หอสมุดกลาง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้สรุปสาระสำคัญจากการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
ตอนที่ 4 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพ

1.1 คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ

ดิเรก พรสีมา และคณะ (2541) ได้สรุปว่า ครูมืออาชีพควรมีลักษณะ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะ

1. มีความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน ทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม และความเป็นประชาธิปไตย
3. ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. มีความเมตตาแก่ศิษย์ และเห็นคุณค่าของศิษย์
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
6. มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
7. สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษา และการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

ด้านความรู้ของครู

1. สามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้ มาสู่การปฏิบัติได้ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและระดับท้องถิ่น

2. มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์ และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้

3. มีความรู้ด้านเทคนิคการสอน จิตวิทยา การวัดและประเมินผล และความสามารถประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน

4. รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัว และเรื่องราวในท้องถิ่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ วิจารณ์ได้

ด้านการถ่ายทอดความรู้

1. สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้น สู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป

2. สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม รวมทั้งรักในความเป็นไทยและประชาธิปไตย เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้

3. สามารถให้ผู้เรียนใฝ่รู้ และก้าวทันเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาที่สื่อสารกันได้เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. สามารถให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกล และมีจิตวิญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองได้ พัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

คณะอนุกรรมการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543) สรุปว่าครูมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. ตั้งความหวังในตัวผู้เรียนสูง

2. มีความรู้ในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดีและมีทักษะในการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและทำให้ผู้เรียนทุกคนพัฒนาได้

3. มีทักษะการสอนที่ทำให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

4. มีคุณธรรม ประพฤติตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพครู

5. ใช้เทคโนโลยีประกอบการสอนอย่างได้ผล

6. ใช้ภาษาไทยได้ดี มีความรู้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น

ธีรยุทธ์ พึ่งเทียร (2543) สรุปว่า ครูมืออาชีพจะต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบทเรียนให้มีความหมายต่อผู้เรียน น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความใฝ่รู้ เป็นเพื่อนผู้ร่วมเรียนรู้กับผู้เรียนระหว่างกิจกรรม อันจะเป็นกำลังใจสำคัญในการที่จะสนับสนุนให้ผู้เรียนเรียนรู้สิ่งที่ยากและท้าทายความสามารถจนเกิดความมั่นใจฝึกกำลังให้เข้มแข็ง อดทน สามารถฟันฝ่าอุปสรรคจนประสบความสำเร็จในความพยายามนั้น

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2548) ได้กล่าวว่า ครูมืออาชีพควรตระหนักเป็นอย่างยิ่งก็คือ "คุณภาพการสอน" ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน ครูมืออาชีพจึงต้องมีลักษณะต่อไปนี้

1. ครูต้องประยุกต์ใช้ยุทธศาสตร์ และการจัดระบบ ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้และความต้องการทางการศึกษาของผู้เรียน สภาพแวดล้อมของโรงเรียนและสาระการเรียนรู้ที่สอน

2. ครูต้องติดตามการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มและเป็นชั้น

3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างอิสระ ฝึกการใช้ภาษา คาดหวังให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้

4. พัฒนาความสัมพันธ์เชิงจรรยาบรรณ บนพื้นฐานทักษะการสื่อสารที่ดีให้การยอมรับผู้เรียนทุกคน และคาดหวังจะได้รับการยอมรับจากผู้เรียน

5. มีความรู้ที่ทันสมัย และสนับสนุนข้อคิดเห็นที่มีต่อหลักสูตรอย่างกระตือรือร้น

6. เชื่อความสามารถในการเรียนของผู้เรียนทุกคน คาดหวังว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้และส่งความคาดหวังนี้ไปยังแต่ละบุคคล โรงเรียนและชุมชน

7. กระตือรือร้นในการฝึกผู้เรียนเข้าสู่ประสบการณ์แห่งการเรียนรู้เรื่องที่ผู้เรียนเห็นว่ามีความสำคัญต่อชีวิตของตน

8. ช่วยให้ผู้เรียนสามารถสร้างความเชื่อมโยงเข้าใจความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างสาระการเรียนรู้

สุเพชร ยอดตา (2550) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูมืออาชีพประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านส่วนตัว ครูต้องศรัทธาในตนเอง ศรัทธาในวิชาชีพครู รักเมตตาศิษย์ มีบุคลิกมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์เสมอ สามารถให้คำปรึกษาผู้เรียนเรื่องการเรียนและการดำรงชีวิต และมีความคิดสร้างสรรค์ (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรวิชา มีความสามรถในการศึกษาวิจัยและพัฒนาผู้เรียน วัดและ

ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง พัฒนานวัตกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

Parkay (1992) ได้สรุปไว้ว่า ครูมืออาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ (1) มีความรู้ ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้เรียน มีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีความรู้ในทฤษฎีทางการศึกษาและการวิจัย (2) การให้ผลสะท้อนกลับและการแก้ปัญหา (3) มีทักษะ ได้แก่ มีทักษะและเทคนิคในการสอน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

Gil Meeva (1999 อ้างถึงใน กมลมาลย์ ชาวเนื้อดี, 2545) กล่าวถึงครูมืออาชีพว่าเป็นครูที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาจิตใจของตนเอง มีลักษณะความเป็นครู เป็นครูผู้เชี่ยวชาญ เป็นครูนวัตกรรมและเป็นครูนักวิจัยมาก่อน เป็นนักจิตวิทยาในการตอบคำถามของนักเรียน การเรียนรู้ที่จะสอนสิ่งที่มีประสิทธิผลสำหรับนักเรียน เป็นผู้สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคลังความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มีคุณสมบัติเฉพาะส่วนบุคคล

1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ

การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ (ยุพิน จายะภูมิ, 2533) หมายถึง การทำงานของครูในด้านการจัดการสอน การอบรมและแนะแนว การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาตนเองและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ครูมืออาชีพต้องเป็นผู้ยั่วยุให้ผู้เรียนรู้จัก การคิดวิเคราะห์มากกว่า การบอกให้จด ให้ทำ และเป็นผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ หรือเป็นผู้จุดไฟในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ครูควรมีความรู้ในเนื้อหา ทักษะของการเรียนรู้ วิธีการแสวงหาความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดีและมีความสามารถในการค้นหาความรู้ เพราะความรู้จะเกิดขึ้นได้เร็วมาก เช่น ความรู้ด้านความก้าวหน้า ทางเทคนิคการสอน หาอ่านได้จากอินเตอร์เนทเป็นอย่างดี สามารถประมวลความรู้เหล่านี้มาสอนเด็กได้ จึงจะถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของครูมืออาชีพ

รวีวรรณ ชินตระกูล (2547) ได้กล่าวว่า นอกจากความรู้ความสามารถในวิชาชีพแล้ว ครูมืออาชีพยังต้องปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนและกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อาจแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดมุมห้องหรือมุมเสริมประสบการณ์แก่ผู้เรียน การจัดสื่อที่ส่งเสริมความถนัด ศิปละ ดนตรี กีฬาแก่ผู้เรียน การดูแลบำรุงรักษาสื่อต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะที่ใช้การได้ การผลิตสื่อใหม่ ๆ

2. ด้านงานธุรการ ได้แก่ การจัดทำเอกสารประจำชั้นที่เป็นปัจจุบัน การจัดเก็บระเบียนสะสมเป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ การจัดทำเอกสารหลักฐานการติดต่อระหว่างครูและผู้ปกครอง

3. ด้านกิจการนักเรียน ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษากิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะประชาธิปไตย สร้างเสริมจริยธรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการแนะแนว ได้แก่ การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล และให้ความช่วยเหลือผู้เรียน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ในการแก้ปัญหา การใช้เทคนิคในการให้คำปรึกษาแก้ปัญหาผู้เรียน การช่วยเหลือด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) มาตรฐานวิชาชีพครูมีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนและมีความแตกต่างจากลักษณะของการประกอบอาชีพอื่น ทั้งนี้ มาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครู การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาเด็ก พัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า มาตรฐานวิชาชีพครูจึงทำให้ผู้เรียน ผู้ปกครองและสังคมมีความเชื่อมั่นต่อการประกอบวิชาชีพครูว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการด้านการเรียนการสอนอย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ จักรพรรดิ วะทา (2543 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2543)

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้ความหมายว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คำอธิบาย ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา การประชุมการปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

คำอธิบาย ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คำอธิบาย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คำอธิบาย พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คำอธิบาย การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คำอธิบาย การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คำอธิบาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่าสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

คำอธิบาย การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คำอธิบาย การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

คำอธิบาย สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพตามแนวคิดของ Beerens

จากแนวของ Beerens (2000) **สรุปการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพของครูออกเป็น 4 ด้าน คือ**

1. **ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน คือมีความรู้ในสิ่งต่อไปนี้**

1.1) **มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน ความรู้ในเรื่องความสัมพันธ์พื้นฐานที่ต้องมีความรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาครู**

1.2) **มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับนักเรียน มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการ ทักษะการเรียนรู้และความสนใจและมรดกทางวัฒนธรรมของผู้เรียน**

1.3) **มีความรู้เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายในการสอน สามารถกำหนดเป้าหมายในการสอนอย่างมีคุณค่า/ประโยชน์ มีความชัดเจนเหมาะสมกับนักเรียนที่มี ความแตกต่างหรือความเท่าเทียมสมดุลกัน**

1.4) **การแสดงความรู้จักแหล่งความรู้ต่าง ๆ แหล่งสำหรับการสอนและแหล่งสำหรับนักเรียน**

1.5) **สามารถออกแบบการสอนที่ต่อเนื่องราบรื่น คือสามารถออกแบบ/เลือกใช้สื่อวัสดุอุปกรณ์และแหล่งการสอน ใช้กิจกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการจัดโครงสร้างของหน่วยการเรียนและบทเรียนหรือจัดกลุ่มทางการสอนได้อย่างเหมาะสม**

1.6) **มีความสามารถในการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนเลือกใช้วิธีการประเมินที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการสอน มีเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจนและใช้ผลการประเมินเพื่อการวางแผนการสอนต่อไป**

2. **ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน**

2.1) **สร้างบรรยากาศแห่งความรักใคร่ปรองดอง การให้ความเคารพและสร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งระหว่างผู้เรียนด้วยกันและครูผู้สอนกับผู้เรียน**

2.2) **สร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ ให้ความสำคัญของเนื้อหา ส่งเสริมให้นักเรียนมีความภาคภูมิใจในผลงานของตนและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**

