นต้น

6. การประเมินและการปรับปรุง (Evaluation and Improvement) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในระบบการสอน เพื่อเป็นการประเมินว่าหลังการสอนแล้วผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้อะไรบ้าง และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ การประเมินผลจะทำให้ผู้สอนสามารถทราบได้ว่า ระบบการสอนนั้นมีข้อบกพร่องอะไรบ้าง เช่น แผนการสอน จุดมุ่งหมาย สื่อการสอน และเนื้อหา

จากผลการวิจัยและบทความดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นที่ครูและสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจในการปลูกจิตสำนึกในการพัฒนาของครู โดยการเชื่อมโยงองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ ด้านหลักสูตร, ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน, ด้านครูผู้สอน, ด้านสื่อการเรียนการสอน, ด้านการวัดและประเมินผล, ด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและฝึกงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## 1. ด้านหลักสูตร

ในการจัดการเรียนการสอนทุก ๆ ประเภท หลักสูตรถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หลักสูตรจะประกอบด้วยวิธีการ แนวทางทาง เนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้วางแผนและจัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของสังคมซึ่งมีผู้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังต่อไปนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ด้าน การศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ภายในและภายนอกสังคมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กัจจา เวชประชุม (2540) ได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร คือ ประมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่ได้จัดขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการ และทักษะอันพึงประสงค์ ตลอดจนสอดคล้องกับสภาพสังคมและเหตุการณ์ปัจจุบันเพื่อสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นการนำเอาความมุ่งหมายและนโยบายทางการศึกษาไปจัดทำเป็นแผนเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมาย แนวทาง วิธีการ เนื้อหาสาระมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีตามความต้องการของตนเองและของสังคม

จากความหมายของหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการจัดทำหลักสูตรจะต้องอาศัยความคิดเห็นจากบุคคลต่าง ๆ ทั้งครู ผู้เรียนและผู้บริหารเพื่อจัดทำหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นก็การกำหนดหลักสูตรขึ้นมาใช้เช่นเดียวกันทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องสภาพสังคมและความต้องการของผู้เรียน

## 2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

การเรียนคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเฉพาะตัวบุคคลด้านการสอนคือ การพยายามที่จะสร้างสถานการณ์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม “การเรียนการสอน” คือ การแนะทางเรียนที่ดีให้กับผู้เรียนได้รู้จักหาวิธีเรียนให้ตนเองที่จะทำให้เกิดความรู้ ความชำนาญได้มากที่สุด โดยประหยัดเวลา แรง และทรัพยากรเพื่อให้ผลดีที่สุดที่สามารถจะทำได้ การสอนของครูจะดำเนินไปอย่างราบรื่นตรงกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นั้นครูจำเป็นที่จะต้องศึกษาจากข้อมูลหลายประการเพื่อนำมาช่วยเสริมสร้างการสอนของตนเองและการเรียนรู้ของผู้เรียน

รัตนา พุ่มไพศาล (2533) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่าเป็นการจัดระบบหรือกระบวนการเรียนการสอนโดยการกำหนดไว้เป็นขั้นตอน โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การจัดเตรียมทรัพยากรและวางแผนการสอน
2. การเลือกวิธีการและสื่อการสอน
3. การดำเนินการสอน
4. การประเมินผลการสอนรวมทั้งการประเมินย้อนกลับเพื่อปรับปรุง

โดยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องมีหลักในการจัดดังต่อไปนี้ (สุเทพ เมฆ, 2531 อ้างถึงใน กิจจา เวสประชุม, 2540)