2.3) **จัดระเบียบการปฏิบัติในห้องเรียน จัดแบ่งตำแหน่งหน้าที่การแบ่งกลุ่มในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ที่มิใช่การสอน การจัดสื่อการใช้สื่อ การตรวจตราในการอาสาสมัครและเทียบเคียงมืออาชีพ**

2.4) **การจัดการพฤติกรรมของนักเรียนติดตามพฤติกรรมของนักเรียนแสดงความคาดหวัง ตักเตือนแก้ไข พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน**

2.5) ดูแลความปลอดภัยและจัดหาอุปกรณ์ในห้องเรียน จัดเตรียมแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้และใช้แหล่งเรียนรู้ได้

3. ด้านการจัดการเรียนการสอน

3.1) มีการสื่อสารที่ชัดเจนถูกต้อง แม่นยำ กระชับ ทั้งในการพูดและการเขียนให้คำแนะนำและข้อปฏิบัติที่สามารถสื่อได้ตรงกัน

3.2) ใช้การอภิปรายและใช้คำถามที่ดีมีคุณภาพ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน

3.3) ทำให้ผู้เรียนสนใจเรียนโดยอาจจะสอดแทรกกิจกรรมที่หลากหลาย การนำเสนอตัวอย่างเนื้อหา กิจกรรมและการมอบหมายงาน การแบ่งกลุ่ม ใช้สื่อ/วัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้

3.4) ให้ผลย้อนกลับ ที่ถูกต้อง เหมาะสม ตามเวลา สร้างสรรค์ (ในเชิงก่อ) แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.5) สามารถยืดหยุ่น ปรับปรุงบทเรียนและสามารถตอบสนองต่อนักเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียน

4. ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

4.1) มีการประเมินการสอนที่ถูกต้อง แม่นยำผลการประเมินนำไปใช้ในการปรับปรุงการสอนต่อไป

4.2) มีการเก็บรักษา บันทึกข้อมูล ผลงานและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างถูกต้องตรงตามความเป็นจริง และบันทึกข้อมูลที่ไม่ใช่การสอน

4.3) ติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อความเข้าใจและร่วมกันพัฒนานักเรียน

4.4) สนับสนุน/มีส่วนช่วยเหลือโรงเรียน/ท้องถิ่น เสียสละ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

4.5) เพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาและทักษะในวิชาครู เผยแพรและพัฒนาในด้านวิชาชีพให้บริการชุมชนในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

4.6) แสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพเช่นการตัดสินใจการเป็นผู้สนับสนุนการให้บริการแก่นักเรียน

Gibson and Hunt (1965 อ้างถึงใน สุภาณี ปิยะอภินันท์, 2544) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ คือ รู้ในเรื่องการสอน เชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสายงานของตน รู้ในเนื้อหาสาระที่จะต้องสอนรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก และพัฒนาการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน เทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ

2. ด้านทักษะ คือ มีทักษะในการใช้ภาษาพูดและเขียนสามารถถ่ายทอดความรู้นักเรียนเข้าใจง่ายสามารถเข้าร่วมสัมพันธ์กับผู้อื่น มีมนุษย์สัมพันธ์ดี มีทักษะในการค้นคว้าวิจัยศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างถูกหลักวิชาการ ตรงกับความเป็นจริง มีนิสัยรักอาชีพครู

3. ด้านความสนใจ ได้แก่ ความสนใจในตัวนักเรียน ดูแลเอาใจใส่อย่างดี สนใจในวิชาที่สอน สนใจที่จะถ่ายทอดความรู้แก่นักเรียน สนใจที่จะร่วมมือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงาน สนใจที่จะพัฒนาอาชีพครูให้ก้าวหน้า

จากแนวคิดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและความเป็นมืออาชีพของครูดังได้กล่าวมานี้ พบว่าในรายละเอียดของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่ถือได้ว่ามีประสบการณ์ เชี่ยวชาญจนเป็นมืออาชีพนั้นค่อนข้างใกล้เคียงและมีความสอดคล้องกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพของ Beerensมาใช้กับการวิจัยในครั้งนี้เนื่องจากมีความชัดเจนในแต่ละด้านและครอบคลุมทั้งมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ดังนั้น มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพจึงประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เจริญขึ้นการพัฒนาครูจึงเป็นการปรับปรุงหรือฝึกตนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพ เพราะครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและทำให้นักเรียนบรรลุพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อวิทยาการต่าง ๆ ก้าวหน้าอยู่ทุกขณะมีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น วิธีการทำงานของครูจึงต้องปรับให้เหมาะสม เพื่อรับความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2543) การพัฒนาตนเองของครูเป็นเรื่องสำคัญของวิชาชีพครู ครูจะต้องทำหน้าที่สอน อบรม แนะนำ ให้ความรู้ ข้อคิด แก้ไข ปรับปรุง เสริมสร้างให้ผู้เรียนได้บรรลุ คือ คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็น การพัฒนาตนเองจึงเป็นการทำให้ตนเองเป็นคนมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์

ดังนั้น การพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพครู และความสามารถในการเป็นครูอันมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่ช่วยเหลือครูให้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน Mullay and Dutty (1978 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, 2543)

2.1 **ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู**

การพัฒนาครูมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะสร้างเสริมความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพที่จะสามารถทำงานได้อย่างดี ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้กล่าวถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูไว้ใน มาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดย การกำกับและประสานให้มีสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาประจำการอย่างต่อเนื่อง

รุ่ง แก้วแดง (2541) กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาครูว่า ครูมีบทบาทมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ มีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ในทางตรงข้าม ชาติใดได้ครูที่มีปัญหา ไม่สามารถที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันได้ ชาตินั้นก็อาจเสื่อมโทรมและถึงกับมีอันล่มสลายได้

สมชาย ภาพแสง (2542) ได้กล่าวถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครูให้มากขึ้น ตั้งแต่การสรรหาครูมืออาชีพ เข้ามารับใช้สังคม ซึ่งจะต้องจูงใจคนที่ดีมีประสิทธิภาพให้มาเป็นครู เพราะครูถือได้ว่าเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนผู้นำทางวิญญาณที่จะปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม การที่จะเปลี่ยนโฉมเป็นครูพันธ์ใหม่ สำนักพัฒนาข้าราชการครู (2541) ได้ยกร่างระบบพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการการกำหนดระบบพัฒนาข้าราชการครู ควรกำหนดบนหลักการพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้ คือ

ปัญหาการพัฒนาในระยะเวลาที่ผ่านมาข้าราชการครูบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาก็มักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือน มากกว่าการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2540 อ้างถึงใน พรพิมล จันทร์ศรี, 2548) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูว่า ปัจจุบันถือว่าหน่วยงานการพัฒนาครูผู้สอนเป็นนโยบาย ที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีหรือไม่นั้น ต้องเกิดจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะฉะนั้นทุกหน่วยงานจึงถือว่า โครงการพัฒนาครูผู้สอนเป็นโครงการหลักโครงการหนึ่งที่จะต้องปฏิบัติให้ได้ผลดีที่สุด ดังนั้น การพัฒนาครูจะทำให้เกิดผลดีมี 4 ประการ คือ 1) เพิ่มทักษะในการทำงานให้แก่ครู 2) เพิ่มผลผลิตขององค์การ 3) เพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวในการปฏิบัติงานของครู 4) ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นวิธีที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน จะเป็นประโยชน์ต่อตัวเขา เช่น การเลื่อนขั้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น ดังที่ พนัส หันนาดินทร์ (2542) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรครูว่าเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ที่มีความสำคัญและความจำเป็นมากในองค์การ เพราะการพัฒนาครู เป็นกระบวนการเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าอันถือได้ว่าเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ทุกคน และการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น รวมทั้งแนวคิดของ อรพิน กุลประภา (2540) ที่ได้กล่าวความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

Mareland (2001) กล่าวถึงครูว่าเป็นผู้ที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นจึงควรช่วยครูให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะ ครูจำเป็นต้องมีการฝึกตามโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพ

จากความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู ที่ได้กล่าวมาแล้ว พอสรุปได้ว่าการพัฒนาครูนั้นมีความสำคัญและความจำเป็น เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้องพัฒนาและตามการเปลี่ยนแปลงให้ทัน เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง เพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคคลให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2 กระบวนทัศน์และกระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรม วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหารและผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือ และการประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างมีแบบแผนมีลำดับขั้นตอน มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาไว้ดังนี้

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2535) เสนอแนวทางหรือกระบวนการในการพัฒนาครูตามระดับความพร้อมของโรงเรียนโดยมีศึกษานิเทศก์จากภายนอกโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนามี 3 แบบ ดังนี้

1. **แบบหลัก** ใช้ในกรณีโรงเรียนที่ปฏิบัติการพัฒนาครูอยู่ในระดับน้อยหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย เคยมีผลงานมาบ้างหรือไม่เคยมีผลงานมาก่อน เป็นแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพความพร้อมน้อยกระบวนการพัฒนาครู มีดังนี้

1.1) สร้างคณะนิเทศหรือคณะทำงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อช่วยกันกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแผนพัฒนาบุคลากรทางวิชาการของโรงเรียน

1.2) พัฒนาคณะนิเทศภายในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3) ประสานงานให้เครือข่ายนิเทศอื่นเข้ามาช่วยกิจกรรมพัฒนาตามความเหมาะ

1.4) ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการพัฒนาของโรงเรียนในลักษณะภาพรวม

1.5) ประชาสัมพันธ์และประสานโครงการของโรงเรียนกับโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับต่าง ๆ

1.6) ร่วมกับคณะนิเทศในโรงเรียน วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านอื่นที่จำเป็น

2. **แบบร่วม** ใช้ในโรงเรียนที่ปฏิบัติการพัฒนาครูได้ผลอยู่ก่อนแล้วในระดับปานกลาง อาจมีผลงานบ้างแต่ผลงานไม่เกิดอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบการพัฒนาครูในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพความพร้อมปานกลาง กระบวนการพัฒนาครู มีดังนี้

2.1) ร่วมคิด ร่วมทำกับคณะนิเทศภายในโรงเรียนหรือคณะทำงานพัฒนาบุคลากรตามโครงการตามวิชาการที่เป็นความต้องการของโรงเรียน

2.2) ประสานให้เกิดการพัฒนางานและพัฒนาบุคคล

2.3) ร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่สอดคล้องโครงการระดับต่าง ๆ

2.4) ร่วมสนับสนุนในการเผยแพร่เอกสารและผลงานทางวิชาการ

หอสมุดกลาง ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5) ส่งเสริมให้โรงเรียนนำยุทธวิธีการพัฒนาคนและพัฒนางานไปใช้ในโรงเรียน

3. แบบเสริม ใช้ในกรณีโรงเรียนที่ปฏิบัติการพัฒนาครูได้ผลเป็นอย่างดีอยู่ก่อนแล้ว และมีผลงานเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นการพัฒนาครูในโรงเรียนที่อยู่ในสภาพความพร้อมมาก กระบวนการพัฒนาครู ทำได้ดังนี้

3.1) ให้การชื่นชมโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

3.2) เผยแพร่ผลงานของโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียน

3.3) จัดให้บุคลากรของโรงเรียนเป็นผู้ร่วมนิเทศ หรือเป็นคณะทำงานทางวิชาการร่วมกับศึกษานิเทศก์หรือบุคลากรจากหน่วยงานอื่น

ชูชัย สมิทธิไกร (2538) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือ สิ่งที่องค์กรต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งมักเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาที่สามารถจัดการได้

ขั้นที่ 2 วางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจนอย่างไรก็ดี ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร อาจมีมากกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้นการวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของแต่ละโครงการเพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นที่ 3 การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรม ขั้นตอนนี้เป็นการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่นในแง่ของหลักสูตรวิธีการ กิจกรรมและรายละเอียดอื่น การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นหลักสำคัญเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์การได้อย่างดีที่สุด

ขั้นที่4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร คือ การประเมินผลเพื่อให้ได้สิ่งที่บรรลุผลปัญหา อุปสรรคและสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

Castetter (1976 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ วันทอง, 2548) กล่าวถึงขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดแผน จะต้องมีองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างชัดเจน คือ (1) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน (2) กำหนดความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน (3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร (4) กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร

2. บริหารแผนงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ คือ (1) คัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนา (2) พัฒนาผู้ให้การฝึกอบรม (3) สร้างหลักสูตรและกำหนดเนื้อหาเป็นโครงการฝึกอบรม (4) จัดสรรงบประมาณ (5) เลือกวิธีและสื่อในการฝึกอบรม (6) กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

3. การดำเนินตามแผน และ4. การประเมินผล

Bishop (1979 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ วันทอง, 2548) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูคือ

1. ความต้องการ เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง และตัวครูเองต้องมีความต้องการพัฒนาตนเองด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ เป็นการพิจารณาสภาพการและสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข

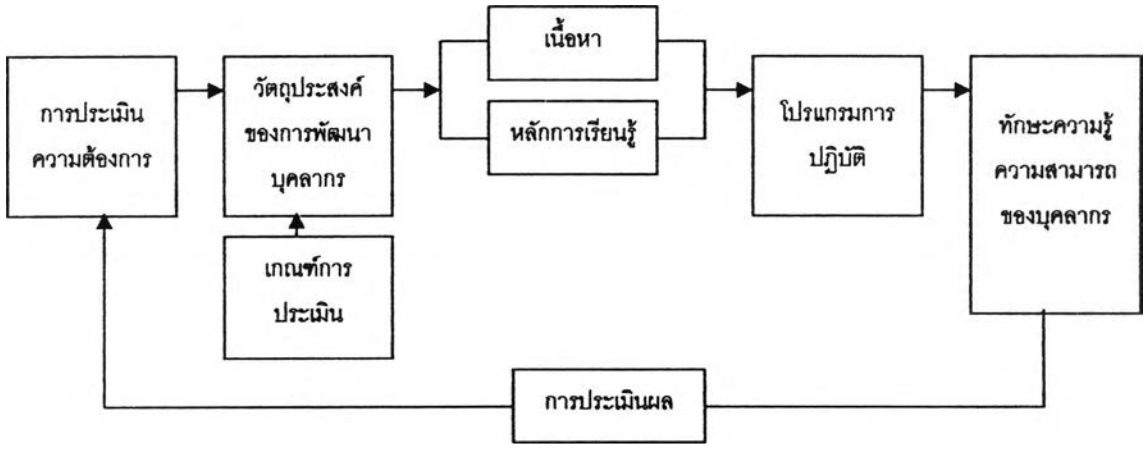
3. การพัฒนาเป็นการแสวงหากลวิธีแก้ไขตามความต้องการของครูและผู้บริหาร

4. ความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้โดยการวิจัย การทดลองหรือเป็นโครงการนำร่องเพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุง

5. การนำไปใช้ นำโครงการไปปฏิบัติซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา

6. การประเมินผลนำข้อมูล มาพิจารณาตามหลักเกณฑ์ว่าบรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งหรือไม่

Werther & Davis (1933 อ้างถึงใน ประทัย ขาวขำ, 2542) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องประเมินความต้องการของบุคลากรและองค์การเพื่อให้รู้วัตถุประสงค์ที่ควรกำหนดไว้ เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดแล้ว ขั้นต่อไปจะต้องพิจารณาเนื้อหาเฉพาะด้านหลักการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรควรจะได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บังเกิดผลตามความต้องการ กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้



แผนภาพที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Werther & Davis

ที่มา: Werther & Davis (1933 อ้างถึงใน ประทัย ขาวขำ, 2542)

Szilagyi (1984) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอนที่สำคัญหลายขั้นตอนด้วยกัน ดังนี้

ขั้นแรก เป็นขั้นวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็น ในการพัฒนาบุลากร การวิเคราะห์ความต้องการมุ่งไปที่

1. การวิเคราะห์องค์การ คือ การวิเคราะห์ทั้งองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

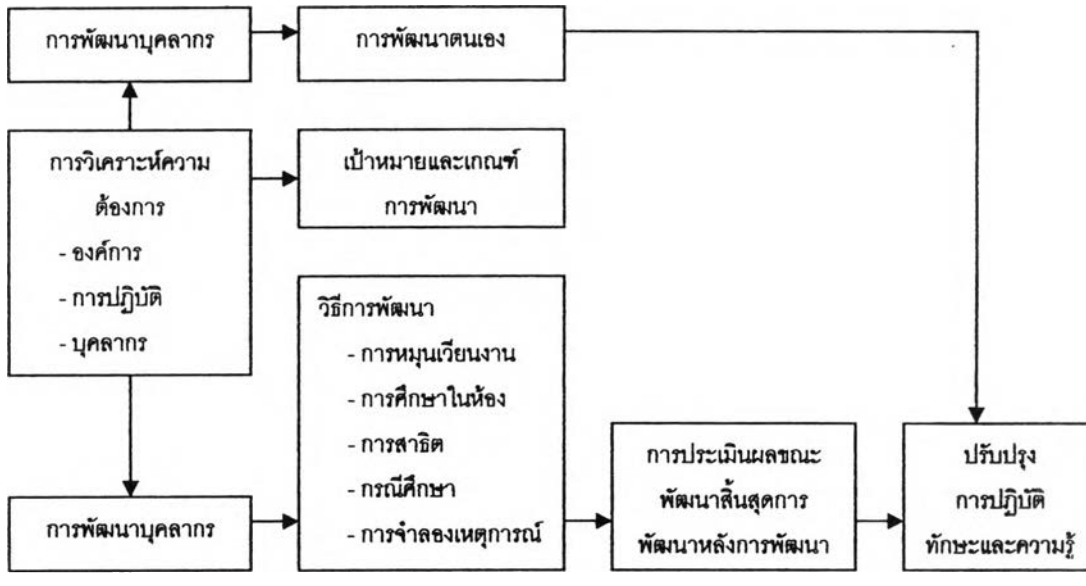
2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะกลุ่ม

3. การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเฉพาะรายบุคคล

ขั้นที่ 2 เมื่อระบุความต้องการและความจำเป็นแล้ว จะต้องกำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้น ระยะยาวและเกณฑ์ที่จะใช้ประเมิน

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว

ขั้นที่ 4 ทำการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ประเมินในขณะทำการพัฒนา เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาและหลังจากการพัฒนาบุคลากรไปแล้วระยะหนึ่ง



แผนภาพที่ 2.2 กระบวนการพัฒนาบุคลากรของ Szilagyi

ที่มา: Szilagyi (1984 อ้างถึงใน ประทัย ขาวขำ, 2542)

Ubben และคณะ (Ubben และคณะ, 2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) กล่าวไว้ว่า อีกมิติหนึ่งในกระบวนทัศน์การพัฒนาครูคือ การพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน มีกระบวนทัศน์ที่ให้ความสำคัญกันมากคือ

1) **กระบวนทัศน์ที่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน** (results-driven education) นั่นคือ แผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนเป็นไปทางบวกส่งผลดีกับผู้เรียน

2) **กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ** (system thinking) ซึ่งแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งก่อให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบ ไม่คิดแบบแยกส่วน โดยคำนึงถึงว่าส่วนต่าง ๆ ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลร่วมกันที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) **กระบวนทัศน์เกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ** (active) ให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (constructivism) แทนการเป็นผู้ถูกกระทำ (passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่น ดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครูควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ ในลักษณะการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยกระบวนการกลุ่ม

นอกจากกระบวนทัศน์ที่เป็นจุดเน้นสามประการนั้นแล้ว ยังมีกระบวนทัศน์ย่อยอื่นอีกหลายประการ ซึ่ง Ubben และคณะ (2001) ได้แสดงตารางเปรียบเทียบให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ (paradigm shift) เหล่านั้นไว้ดังนี้

จาก	เป็น
• การพัฒนารายบุคคล	• การพัฒนารายบุคคลและทั้งองค์การ
• ยึดหลักการ District เป็นศูนย์กลาง	• ยึดหลักการ School เป็นศูนย์กลาง
• มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วน ๆ แยกกัน	• มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียน
• เน้นความต้องการของครู	• เน้นความต้องการและผลการเรียนรู้ของนักเรียน
• รับการฝึกอบรมจากภายนอก	• ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
• จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	• จัดโดยผู้บริหารและครูแกนนำทั้งหมด
• ถ่ายทอดความรู้ทักษะโดยผู้เชี่ยวชาญ	• เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอน
• เน้นทักษะการสอนทั่วไป	• เน้นทั้งการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ
• "ทำเพื่อทำ" ขึ้นอยู่กับแหล่งการเงินสนับสนุน	• "ทำด้วยสำนึกแห่งตน" ถือเป็นการเรียนรู้อยู่เสมอ

จากกระบวนการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาครู มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้ 1) ความต้องการในการพัฒนา เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครูเพื่อหาช่องทางที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไข 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนา เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 3) การวางแผนพัฒนา ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผลและเกิดประโยชน์สูงสุด 4) การดำเนินการพัฒนา เป็นการกำหนดกิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาครูเพื่อจัดทำเป็นแผนการพัฒนา 5) การนิเทศงาน เป็นการติดตามผลเป็นลำดับขั้นที่มีความสำคัญมาก เพราะจะต้องติดตามดูว่าครูที่เข้ารับการพัฒนาแล้วปฏิบัติงานดีขึ้นหรือไม่ 6) การประเมินผลการพัฒนา เป็นการพิจารณาและวิเคราะห์เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

2.3 รูปแบบการพัฒนาครู

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคล (พรพิมล จันทร์ศรี, 2548) เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินการอยู่ ในการพัฒนาบุคลากรจะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานตามความเหมาะสมซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี คือ

1. การศึกษาจากสถาบันและการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานบริหารการศึกษา จัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยวิธีการอภิปรายเป็นสำคัญ

2. การศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อน หรือศึกษาเป็นปี

3. การดูงานเป็นการหาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง

4. การพบปะกันระหว่างครู โดยการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ ที่สอนในระดับเดียวกันมาพบปะ ปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. เยี่ยมเยียนระหว่างครูในโรงเรียน เป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสได้สังเกตการณ์สอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมให้ครูได้ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความออกเผยแพร่

ยนต์ ชุ่มจิต (2535) ได้อธิบายถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูว่าการพัฒนาครูมี 5 วิธี ดังนี้

1. ฝึกอบรมประจำการ คือ การให้การฝึกอบรมครูขณะที่ยังปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูในการแก้ปัญหาการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อช่วยให้ครูแต่ละคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายของการประกอบอาชีพ และเป็นการกระตุ้นให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความเจริญงอกงามในวิชาชีพ

2. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในห้องเรียน คือ กาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนของครูเป็นรายบุคคล โดยอาศัยวิธีการหลายอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ เช่น การสังเกตชั้นเรียนการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างมีเป้าหมาย การประชุมหารือกับครู การประเมินตนเองของครู และการให้เพื่อนครูนิเทศกันเอง

3. การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลในสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน เช่น การเข้ารับการศึกษาอบรมรายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา การประเมินผลโรงเรียนโดยมีส่วนร่วม การเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมในองค์กรวิชาชีพ การอ่านเอกสารทางวิชาชีพ การคัดเลือกอุปกรณ์ทางการสอน การคัดเลือกบุคลากรทางวิชาชีพ การจัดทำจุลสารทางวิชาชีพ การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู การปรับปรุงการสั่งงานด้วยตนเอง และการทำงานกับครูที่มีปัญหา การพัฒนาครูเป็นรายบุคคลนี้ ผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์ ต้องยอมรับว่าครูมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสนใจและช่วยให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเข้าใจในศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ต้องเข้าใจความสำคัญของการช่วยเหลือครูทุกคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาครูเป็นกลุ่มเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หรือเทคนิคการนิเทศกลุ่ม มีเป้าหมายเพื่อให้ครูหรือกลุ่มครูปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งผู้บริหารและผู้นิเทศจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มด้วยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และผลการศึกษาค้นคว้า การพัฒนาครูเป็นกลุ่มมีรูปแบบการดำเนินการ ดังนี้ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การดำเนินการประชุมที่มีประสิทธิภาพ 3) การเยี่ยมชมการสอนของครูคนอื่น ๆ 4) การทดลองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการในห้องเรียน การพัฒนาครูเป็นกลุ่มมีหลายวิธีแต่วิธีที่ดีที่สุด คือ การพยายามทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิด การศึกษาค้นคว้าผลงานวิจัยใหม่ ๆ ทางการศึกษา

5. การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการทางคลินิก หรือการนิเทศแบบคลินิก เป็นหลักการพื้นฐานและแนวทางปฏิบัติที่ได้ออกแบบไว้เพื่อปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ซึ่งกระบวนการนิเทศแบบคลินิกเพื่อพัฒนาครูมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผนขั้นเตรียมการ (pre-planning) เป็นการพิจารณาบุคคลและกำหนดปัจจัยแวดล้อม เป็นขั้นการพิจารณาคุณลักษณะและความสามารถของครู

ขั้นที่ 2 การประชุมปรึกษาหารือก่อนการสังเกต (pre-observation conference เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศและครูมีความพร้อม เพราะเป็นไปตามความต้องการของครูในขั้นนี้จะมีการดำเนินการ 4 ลำดับ คือ 1) การกระชับสัมพันธภาพ เพื่อลดความตึงเครียดของครู 2) การตรวจสอบการวางแผน 3) การเลือกวิธีการสังเกต 4) การประเมินบุคคลเพื่อให้รู้ถึงความสามารถของครู

ขั้นที่ 3 การสังเกตการณ์สอนและการวิเคราะห์ (observation and analysis) เป็นกระบวนการสังเกต การบันทึกการแปลความหมายการกระทำของนักเรียน การแปลความหมายการกระทำของครูและปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ขั้นตอนนี้เป็นหัวใจของการปฏิบัติการทางคลินิกเพื่อพัฒนาครู ขั้นนี้มีลำดับ คือ 1) การยืนยันข้อตกลง 2) การรวบรวมข้อมูล 3) การตรวจสอบข้อมูลและการจัดข้อมูลให้สัมพันธ์กับข้อตกลง 4) ประเมินบุคคลและปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อม

ขั้นที่ 4 ประชุมภายหลังการสังเกต (post-conference) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญทั้งตัวครูและผู้นิเทศ เพราะเป็นช่วงแลกเปลี่ยนพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนแต่ละครั้ง นั่นคือ พูดคุยด้วยความจริงใจทั้งสิ่งที่ทำได้และทำไม่ได้ ดังนี้ 1) แลกเปลี่ยนข้อสนเทศ คือ การให้ข้อเสนอแนะ การอนุญาตให้ครูแนะนำ และการแลกเปลี่ยนข้อสนเทศซึ่งกันและกัน 2) การกำหนดสิ่งที่จะปฏิบัติในอนาคตเพื่อปรับปรุงงานที่ผิดพลาด 3) การประเมินบุคคล เป็นการประเมินคุณลักษณะของครู ผู้นิเทศจะต้องหาวิธีการเพื่อให้ความกระจ่างและให้คำแนะนำครู

กระบวนการทางคลินิกเพื่อการพัฒนาครู เป็นขอบข่ายงานที่ได้วางแผนขึ้น เพื่อกำหนดปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน สำหรับการพัฒนาครู การให้การสนับสนุนในการประชุมที่ได้กำหนดขึ้นโดยใช้ การสอน โดยยอมให้ผู้นิเทศมีส่วนร่วมในการวางแผน และแก้ไขวิธีการให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของครู

การพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมในเวลาปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาวิชาชีพครูที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบันเพราะเป็นการฝึกอบรมในสภาพการทำงานจริงที่ได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในด้านนั้นการฝึกอบรมประเภทนี้มักเป็นการฝึกอบรมที่ไม่เป็นทางการจึงมีค่าใช้จ่ายน้อยและสามารถปรับเปลี่ยนตารางการฝึกอบรมได้ง่าย นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้การฝึกอบรมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วย วิธีการฝึกอบรมประเภทนี้ที่นิยมใช้กันมากที่สุดในขณะนี้คือการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) ซึ่งหมายถึง กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูที่เข้าร่วมกิจกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของครูในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน วิธีการฝึกอบรมเน้นการปฏิบัติจริงที่นำลงสู่ห้องเรียน มีการร่วมกันคิดร่วมกันวางแผนการจัดทำหลักสูตรและปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ให้และผู้เข้ารับการ

ฝึกอบรมเป็นประจำ เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง มีกิจกรรมและสื่อการจัดการเรียนการสอน มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง (ศศิธร เขียวกอ, 2548) ได้แบ่งประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็น 4 ประเภท คือ (1) ประเภทที่โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม (2) ประเภทที่โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนร่วมกับบุคลากรภายในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม (3) ประเภทที่ใช้หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม (4) ประเภทที่ใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม ผู้ให้การฝึกอบรมแต่ละประเภทมีรายละเอียดดังนี้

ประเภทที่ 1 ประเภทที่โรงเรียนจัดหาบุคลากรในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้อาศัยปฏิสัมพันธ์จากการทำงานร่วมกันภายในสถานที่เดียวกันของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่คล้าย ๆ กันร่วมกันรับผิดชอบในการจัดหาข้อมูลข่าวสารที่ช่วยในการวางแผนการการจัดการเรียนการสอน จัดประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน สามารถให้คำชี้แนะกับครูผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้

ประเภทที่ 2 ประเภทที่โรงเรียนจัดหาบุคลากรภายนอกโรงเรียนเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมภายในโรงเรียน การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้อาศัยความร่วมมือจากบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่อยู่ภายนอกโรงเรียนเข้ามาดำเนินการฝึกอบรมตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียน โดยครูและผู้ให้การฝึกอบรมจะจัดประชุมร่วมกันเพื่อหาความต้องการจำเป็นของครูแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการเรียนรู้รวมทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้จะมีความต่อเนื่องและใช้เวลาในการติดตามประเมินผล

ประเภทที่ 3 ประเภทที่ใช้หน่วยงานเอกชนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมแต่เข้ามาดำเนินการฝึกอบรมภายในโรงเรียนโดยออกแบบการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียน มีความยืดหยุ่นในด้านเนื้อหา ผู้ให้การฝึกอบรม และเวลาในการฝึกอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียน

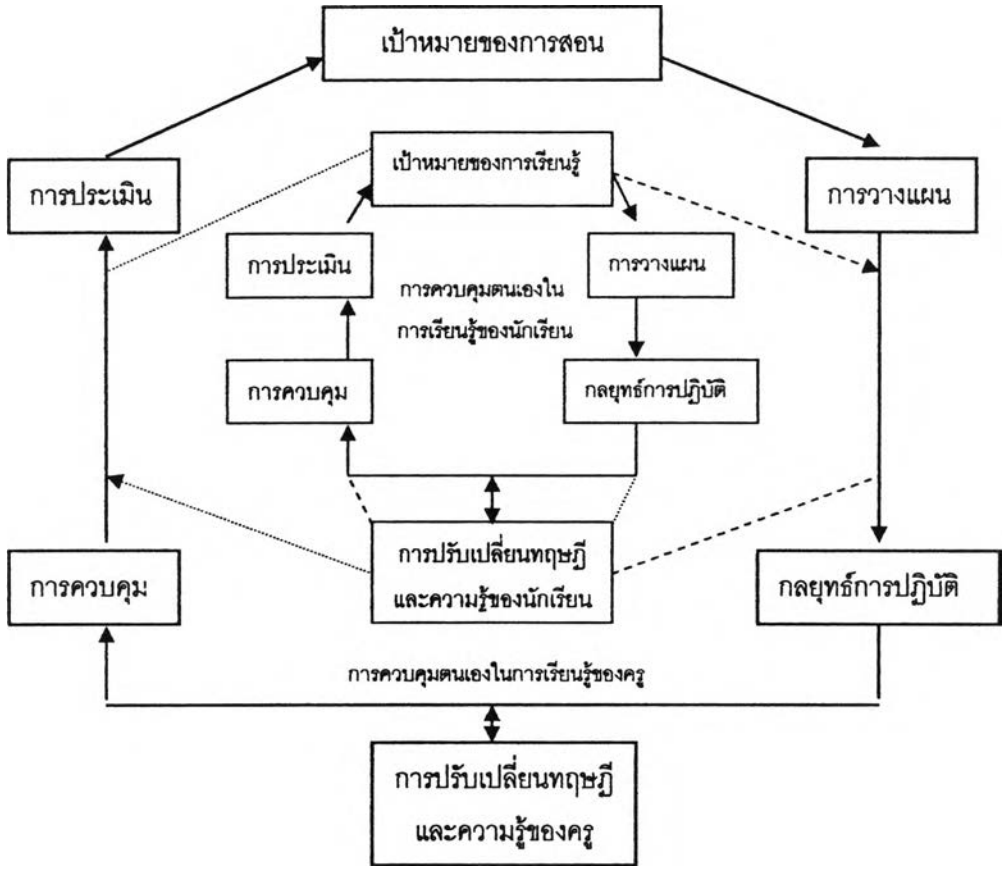
ประเภทที่ 4 ประเภทที่ใช้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม การฝึกอบรมที่ใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้ดำเนินการฝึกอบรมโดยให้โรงเรียนระบุความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของโรงเรียนเข้ามาที่หน่วยงาน จากนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะเข้าไปประสานงานกับโรงเรียนเพื่อออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นดังกล่าว แล้วจึงเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านี้ขึ้นมาเพื่อให้ครูเข้าไปฝึกอบรม

นิรมล ดาดวล (2547) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนางานของอาจารย์ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มี 12 แนวทาง ได้แก่ สร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ในการพัฒนาตนเอง จัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านต่างๆ สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มสื่อและจัดหาสื่อ สร้างความสำนึกหรือตระหนักในความเป็นครู-อาจารย์ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคม ชมรมในหน่วยงาน รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมไปประเมินเป็นผลงาน จัดประชุมอบรมหรือประชุมปฏิบัติการในการทำผลงานทางวิชาการ คุรุสภาต้องกำหนดเป็นมาตรฐาน เพื่อการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สร้างเครือข่ายอาจารย์สายอาชีวศึกษา จัดโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริม การเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานในหน่วยงาน และสนับสนุน การทำวิจัยร่วมกันภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Park (2007) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการศึกษานี้เป็นการสำรวจปฏิสัมพันธ์ของครูที่เกิดขึ้นภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการการศึกษาของชาติ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือครูที่สอนวิชาคณิตศาสตร์ 4 คน ครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ 3 คน ครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ 7 คน รวม 14 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง เลือกมาจากผู้ที่ได้รับรางวัลของคณะกรรมการการศึกษาของชาติ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ผลการวิจัยพบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูสามารถช่วยพัฒนาวิชาชีพครูได้ เช่น การส่งเสริมผลจากการปฏิบัติการสอน

Schnellert (2007) ได้ศึกษาเรื่อง ความร่วมมือในการสร้างข้อมูลและการกำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการศึกษานี้เป็นการตรวจสอบความเกี่ยวข้องของครูในการร่วมมือสร้างและประเมินการพัฒนาวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 6 คน ที่สอนอยู่ในระดับ 7-9 ทั้งสายวิทย์และสายศิลป์ การรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อสำรวจการสะท้อนตนเองของครู การจดบันทึกภาคสนาม การศึกษาจากเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนครูด้วยการอธิบายและการประเมินตามวงจรการประเมิน โดยการสร้างการวัดและการประเมินได้รับการสนับสนุนจากครู พิจารณาจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่มีความแตกต่างระหว่างมุมมองทางสังคมและการเมือง นอกจากนี้ครูสามารถเปลี่ยนตนเองและสนับสนุนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้เมื่อ 1)ครูร่วมมือกันในการสร้างและส่งเสริมการปฏิบัติการประเมิน 2)ครูกำหนดวัตถุประสงค์และติดตามผลตามเป้าหมาย 3)ครูร่วมมือกันทำงานตามวงจรการพัฒนาวิชาชีพ 4)ครูร่วมกันรับผิดชอบการประเมิน และพบว่าเป้าหมายของการประเมินเริ่มตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ – วางแผน – ปฏิบัติตามแผน - ติดตามผลและประเมินผล ซึ่งเป็นโครงสร้างการพัฒนาครูต้องปฏิบัติ

ดังนั้น ในการพัฒนาครูนั้นต้องมีการตั้งเป้าหมายและปฏิบัติตามโครงสร้างเป้าหมาย โดยมีการติดตามการกระทำและผลที่เกิดขึ้น มีการประเมินผล ครูจะพยายามทำงานตามสิ่งที่มีการประเมิน ควบคู่กับการติดตามผลที่เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียน

รูปแบบการพัฒนานี้เป็นการกำหนดตามลักษณะการเรียนรู้ตามความร่วมมือของครูตามข้อตกลงของวงจรการควบคุมตนเองเป็นวิธีโดยตรงทำให้ครูมีการวางแผนการเรียนรู้ การจัดการและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน มีการปรับโครงสร้าง การสร้างแรงจูงใจและเมินตนเองตามวัตถุประสงค์ สำหรับประสบการณ์การเรียนรู้วิชาชีพครูจะเป็นการสนับสนุนการควบคุมตนเองเป็นกระบวนการที่สามารถส่งเสริมความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ของนักเรียนตามรูปแบบของการควบคุมตนเองเป็นลักษณะของการปฏิบัติพฤติกรรมตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ดังนั้น วงจรการพัฒนาวิชาชีพครู จึงเป็นการให้ครูควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 2.3 วงจรการเปลี่ยนแปลงการสอนในการพัฒนาวิชาชีพครู ตามแนวคิดของ Schnellert

ที่มา: Schnellert (2007)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544) ได้ดำเนินการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยนักวิชาการได้เสนอแนวรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองครูเป็นฐาน 2) การเรียนรู้ในที่ทำงานโรงเรียนเป็นฐาน 3) การเรียนรู้นอกสำนักงาน หน่วยงาน/องค์กรเป็นฐาน โดยมีครู โรงเรียน หน่วยงาน และองค์กรนอกโรงเรียนร่วมพัฒนาครู

แผนภาพที่ 2.4 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544)

Sergiovanni (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่ากรอบแนวคิดในการพัฒนาจะอาศัยการฝึกอบรม แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ แต่จะต้องเน้นการพัฒนาวิชาชีพ และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเอง (renewal strategies) ให้มากขึ้น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้ง 3 รูปแบบ Sergiovanni ได้อธิบายและเปรียบเทียบให้เห็นดังนี้

การฝึกอบรม	การพัฒนาวิชาชีพ	การพัฒนาตนเอง
ข้อตกลงเบื้องต้น ความรู้มีอิทธิพลเหนือครู จึงเป็นสิ่งที่จะบอกว่าครูจะต้องทำอะไร การสอนเป็นเพียงงาน และครูเป็นผู้ปฏิบัติการสอน การฝึกทักษะเป็นสิ่งสำคัญ **บทบาท** ครูเป็นผู้บริโภคความรู้ ผู้บริหารเป็นผู้เชี่ยวชาญ **การปฏิบัติ** เน้นสมรรถภาพเชิงเทคนิค สร้างทักษะของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งกระทำโดยการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติ โดยการวางแผนและการนำไปฝึกอบรม	ครูมีอิทธิพลเหนือความรู้ ความรู้เป็นกรอบแนวคิดช่วยการตัดสินใจ การสอนเป็นวิชาชีพ ครูคือผู้เชี่ยวชาญ การพัฒนาเพื่อความเชี่ยวชาญเป็นสิ่งสำคัญ ครูเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ ผู้บริหารเป็นเพื่อนร่วมงาน เน้นศักยภาพเชิงคลินิก สร้างชุมชนวิชาชีพจากวิธีการแก้ปัญหาและสืบเสาะค้นหา ซึ่งกระทำโดยเน้นการสืบเสาะค้นหา การแก้ปัญหา และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	ความรู้มีอยู่ในตัวครูแล้ว ความรู้จึงเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่เชื่อมโยงกับเพื่อนครูหรือบุคคลอื่น การสอนเป็นอาชีพ ครูถือเป็นลูกจ้าง การพัฒนาตนและวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ครูเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้อยู่ภายใน ผู้บริหารเป็นเพื่อน เน้นศักยภาพส่วนบุคคลและเชิงวิพากษ์ สร้างชุมชนแห่งการดูแลซึ่งกันและกันจากการมีข้อมูลย้อนกลับการประเมินผลซ้ำ ซึ่งกระทำโดยกระตุ้นการมีข้อมูลย้อนกลับ การสนทนา และการอภิปราย

นอกจากทัศนะต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วนั้น Sparks และ Loucks-Horsley (2001อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) ยังได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้อีก 5 รูปแบบ ดังนี้คือ

1) ***รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง*** (individually guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเขาเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้ จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (needs) จากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2) ***รูปแบบการสังเกตและการประเมิน*** (observation and assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย

3) ***รูปแบบมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา*** (involvement in a development process) รูปแบบนี้เชื่อว่า เนื่องจากครูในฐานะเป็น ***"ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่"*** จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหานั้นได้ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนิน การแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4) ***รูปแบบการฝึกอบรม*** (training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติ

5) ***รูปแบบการสืบเสาะค้นหา*** (inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (action-based research) หรือ อาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (quality circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (total quality management) เป็นต้น

ในขณะที่กระทรวงศึกษาธิการในสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education) (1999) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ Joyce และ Shower (1982) ว่าควรพิจารณาความต้องการจำเป็นของครูเป็นประการสำคัญและพัฒนาให้สอดคล้องกับความจำเป็นของครูเป็นรายบุคคล เช่น การพัฒนาในรูปแบบ การบรรยายหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา แต่ยังไม่มีการยืนยันว่าวิธีการพัฒนาครูในรูปแบบใดเป็นวิธีที่ดีที่สุด และจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาดังกล่าวหรือรูปแบบการพัฒนาครูที่เป็นการป้อนข้อมูลให้ครูเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นวิธีการให้จากฐานบนสู่ฐานล่าง (top-down) ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน ดังนั้นรูปแบบ การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพคือ รูปแบบการใช้ทฤษฎี – การสาธิต – สู่การลงมือปฏิบัติ มีการให้ผลย้อนกลับและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รูปแบบดังกล่าวเน้นความสำคัญของการฝึกปฏิบัติและมีผู้ให้คำปรึกษาอย่างจริงจัง (intensive training) และการติดตามผลภายหลังการปฏิบัติ (มนัญญา งามแสง, 2547)

สภาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแห่งชาติ (National Staff Development Council) หรือ NSDC ในสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรซึ่งประกอบด้วยหลักการพัฒนา 6 รูปแบบโดยอิงวัตถุประสงค์ในแต่ละแนวทางที่เหมาะสม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามลักษณะความสำคัญของรูปแบบและวัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร (Staff Development Model)	ลักษณะสำคัญของโมเดล (Key Feature of Model)	วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับโมเดล (Objective for Which Model is best suited)
1.ผู้เชี่ยวชาญ- ผู้นำเสนอ (Expertise - Presenter)	ครูรวมตัวกันเพื่อฟังผู้เชี่ยวชาญบรรยายในประเด็นที่กำหนด	พัฒนาความรู้และความเข้าใจ
2.ที่ปรึกษาเฉพาะด้าน (Clinical - Supervision)	ที่ปรึกษาหรือผู้ให้การฝึกฝนได้มาชี้แจงในเรื่องที่สนใจตามเป้าหมายเก็บข้อมูลที่ได้จากการสังเกตในชั้นเรียน รายงานข้อมูลที่ได้โดยครู	1.พัฒนาทักษะและการนำเสนอกลยุทธ์ 2.พัฒนาความสามารถของครูที่มีผลต่อการวินิจฉัยเพื่อการตัดสินใจ
3.ทักษะ – การฝึกฝน (Skill - Training)	1.วิทยากรในการอบรมนำเสนอทฤษฎีที่เน้นการใช้ทักษะ 2.ทักษะการปฏิบัติงานของครูและครูได้ผลตอบกลับ ผู้ให้การอบรมส่งเสริมการฝึกฝนสามารถนำไปใช้ได้ในสภาพจริง	การพัฒนาของครูประกอบด้วย 1.ทักษะการให้คำปรึกษาและกลยุทธ์ 2.มีความสามารถในการปรับปรุงความสามารถของผู้เรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 3.มีความสามารถในการพัฒนาและจัดหลักสูตร 4.มีความสามารถในการสะท้อนความคิดการตรวจสอบการตัดสินใจ
4.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action - Research)	ครูทำวิจัยในเนื้อหาที่เป็นบริบทของการปฏิบัติงานเพื่อที่จะตอบคำถามและค้นพบความคิดใหม่ๆ	1.เป็นการพัฒนาความสามารถของครู 2.เปลี่ยนแปลงทัศนคติของครู
5.การพัฒนาองค์กร (Oganization Development)	เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ช่วยครูและบุคลากรคนอื่นๆวินิจฉัยถึงจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียนและระบบการพัฒนาการทำงานภายในโรงเรียน จัดทำและประเมินแผนการปฏิบัติงาน	1.พัฒนาความสามารถของครู 2.เปลี่ยนแปลงทัศนคติของครู
6.การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ (Chang - Process)	ผู้เชี่ยวชาญช่วยครูตัดสินใจปรับเปลี่ยนระบบใหม่ภายในองค์กรใช้วิทยาการใหม่ ๆ สู่การปฏิบัติและการจัดระบบงาน	พัฒนาความสามารถของครูในการเข้าร่วมการปฏิรูปโรงเรียน

ที่มา : National Staff Development Council (1999 อ้างถึงใน มนัญญา งามแสง, 2547)

นอกจากนี้ยังมีผู้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานทางด้านการศึกษาต่างๆในประเทศไทยมีรูปแบบการพัฒนาที่ใช้กันอย่างหลากหลาย ซึ่งแสดงเป็นตารางในแต่ละแนวทางที่เหมาะสม ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามลักษณะความสำคัญของรูปแบบและวัตถุประสงค์

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับรูปแบบ
1.การปฐมนิเทศ (orientation)	ครูหรือบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เข้าร่วมเพื่อให้ได้ทราบเรื่องราวขององค์กร	การแนะนำคนเข้าทำงานใหม่เพื่อให้ได้ทราบเรื่องราวขององค์กร การเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรเพื่อเข้าสู่การทำงานในรูปแบบใหม่
2.การฝึกอบรม (training)	กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่ครู เป็นการจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ	ทำให้ครูเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อองค์กร
3.การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	เป็นการประชุมที่สถานศึกษาจัดให้มีขึ้น โดยให้ได้ร่วมปฏิบัติการให้ได้ผลตามที่กำหนด มีการพบปะ การประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือปรึกษาหารือในทางปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานเหล่านั้นมา	ศึกษาปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะ
4.การสัมมนาทางวิชาการ (seminar)	ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มทัศนคติต่างๆเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็น มากกว่าการหาข้อยุติ	การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ระดับสูงเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปที่อยู่ในความสนใจและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่บุคลากร	ทำข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเช่นการบริการห้องสมุด (library service) เป็นการให้ความรู้โดยอ้อม	ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพของการทำงานที่สูง
6.การศึกษาดูงาน (study tour / visit)	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานขององค์กรอื่นๆ ทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด	ต้องการให้มองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่างๆที่นำมาใช้ในการปรับปรุงใช้ในสถานศึกษาของตน

3924676133

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะสำคัญของรูปแบบ	วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับรูปแบบ
7.การจัดสัปดาห์วิชาการ	เป็นกิจกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ที่สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่น นิทรรศการวิชาการ การประชุมวิชาการ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย จัดอภิปรายแสดงผลโดยผู้เชี่ยวชาญ เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ	เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ
8.การนิเทศ	ครูได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเชื่อมโยงต่อยอดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนของตน	ปรับเปลี่ยนระบบความคิด และค่านิยมและพฤติกรรมของผู้เรียน

ที่มา : สุวัฒนา สุวรรณเขตนิคม (อ้างถึงใน สกาวรัตน์ ชุ่มเชย, 2543)

Joyce และ Shower (1982 อ้างถึงใน มนัญญา งามแสง, 2547) ได้กล่าวว่านักวิจัยส่วนมากให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูว่ายังไม่เกิดประสิทธิภาพอันเนื่องมาจากรูปแบบการพัฒนาที่ยังขาดความสนใจ ขาดความเข้มข้น ขาดการติดตามและขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาที่เป็นทั้งการพัฒนาภายในองค์กรและเป็นรายบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นรูปแบบการพัฒนาบุคคลากรในหน่วยงานทางด้านการศึกษา มีความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามลักษณะความสำคัญของรูปแบบและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแสดงเป็นตาราง ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 รูปแบบการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน จำแนกตามลักษณะและรูปแบบการพัฒนา

วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับรูปแบบ	รูปแบบการพัฒนา	ลักษณะสำคัญของโมเดล
รูปแบบการพัฒนาความรู้และประสบการณ์	1.การปฐมนิเทศ (orientation)	ครูหรือบุคลากรที่เข้าทำงานใหม่เข้าร่วมเพื่อให้ได้ทราบเรื่องราวขององค์กร
	2.การฝึกอบรม (training)	กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้แก่ครู

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับรูปแบบ	รูปแบบการพัฒนา	ลักษณะสำคัญของโมเดล
รูปแบบการพัฒนาความรู้และประสบการณ์	3.การสัมมนาทางวิชาการ (seminar)	ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนจะกำหนดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำการสัมมนา เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มทัศนคติต่างๆเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นมากกว่าการหาข้อยุติ
	4.การจัดสัปดาห์วิชาการ	เป็นกิจกรรมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ที่สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ เช่นนิทรรศการวิชาการ การประชุมวิชาการ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย จัดอภิปรายแสดงผลโดยผู้เชี่ยวชาญ เผยแพร่เอกสารทางวิชาการ
	5.การศึกษาดูงาน (study tour / visit)	สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานขององค์กรอื่นๆ ทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด
	6.การประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop)	เป็นการประชุมที่สถานศึกษาจัดให้มีขึ้นโดยให้ได้ร่วมปฏิบัติการให้ได้ผลตามที่กำหนด มีการพบปะ การประชุมเพื่อแก้ปัญหาหรือปรึกษาหารือในทางปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานเหล่านั้นมา
	7.การนิเทศ	ครูได้รับความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเชื่อมโยงต่อยอดการเรียนรู้จากการปฏิบัติการสอนของตน
	8.ทักษะ – การฝึกฝน (Skill - Training)	1.วิทยากรในการอบรมนำเสนอทฤษฎีที่เน้นการใช้ทักษะ 2.ทักษะการปฏิบัติงานของครูและครูได้ผลตอบกลับ ผู้ให้การอบรมส่งเสริมการฝึกฝนสามารถนำไปใช้ได้ในสภาพจริง

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์ที่เหมาะสมกับรูปแบบ	รูปแบบการพัฒนา	ลักษณะสำคัญของโมเดล
รูปแบบการพัฒนาการลงมือปฏิบัติ	9.การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action - Research)	ครูทำวิจัยในเนื้อหาที่เป็นบริบทของการปฏิบัติงานเพื่อที่จะตอบคำถามและค้นพบความคิดใหม่ๆ
	10.การพัฒนาองค์กร (Oganization Development)	เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ช่วยครูและบุคลากรคนอื่นๆวินิจฉัยถึงจุดแข็งจุดอ่อนของโรงเรียนและระบบการพัฒนาการทำงานภายในโรงเรียน จัดทำและประเมินแผนการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุและแนวทางที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านตัวครูและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 2.4