1. การเตรียมตัวก่อนการเรียนรู้ ก่อนที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่นั้นผู้เรียนควรจะได้มีความรู้อื่น ถือว่าเป็นพื้นฐานที่จำเป็นมาก่อนแล้ว และผู้เรียนควรได้รับการอุ่นเครื่องเสียก่อนด้วยการที่ผู้สอนอธิบายย้อน ไปถึงพื้นฐานความรู้เดิมว่ามีประโยชน์อะไรบ้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ และความรู้อะไรบ้างที่อาจมาขัดขวางการเรียนรู้ใหม่
2. การจูงใจ ผู้เรียนจะเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าหากเขามีความสนใจในสิ่งที่ถูกนำมาให้เขาเรียนการเลือกเนื้อหาที่อยู่ในความสนใจของผู้เรียนหรือการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดกิจกรรมการเรียนจะเพิ่มความสนใจของผู้เรียน กิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ที่จะให้ ผู้เรียนกระทำควรมีลักษณะที่ทำให้เขารู้สึกมั่นใจว่าจะกระทำให้สำเร็จลงไปได้
3. การให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเป็นพฤติกรรมปลายทางเป็นแบบอย่างการให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเห็นตัวอย่างพฤติกรรมที่ถือว่าประสบผลสำเร็จหรือน่าพอใจจะช่วยทำให้เขาเกิดการเรียนรู้ด้วยการลอกเลียนแบบพฤติกรรมนั้นตามไปด้วย
4. การตอบสนองอย่างมีชีวิตชีวา การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียนควรเป็นเรื่องของผู้เรียนเป็นหลัก เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้จากสิ่งที่เขาได้ลงมือกระทำเองหาใช่จากสิ่งที่ผู้สอนได้กระทำไม่
5. การแนะนำในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่ ผู้เรียนควรได้รับคำแนะนำช่วยเหลือจนกระทั่งเขาสามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้เองโดยลำพัง
6. การฝึกปฏิบัติในการเรียนการสอนนั้นผู้เรียนควรจะได้รับโอกาสที่จะฝึกปฏิบัติพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เรียนรู้ใหม่ ๆ บ่อยครั้ง
7. การแจ้งผลกลับไปให้ทราบในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการเรียนรู้ใหม่แต่ครั้งนั้นผู้เรียนควรจะได้รับทราบผลของการแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของเขาโดยทันที

ถ้าหากเป็นการปฏิบัติงานที่ศิผลการให้รางวัลจะเป็นตัวเสริมแรงทำให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมเช่นนี้  
อีก

8. การจัดลำดับขั้นตอนของการเรียนรู้ ในการเรียนการสอนเนื้อหาวิชาที่ถูก  
นำมาจัดในลักษณะที่จะให้ผู้เรียนเรียนจากง่ายไปหายาก หรือจากสิ่งที่ใกล้ตัวไปยังสิ่งที่ไกลตัว  
การเรียนรู้ให้สำเร็จก็จะได้ดำเนินไปตามนั้น หากไม่แล้วผู้เรียนจะเกิดความเบื่อหน่ายได้

9. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากว่าผู้เรียนแต่ละคนนั้นมีความแตกต่าง  
กันในด้านวิธีการเรียนรู้และอัตราในการเรียนรู้ ฉะนั้นประสบการณ์การเรียนรู้ที่จัดให้แก่ผู้เรียนจึง  
ต้องจัดในลักษณะที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการที่เขาถนัดและในอัตราที่  
เหมาะสมกับความสามารถ

10. พฤติกรรมการสอนในชั้นเรียน ผู้สอนต้องระลึกอยู่เสมอว่าทักษะในการ  
กระตุ้นความสนใจ การอธิบาย การให้คำแนะนำ การใช้ตัวเสริมแรง ตลอดจนการบริหาร  
ห้องเรียนล้วนแต่มีความสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพแตกต่างกันไป ครูเป็นผู้  
มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและกำหนดวิธีสอนในแต่ละวิชาและแต่ละ  
ชั่วโมง

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนครูต้องเป็นผู้มี  
ความสามารถที่จะเลือกสรรและนำเอาวิธีการและแนวทางต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน  
ให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องและเหมาะสมกับตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### 3. ด้านครูผู้สอน

ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนครูถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็น  
อย่างยิ่งเนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่จะ  
เป็นประโยชน์ให้กับผู้เรียน โดยใช้วิธีการและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ของผู้เรียนประสบ  
สัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

อุณา นพคุณ (2527) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของครูผู้สอน มี 3 ประการ  
คือ

1. มีความจริงใจแก่ผู้เรียน
2. มีความห่วงใยในตัวผู้เรียนโดยไม่ซีดมัน ถือมัน ให้ความเคารพในเกียรติและ  
เห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน

3. เป็นผู้เห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา อ่อนโยน ละเอียดอ่อนในการเข้าถึง  
อารมณ์ของผู้เรียน

รัตนา พุ่มไพศาล (2533) ได้กล่าวถึงครูผู้ทำหน้าที่สอนผู้เรียนที่อยู่นอกระบบ  
โรงเรียน เป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ จัดสภาพการเรียนรู้และอุปกรณ์การเรียนการสอน  
เพื่อให้เกิดความสนใจแก่ผู้เรียน ซึ่งครูผู้สอนควรมีบุคลิกภาพที่ดี ดังนี้

1. มีทักษะในการสอน
2. มีอารมณ์ขัน
3. มีความสามารถเข้ากับผู้เรียนได้
4. มีใจกว้าง
5. มีความรู้ดีในเรื่องที่จะสอน
6. มีความอดทน
7. มีท่าทางสง่า
8. ให้เกียรติผู้เรียน
9. มีเสียงไพเราะ
10. มีความยุติธรรมและปราศจากความลำเอียง
11. สนใจเนื้อหาวิชาอยู่เสมอ
12. มีอุดมการณ์
13. มีความจริงใจ มีสัจจะ
14. มีความคิดริเริ่ม
15. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

วีรพันธ์ สิทธิพงศ์ (2544) ได้สรุปถึงสมรรถนะของครูวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาและเนื้อหาที่จะสอน
2. การวางแผนการดำเนินการเรียนการสอน
3. การอบรมสั่งสอนและตักเตือนการใช้ชีวิตของนักศึกษา
4. การประเมินผลทักษะและความรู้ของนักศึกษา
5. การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
6. การแนะแนวการศึกษาด้านอาชีพ
7. การสร้างความสัมพันธ์กับธุรกิจอุตสาหกรรมชุมชน
8. การบริหารจัดการห้องเรียน โรงฝึกงานและห้องปฏิบัติการ
9. การปกครองและให้คำปรึกษา

10. การจัดกิจกรรมเสริมการเรียนการสอน
11. การให้บริการทางวิชาการแก่บุคคล สังคม ชุมชนหรือสถาบัน
12. การปฏิบัติงานธุรการและงานบริหารทั่วไป
13. การปฏิบัติหน้าที่พัฒนาสถาบัน
14. อำนวยความสะดวกทางการเรียนการสอน
15. การบริหารและจัดการเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุฝึกและความปลอดภัยของ

ผู้เรียน

ซึ่งอาจสรุปได้ว่าครูผู้สอนวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งในการจัดการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นเนื่องจากต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่หลากหลายโดยต้องรับผิดชอบในการจัดการเรียนการสอนและดูแลผู้เรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้และความสามารถในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเทคนิควิธีการสอน ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ เป็นต้น

#### 4. ด้านสื่อการเรียนการสอน

ชัยขงศ์ พรหมวงศ์ (2521) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนสามารถส่ง หรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะ ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2526) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า สิ่งที่จะช่วยให้การเรียนรู้ ซึ่งครูและนักเรียนเป็นผู้ใช้สื่อเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้สอนและผู้เรียนนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ วัสดุสิ่งของที่มีอยู่ในธรรมชาติหรือที่มนุษย์สร้างขึ้นมารวมทั้งวิธีการสอนและกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

เชียรศรี วิวิธศิริ (2534) ให้ความหมายของสื่อการเรียนการสอนไว้ว่า วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้เป็นสื่อกลางให้ผู้สอนส่งหรือถ่ายทอดความรู้ เจตคติ และทักษะ ไปยังผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ซึ่งสามารถสรุปความหมายของ สื่อการเรียนการสอน ได้ว่าหมายถึง วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยในการถ่ายทอดความรู้ เจตคติ ประสบการณ์ไปยังผู้สอน ไปยังผู้เรียนได้ตรงตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 5. ด้านการวัดและประเมินผล