3.1 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและคุณภาพของครูดังปรากฏในหมวด 7 มาตรา 52 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพการปฏิบัติงานแบบมืออาชีพที่กำหนดเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน (2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน (3) ด้านการจัดการเรียนการสอน (4) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยด้านภูมิหลังของครู

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูส่วนที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะเป็นเรื่องที่เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรปัจจัยภูมิหลัง ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา

ตารางที่ 2.4 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ	วิรัช จันทร์เทพา (2524)	ชานนท์ พงศ์อุดม (2526)	ธีรพล คุปตานนท์ (2530)	จารุวรรณ พุทธิบัณฑิต (2537)	อนุชาติ เพ็งกล้น (2539)	ธงชัย สันติวงษ์ (2540)	กรองแก้ว อยู่สุข (2541)	ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543)	อำนาจ ฉิมมา (2545)	Robbins (1983)	Haynes (1990)	Kazanas (1992)	Muchinsky (1993)
1. **ปัจจัยด้านภูมิหลังของครู**													
เพศ		/											
อายุ			/										/
วุฒิการศึกษา		/	/										/
ประสบการณ์การทำงาน		/	/			/							/
2. **ปัจจัยด้านตัวครู**													
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						/	/			/			
ทัศนคติในการปฏิบัติงาน	/	/					/	/		/		/	
ภาระงานของครู	/				/								
ชีวิตครอบครัว				/				/					
3. **ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม**													
ความร่วมมือของบุคลากร	/		/	/				/	/	/	/		
ระเบียบ นโยบายและวัฒนธรรมองค์การ				/					/	/	/	/	

เพศ

ตัวแปรเพศเป็นตัวแปรภูมิหลังที่มีความสำคัญ ตัวแปรเพศกับการปฏิบัติงานของครูน่าจะมีความสัมพันธ์กัน จากการศึกษาของ Case (1983 อ้างถึงใน มนัญญา งามแสง, 2547) ที่พบว่าอาจารย์หญิงมีผลงานทางวิชาการมากกว่าอาจารย์ชายในทุกกลุ่มอายุ แสดงว่าอาจารย์หญิงซึ่งมีผลงานมากกว่าอาจารย์ชายมีความน่าจะเป็นที่จะมีทักษะการทำงานที่ดีกว่าอาจารย์ชายดังนั้นเพศจึงน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

อายุ

ตัวแปรอายุเป็นตัวแปรภูมิหลังที่มีความสำคัญ จากการศึกษาของ Muchinsky (1993) กล่าวว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลด้านหนึ่งคืออายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรพล คุปตานนท์ (2530 อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา, 2540) ที่พบว่า

ปัจจัยภูมิหลังอายุเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ดังนั้น อายุจึงน่าจะส่งผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

วุฒิการศึกษา

ตัวแปรวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูมีบริบทในทักษะการปฏิบัติงานและการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของ Muchinsky (1993) กล่าวว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดจากบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลด้านหนึ่งคือวุฒิการศึกษาสอดคล้องกับ ธีรพล คุปตานนท์ (2530 อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา, 2545) พบว่าวุฒิการศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นวุฒิการศึกษาน่าจะมีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์การทำงาน

อายุการทำงานของครูมีความสำคัญต่อความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุการทำงานมากหรือมีประสบการณ์มากย่อมมีความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานได้ดีกว่า Muchinsky (1993) ได้กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย สันติวงษ์ (2540 อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา, 2545)ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นประสบการณ์การทำงานของครูจึงน่าจะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 **ปัจจัยด้านตัวครู**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในส่วนที่เกี่ยวกับตัวครูนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรปัจจัยตัวครู ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรที่สังเกตได้ 4 ตัวแปร ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ชีวิตครอบครัวและภาระงานของครู

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ครูกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ถ้าครูได้รับการกระตุ้นในการปฏิบัติงานจะทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มกำลังความสามารถ และจากงานวิจัยของ กรองแก้ว อยู่สุข (2541) พบว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในองค์การขึ้นอยู่กับแรงจูงใจขององค์การ ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงน่าจะมีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ทัศนคติในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรทัศนคติเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญ จากการศึกษาของ กรองแก้ว อยู่สุข (2541) พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนในองค์กรขึ้นอยู่กับค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกันเป็นรายบุคคลแต่ละคนจะมีทัศนคติที่ต่างกัน ทัศนคติในการปฏิบัติงานน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ภาระงานของครู

ปัจจุบันครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติการสอนและต้องรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน จึงทำให้เกิดปัญหาภาระงานของครูมีมาก และจากการศึกษาของ อนุชาติ เพ็งกลั่น (2539) พบว่า ภาระงานของครูเป็นปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ครูมีงานที่รับผิดชอบมากเกินไป จนไม่มีเวลาเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ภาระงานของครูจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ชีวิตครอบครัว

ชีวิตครอบครัวเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จากงานวิจัยของ จารุวรรณ พุฑฒิบัณฑิต (2537 อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา, 2545) พบว่า ชีวิตส่วนตัวหรือชีวิตครอบครัวส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคน ชีวิตครอบครัวจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ความร่วมมือของบุคลากร

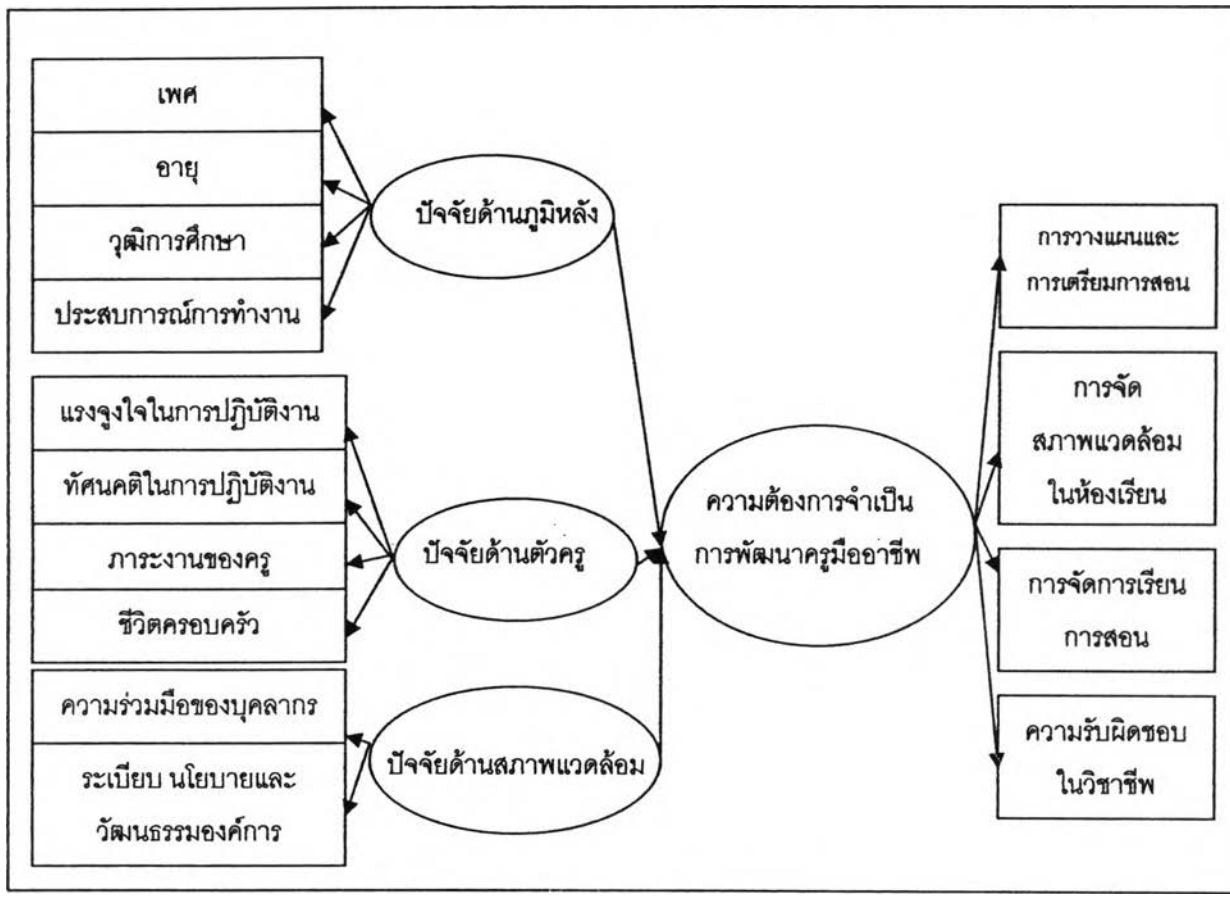
การปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในฝ่ายต่างๆขององค์การในการขับเคลื่อนแผนงานให้ไปสู่เป้าหมายขององค์การ จากการศึกษาของ Haynes (1996 อ้างถึงใน ธีรพนธ์ คงนาวัง, 2543) พบว่า ปัจจัยจากบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลดังกล่าวเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี ดังนั้นความร่วมมือของบุคลากรจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ระเบียบ นโยบายและวัฒนธรรมองค์การ