ในปัจจุบันการวัดและประเมินผลถือเป็นสิ่งที่จำเป็นเนื่องจากสามารถทำให้ทราบถึงปัญหาที่จะนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขที่ถูกต้องได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไว้ดังต่อไปนี้

อนันต์ ศรีโสภา (2525) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า เป็นกรรมวิธีของการวางแผน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินผลซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการทดสอบและการวัด

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2535) ให้ความหมายของการประเมินไว้ว่าเป็นกระบวนการในการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อสรุปว่าสิ่งนั้นดี-เลว ปานใด

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่วัดตามเกณฑ์ภายในและภายนอก

อนันต์ ศรีโสภา (2525) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวัดและการประเมินผลไว้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อตัวครู
2. ประโยชน์ต่อผู้เรียน
3. ประโยชน์ต่อการแนะแนว
4. ประโยชน์ต่อการบริหาร
5. ประโยชน์ต่อการวิจัย

จึงสามารถสรุปได้ว่าในการวัดและการประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูผู้สอนมีความจำเป็นที่ต้องเรียนรู้เนื่องจากทำให้สามารถเข้าใจถึงสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของตนเองและทำให้เห็นแนวทางในการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการสอนให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

## 6. ด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกงาน

ในการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีองค์ประกอบในเรื่องของสถานที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วิลเบอร์และเพนเคอร์ (ฮ้างโน ชาวลา อรุณสวัสดิ์, 2545) ได้จัดแบ่งโรงฝึกงานออกเป็น 3 ประเภทคือ

1. โรงฝึกงานเฉพาะอย่าง
2. โรงฝึกงานรวม
3. โรงฝึกงานสาขาวิชาช่างเดียวกัน

สมาน บุญสัน (2528) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโรงฝึกงานที่ดีไว้ว่า

1. ลักษณะรูปแบบของอาคาร
2. ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. การจัดพื้นที่ใช้สอยภายในโรงฝึกงาน ต้องจัดพื้นที่ให้มีความเหมาะสม และมีพื้นที่เพียงพอสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ
4. สภาวะทางกายภาพต้องเหมาะสมกับผู้เรียน ซึ่งได้แก่ อุณหภูมิ humidity แสงสว่าง น้ำดื่ม และน้ำใช้
5. พื้นที่ของโรงฝึกงานเหมาะสมกับสภาพงาน

จึงสามารถสรุปได้ว่าสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและฝึกงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งครูจะต้องการเลือกสถานที่และการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การเรียนของผู้เรียนเพื่อส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการเรียนที่ดีและมีคุณภาพ

จากการศึกษาในด้านองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถสรุปในการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพพระยะต้นจะต้องศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ด้านหลักสูตร เนื่องจากในการศึกษาวิชาชีพเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำเอาวิชาชีพที่เรียนไปเพื่อนำไปประกอบอาชีพ ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในเรื่องของหลักสูตรและการจัดทำหลักสูตรที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

2. ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนถือว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญเกี่ยวเนื่องการความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนของผู้เรียน ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนของครู ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจและความสามารถในการเลือกสรรวิธีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ เข้าใจในเนื้อหาวิชา และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะถือว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านครูผู้สอน ครูถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ดังนั้นในการที่จะคัดเลือกสรรผู้ที่จะมาทำหน้าที่นี้จะต้องพิจารณาหลายด้านด้วยกัน เช่น ทางด้านลักษณะส่วนตัว ด้านการเสนอเนื้อหา ด้านการจูงใจผู้และเสริมแรงให้กับผู้เรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญนอกเหนือจากการเป็น ผู้ที่มีความรู้ดี

4. ด้านสื่อการเรียนการสอน สื่อเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญเนื่องจากในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพซึ่งเป็นวิธีที่ส่วนใหญ่กว่าด้วยการปฏิบัติจริงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สื่อเป็นองค์ประกอบในการเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรจะทำให้ความสนใจในการศึกษาและพัฒนาทั้งด้านการเลือกสื่อ การใช้สื่อ การจัดเก็บสื่อและการออกแบบสื่อ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

5. ด้านการวัดและประเมินผล ในการจัดการเรียนการสอนการวัดและการประเมินผลในปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการวัดและการประเมินผลจะทำให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหารับปรุงในการจัดเรียนการสอนได้อย่างชัดเจน โดยในส่วนของทางด้านวิชาชีพการวัดประเมินส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการฝึกทักษะและการปฏิบัติ ดังนั้นครูผู้สอนจึงควรที่ควรมีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินการฝึกงานและการปฏิบัติงาน

6. ด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกงาน ในด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกงานก็ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง ซึ่งครูผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพควรที่จะมีความรู้ในเรื่องการจัดสถานที่ให้มาตรฐานใกล้เคียงกับสถานประกอบการจริงทั้งในเรื่องของความสะอาด ความปลอดภัย ความเป็นระเบียบ และการจัดวางเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมให้กับผู้เรียนให้สามารถออกไปปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันได้

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

ศิริยา เพ็ชรแก้ว (2540) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่มาก ตามการรับรู้ของตนเองและผู้บริหาร ระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่มากตามการรับรู้ของตนเอง มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนโรงเรียนผู้ใหญ่มากตามการรับรู้ของตนเอง ตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏว่าในภาพรวมในเกือบทุกตัวแปรครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองไม่แตกต่างกันยกเว้นตัวแปร ด้านประสบการณ์ทำงาน ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนของครูโรงเรียนผู้ใหญ่มากตามการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหาร ในด้านหลักสูตร ด้านการสอน ด้านสื่อ ด้านการวัดและประเมินผล ปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนผู้ใหญ่มากตามการรับรู้ของครูและผู้บริหารไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสื่อ การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ตามการรับรู้ของครูผู้สอนและผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อรทัย แสงธำรง (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 259 คน ซึ่งตัวแปรประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันเงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ผลการวิจัยพบว่า เพศ ประสบการณ์การทำงานในสถาบัน เงินเดือน สถานภาพสมรส ประเภทข้าราชการ วุฒิการศึกษา ไม่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการ ส่วนอายุ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองและการให้บริการของสถาบันในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของข้าราชการและพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเอง และการให้บริการของสถาบันในการ

สนับสนุนการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันทำนุบำรุงพัฒนาตนเองของข้าราชการในสังกัด สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ ร้อยละ 32.50

ปริศนา เสร้งบาง (2541) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

1. ฝ่ายบริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการพัฒนาครู อาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวิชาการ และด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า ทั้งฝ่ายบริหารและครูต่างมีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ในภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกัน เรียงตามลำดับเหมือนกันคือ ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านวิชาการ และด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

2. ฝ่ายบริหารและครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่างมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละวิธีพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับคือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาโดยการศึกษาเพิ่มเติม เมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่งพบว่า ทั้งฝ่ายบริหารและครูอาจารย์ต่างมีความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวมแต่ละวิธีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกัน เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูอาจารย์แต่ละวิธี พบว่า ฝ่ายบริหารมีความต้องการวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารมากกว่าวิธีการพัฒนาอย่างอื่น ๆ ส่วนครูอาจารย์ที่มีความต้องการวิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากกว่าวิธีอื่น ๆ

3. การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและเป็นรายด้านพบว่า ฝ่ายบริหารมีความต้องการพัฒนาครูอาจารย์โดยรวมและด้านเทคนิคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่มากกว่าครูอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านวิชาการและด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์มีความต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านพบว่าฝ่ายบริหารและครูมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิทยา ชิน โย (2543) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยการอาชีพสังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 10 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการดำเนินงานด้าน

หลักสูตรพิเศษของวิทยาลัยการอาชีพมีปัญหาอยู่ในระดับมากคือในด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีน้อย บุคลากรที่รับผิดชอบขาดประสิทธิภาพในการทำงานและงบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอจึงได้มีแนวทางและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาซึ่งพบว่าควรมีการอบรมพัฒนาศักยภาพของครู ผู้สอนในด้านการสอน การประเมินผลแนวทางการจัดหลักสูตรพิเศษและมีการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์และยานพาหนะให้เพียงพอ