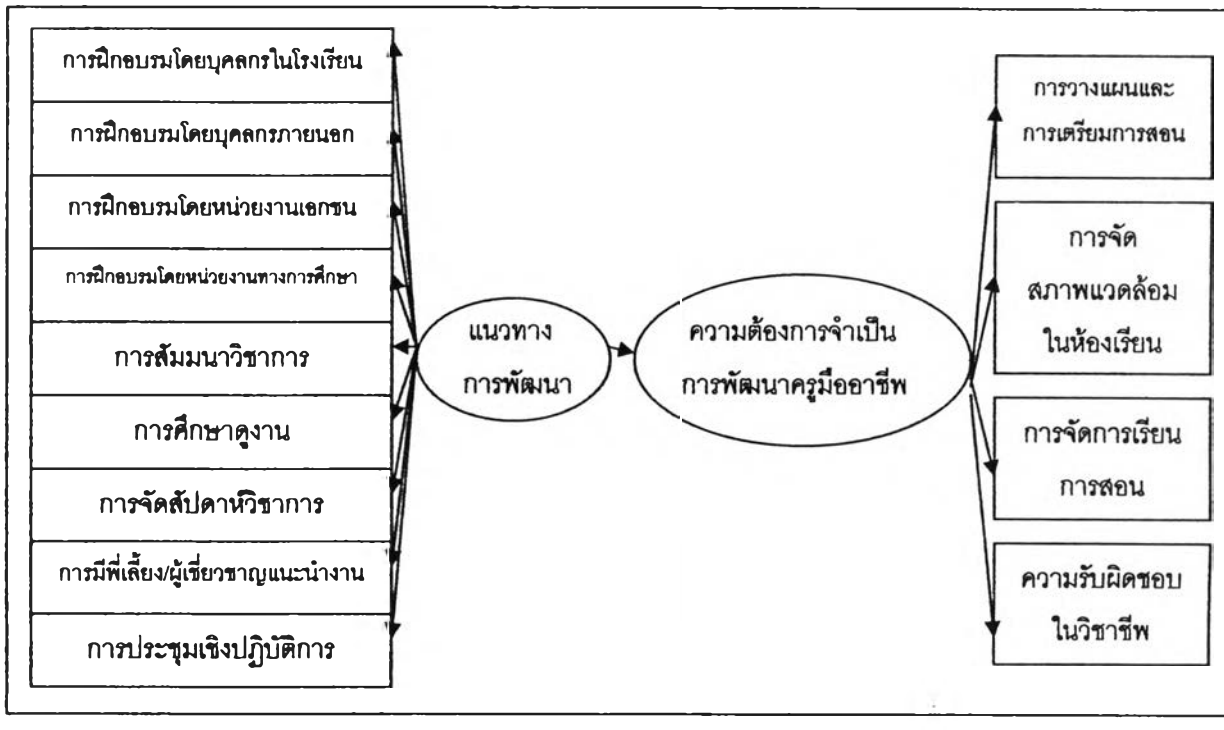
การปฏิบัติงานในองค์กรต้องมี กฎระเบียบและวัฒนธรรมร่วมกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกันหากคนในองค์กรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวัฒนธรรมขององค์กรก็อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังที่ อำนาจ ฉิมมา (2545) พบว่า กฎระเบียบ วัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นระเบียบ นโยบาย วัฒนธรรมองค์การจึงน่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3.2 โมเดลแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาครู ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมาสร้างเป็นโมเดลการวิจัยในรูปของโมเดลลิสเรล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรแฝงภายนอก คือ แนวทางการพัฒนาครู วัดได้จากการฝึกอบรมโดยบุคลากรในโรงเรียน การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การจัดสัปดาห์วิชาการ การมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตัวแปรภายในแฝง คือ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน วัดได้จากการวางแผนและการเตรียมการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในวิชาชีพ



แผนภาพที่ 2.5 โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 2.6 โมเดลแนวทางการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

หอสมุดกลาง ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

4.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

Witkin และ Altschuld (1995) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า หมายถึง การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์หรือความต้องการจำเป็น ซึ่งจะต้องมีความครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์และบริบทของความต้องการจำเป็น โดยการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถจัดลำดับความสำคัญและเกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาได้ และการประเมินความต้องการจำเป็นจะนำไปสู่การปฏิบัติ ที่สามารถพัฒนาโครงการ การบริหารโครงสร้าง การดำเนินการขององค์กร โดยมีการประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนดเกณฑ์ในการตัดสินว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

McCaslin และ Tibezinda (2006) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบสำหรับการจัดลำดับความสำคัญและการตัดสินใจ การวางแผนการพัฒนา การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจจากการจัดลำดับความสำคัญบนพื้นฐานข้อมูล

Kaufman, Rojas และ Mayer (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่ามีความต้องการอะไรบ้างที่สำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก ตามความคิดนี้ การประเมินความต้องการจำเป็นจะให้ข้อมูลทั้งตัวความต้องการจำเป็นและวิธีการแก้ไขหรือขจัดปัญหา หรือสนองความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการ

เปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นที่ให้ข้อมูลครบถ้วน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 3 ส่วน ได้แก่ การกำหนดความต้องการจำเป็น (needs identification) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น (needs analysis) และการกำหนดแนวทางแก้ไขความต้องการจำเป็น (needs solution selection)

จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการรวบรวมข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากนั้นมีการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์ถึงแนวทางการแก้ปัญหาของความต้องการจำเป็นนั้น โดยใช้ข้อมูลนั้นกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

4.2 ประเภทของวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น

การวิจัยเชิงสำรวจ

การสำรวจเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุ และกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังเป็นการวิจัยที่ควรนำไปใช้ในสถานการณ์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นระดับองค์กร เนื่องจากต้องมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชาชน ผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ การวิจัยเชิงสำรวจไม่เหมาะกับการนำไปใช้กับการประเมินความต้องการจำเป็นระดับบุคคล เนื่องจากจุดมุ่งหมายของการวิจัยสำรวจต้องการสรุปอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรมากกว่าการใช้เพื่อระบุความต้องการจำเป็นรายบุคคล การระบุความต้องการจำเป็นของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลขนาดเล็กจะไม่คุ้มค่าเมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานของการวิจัยสำรวจ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

ขั้นตอนของการวิจัยเชิงสำรวจเริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คำถามวิจัย การกำหนดกรอบความคิดของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การเตรียมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำรายงานข้อค้นพบ ซึ่งในการเก็บข้อมูลนั้นอาจใช้วิธี

การเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ และสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นนั้น มักใช้ในการวิเคราะห์ทางเลือกในการปฏิบัติ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

กระบวนการกลุ่ม

กระบวนการกลุ่มเป็นวิธีที่นักวิจัยต้องมีข้อมูลเพื่อระบุความต้องการจำเป็นที่มีลักษณะต่างจากข้อมูลในการสำรวจ ซึ่งควรจะเป็นข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของบุคลากรผู้เป็นเป้าหมายทั้งกลุ่ม ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลเพื่อระบุความต้องการจำเป็นโดยใช้กระบวนการกลุ่มจึงมีความสำคัญ นักวิจัยจึงมีการทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในรูปของการวิจัยบูรณาการที่รวมทั้งการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นและการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

ขั้นตอนของการวิจัยโดยใช้กระบวนการกลุ่มเริ่มตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยและคำถามวิจัย การเลือกสมาชิกที่เข้าร่วมกระบวนการกลุ่ม การกำหนดประเด็นสำหรับระดมความคิด อภิปราย การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิด และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และการเสนอผลการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้กระบวนการกลุ่มนี้ อาจใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group technique) เทคนิคกลุ่มสมมตินัย (nominal group technique) และการระดมความคิด (brainstorming) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

4.3 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2548) การจัดลำดับความสำคัญ (setting priority) ของการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการประเมินความต้องการจำเป็นซึ่งทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ ทำให้ผู้ประเมินได้ทราบถึงปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนก่อน

วิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) นี้ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ได้ปรับปรุงจากวิธี Priority Needs Index (PNI) (สุวิมล ว่องวาณิช , 2548) โดยการหาค่าผลต่างของสภาพที่คาดหวัง (I) กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D) แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (D)เพื่อควบคุมขนาดของความ

ต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้จัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) ดังนี้

$$(PNI_{Modified}) = (I-D)/D$$

โดย PNI หมายถึง ดัชนีอันดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

D (Degree of success) หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือสัมฤทธิผลหรือสภาพที่เป็นอยู่จริง

I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญหรือระดับความคาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็นจริงในปัจจุบัน

4.4 ตัวอย่างงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ตารางที่ 2.5 ตัวอย่างงานวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

ชื่อนักวิจัย	ชื่องานวิจัย	จุดมุ่งหมาย	เทคนิค/เครื่องมือ
พนิดา มารุ่งเรือง	การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเชิงเปรียบเทียบการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัวสำหรับผู้เรียนที่อยู่ในช่วงชั้นต่างกัน	1.เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัวของผู้เรียนที่อยู่ในช่วงชั้นที่ต่างกัน 2.เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นของการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัวของผู้เรียนที่อยู่ในช่วงชั้นที่ต่างกัน 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัวของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น 4.เพื่อกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นของการร่วมมือร่วมพลังของโรงเรียนครอบครัวของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น	การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1.การศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อวัดความต้องการจำเป็นของการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัว-เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม 2.การจัดสนทนากลุ่มเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นและทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นของการร่วมมือรวมพลังของโรงเรียนและครอบครัว

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อนักวิจัย	ชื่องานวิจัย	จุดมุ่งหมาย	เทคนิค/เครื่องมือ
มนัญญา งามแสง	กลยุทธ์ทางเลือกในการพัฒนาทักษะการประเมินภายในสำหรับครูอนุบาล : การประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ใช้การวิจัยเชิงสำรวจและพหุเทศะกรณี	เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในของครูอนุบาล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในสำหรับครูอนุบาล 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นด้านทักษะการประเมินภายในของครูอนุบาล 3)เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นที่เหมาะสมในแต่ละบริบท	การวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม / การศึกษาพหุเทศะกรณีศึกษา เก็บข้อมูลโดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์รายงานการประเมินตนเองของโรงเรียน
ยุทธพงษ์ อายุสุข	การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู	1.เพื่อสังเคราะห์วิธีการที่ครูใช้ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนจากการศึกษาเอกสาร 2.เพื่อศึกษาสภาพจริงของวิธีการที่ครูใช้ในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน 3.เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู 4.เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู 5.เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการพัฒนาครูด้านการวิจัย	การดำเนินการแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1.การสังเคราะห์วิธีการที่ครูใช้ทำวิจัย โดยการศึกษาเอกสารและความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ 2.การสำรวจ เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำวิจัยของครู โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสาเหตุของความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาที่ครูต้องได้รับเพื่อพัฒนาการทำวิจัยนั้นใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

จากงานวิจัยข้างต้น พบว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น 2) การวิเคราะห์สาเหตุของความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็น โดยในแต่ละขั้นตอนสามารถใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการศึกษาและเก็บข้อมูล ทั้งจากการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล การศึกษาโดยใช้กระบวนการกลุ่ม เช่น การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ หรือการระดมความคิดในการเก็บข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ออกแบบการวิจัยและข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยนั้น