ชนิษฐา จงพิพัฒน์วิชย์ (2541) ได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับชุมชนในชนบทของวิทยาลัยการอาชีพในเขตภาคกลาง พบว่าชุมชนส่วนใหญ่ต้องการความรู้ในลักษณะการฝึกอาชีพระยะสั้น การบริการข่าวสารข้อมูลและการศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ โดยในการจัดการศึกษาวิทยาลัยการอาชีพประสบปัญหาในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดแผนการเรียน คุณภาพครู งบประมาณ ขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์และสื่อการสอน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนการสอน

ชวลา อรุณสวัสดิ์ (2545) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหาร วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู วิทยาลัยสารพัดช่างกรุงเทพมหานคร ในด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านสถานที่ที่ใช้สอนและฝึกงานปรากฏว่าการพัฒนาตนเองของครูตามการรับรู้ของผู้บริหารและตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตามการรับรู้ของผู้บริหารปรากฏว่าครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาและสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

## 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มูเลอร์และเทเนอริ (Maurer and Tenilli, 1995) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบของการพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรพบว่าในองค์กรหนึ่ง ๆ พฤติกรรมเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานจะเกิดขึ้นในลักษณะต่าง ๆ กัน แล้วแต่ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ อายุการทำงาน ลักษณะงาน ระดับการศึกษา ทักษะที่ต้องการ ทักษะที่ต้องการ ความสำเร็จในอดีต ความเชื่อมั่นในความสามารถในการเรียนรู้ของตนเอง แรงจูงใจในการเรียนรู้ การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง

โดเฮอร์ตี (Doherty, 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูชาวบอสตัน ในโปรแกรมโรงเรียนเพื่อการอาชีพ พบว่า ลักษณะสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนต้องมีการหลอมรวมและประสานกันระหว่างงานวิชาการและการพัฒนาอาชีพครูจะไม่ประสบความสำเร็จจากการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ถ้าไม่พัฒนาวิชาชีพอย่างเพียงพอและเหมาะสม ครูส่วนใหญ่ในบอสตันยังมีความวิตกกังวลในการพัฒนาวิชาชีพที่จำกัดเฉพาะกิจกรรมที่โรงเรียนกำหนดขึ้น ครูแสดงออกถึงความต้องการที่หลากหลายในกิจกรรมการพัฒนาตามความสนใจของตนเอง

เกรแฮม (Graham, 1998) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดอบรมเพื่อเตรียมครูคณะอายุ สำหรับระดับประถมศึกษา พบว่า การจัดอบรมโดยให้ครูที่สอนในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษาในเขต มิด แอทแลนติกที่มีวัยวุฒิต่างกันเข้ารับการอบรมร่วมกัน ก่อนการเข้ารับการอบรมครูจะมีความกังวลใจอยู่ในระดับสูง หลังการอบรมแล้วความรู้สึกกังวลในเรื่องส่วนตัวจะลดลง แต่ความกังวลในด้านภาระงานจะมากขึ้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะต้องหาวิธีการพัฒนางานให้แก่ครู โดยการสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ครูตามความสามารถของแต่ละคน

## 5. กรอบแนวคิด

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูวิทยาลัยการอาชีพ ในเขตภาคเหนือ ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาถึงตัวแปรที่จะนำมาศึกษาในเรื่องนี้ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้น คือสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน อันเนื่องธรรมชาติการรับรู้ของบุคคลแต่ละคนจะมีความแตกต่างกันตามแนวความคิดของนักจิตวิทยา กลุ่มมนุษยนิยมและแนวความคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) และตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การรับรู้ของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพปัญหาและวิธีการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของวิทยาลัยการอาชีพ ซึ่ง

ประกอบด้วย 6 ด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอน ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล ด้านสถานที่ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้เนื่องมาจากในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามความต้องการของผู้เรียนตามแนวทางและนโยบายที่ได้ร่างออกมาเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการปฏิรูปการศึกษา (2539) ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังต่อไปนี้

