

บทที่ 2

เอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. การจัดการศึกษาของเทศบาลและของสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่
2. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
3. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
4. การฝึกอบรม
5. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
6. การศึกษาต่อ
7. การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม
8. การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ
9. การศึกษาจากสื่อด้วยตนเอง
10. การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การจัดการศึกษาของเทศบาลและสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่

บทบาทของเทศบาลในการจัดการศึกษา การจัดการประถมศึกษาของท้องถิ่นที่อยู่ในเขตเทศบาล เรียกว่าโรงเรียนเทศบาล แต่เดิมยังไม่มีกรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล หน้าที่ในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นนั้นตกเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้จัดดำเนินการ เมื่อได้มีการจัดตั้งเทศบาลแล้ว งานการประถมศึกษาที่ตกเป็นหน้าที่ของเทศบาลที่จะจัดการต่อไป ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุที่การศึกษานั้นถือว่าเป็นการบริการสาธารณะอย่างหนึ่งเช่นเดียวกับกิจการสาธารณูปโภคอื่น ๆ ดังจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 ได้กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษาสำหรับราษฎร นอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 ก็ยังกำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมด และหากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพื่อขึ้นดูแลโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง โดยผลของพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับนี้ รัฐบาลจึงได้ตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจจัดการ

ประถมศึกษาให้เทศบาลรับไปดำเนินการ เมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนมาดำเนินการครั้งนั้น เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมดทั้งโรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สินและครุ ซึ่งเดิมเป็นครู ประชาบาลอยู่ ก็ให้โอนมาเป็นพนักงานเทศบาลด้วย (กรมการปกครอง สำนักบริหารการศึกษา ท้องถิ่น, 2536 หน้า 30)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิธีบริหารงานโดยให้ประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้เลือกตั้งผู้แทนขึ้นมาทำหน้าที่ควบคุมการจัดการศึกษาให้แก่ราษฎร ถือว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการศึกษาอันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและระบอบ การปกครองแบบประชาธิปไตยเพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาลได้เป็นไปตามความมุ่งหมาย ของการศึกษาจึงได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นหน่วยงานหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในด้านนี้โดยเฉพาะ อยู่ภายใต้ การควบคุมดูแลของปลัดเทศบาลและคณะเทศมนตรี โดยที่คณะเทศมนตรีเป็นเจ้าหน้าที่ทางการเมือง ซึ่งจะต้องเข้าดำรงตำแหน่งและออกจากหน้าที่ตามวาระ ดังนั้นงานเกี่ยวกับการบริหารงานประจำ จึงตกอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดเทศบาลเป็นส่วนมาก คณะเทศมนตรีก็มีหน้าที่ในด้านการวาง นโยบายการจัดสรรเงินงบประมาณและการติดตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ประจำมากกว่า อย่างอื่นๆ แต่ถึงกระนั้นก็ดีเทศบาลบางแห่งอาจจะมอบหมายให้ เทศมนตรีคนหนึ่งทำหน้าที่ รับผิดชอบทางด้านการศึกษาและคอยควบคุมงานอย่างใกล้ชิดย่อมทำได้โดยปกติ การที่จะกำหนด งานฝ่ายการศึกษาของเทศบาลให้เป็นกอง แผนกหรือหมวดย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของ งานรวมทั้งความจำเป็นของเทศบาลฐานะของเทศบาลและต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเสียก่อนเทศบาลใดที่มีได้กำหนดส่วนงานการศึกษาออกเป็นหน่วยงาน โดยเฉพาะ แล้ว งานการศึกษาจะสังกัดอยู่ในแผนกกลางสำนักงานปลัดเทศบาล (กรมการปกครอง สำนักบริหาร การศึกษาท้องถิ่น, 2536 หน้า 32)

การบริหารการศึกษาของเทศบาล

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง (2536, หน้า 41-51) กล่าวถึงเรื่องของการจัดการศึกษาเทศบาลว่า เนื่องจากรัฐบาลได้มอบหมายเรื่องการศึกษาให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว เทศบาลและเมืองพัทยาจึงต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาในเขตของตนอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและนโยบาย ที่กล่าวมาข้างต้น ความรับผิดชอบของเทศบาลและเมืองพัทยาในเรื่องนี้อาจสรุปได้ ดังนี้

1. มีหน้าที่จัดการประถมศึกษา
2. จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าโรงเรียนโดยทั่วถึง
3. เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล
4. ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

เกี่ยวกับเรื่องการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลและเมืองพัทยา เทศบาลและเมืองพัทยาเป็นผู้บริหารและดำเนินการโดยตรง โดยกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยมิได้เข้ามาเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติ นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนให้เทศบาลและเมืองพัทยาดำเนินการได้โดยเรียบร้อยละบรรลุผลดียิ่งขึ้น เทศบาลและเมืองพัทยาจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจดำเนินการในเรื่องใดๆ ได้อย่างเต็มที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

โดยปกติสายงานของฝ่ายต่าง ๆ ในสังกัดเทศบาลนั้นก่อนที่งานต่าง ๆ จะถึงขั้นการตัดสินใจของนายกเทศมนตรี จะต้องผ่านการพิจารณาของฝ่ายที่เกี่ยวข้องและปลัดเทศบาลตามลำดับเสียก่อน สำหรับงานการศึกษานั้นหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและรับผิดชอบบุคลากรของเทศบาลที่รับผิดชอบจากการจัดการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายพนักงานประจำมีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาพนักงานประจำและนักบริหารการศึกษาซึ่งมีฐานะเป็นผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองหรือหัวหน้าฝ่ายการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารการศึกษาของเทศบาล
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายนโยบายมีคณะเทศมนตรีทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมบริหารการศึกษาท้องถิ่นในเขตเทศบาลและปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลประจำทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและพิจารณาอนุมัติงบประมาณการศึกษา รวมทั้งควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี

สำหรับพนักงานประจำที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาเทศบาลนั้นตามมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2521 กำหนดให้เป็นพนักงานครูเทศบาล ได้แก่พนักงานครูเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของเทศบาลหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในสถานศึกษาของเทศบาลหรือดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาเทศบาลซึ่งในการบริหารการศึกษาของเทศบาลสามารถแสดงเป็นแผนภูมิโครงสร้างการบริหารการศึกษาของเทศบาลดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 โครงสร้างการบริหารการศึกษาของเทศบาลนครเชียงใหม่



สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่

สำนักการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ (สำนักการศึกษา, 2550 หน้า 1-2) เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาลนครเชียงใหม่ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาลวัดเกตการาม โรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด โรงเรียนเทศบาลวัดกู่คำ โรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย โรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ โรงเรียนเทศบาลดอกเงิน โรงเรียนเทศบาลวัดป่าแพ่ง โรงเรียนเทศบาลวัดศรีปิงเมือง โรงเรียนเทศบาลวัดพวกช้าง โรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน โรงเรียนเทศบาลวัดหมื่นเงินกองและยังมีศูนย์เด็กเล็ก 1 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็กหนองหอย ศูนย์เยาวชน 1 แห่งและห้องสมุดประชาชน 1 แห่ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดการศึกษาปฐมวัย มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็ก ตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเต็มตามศักยภาพและมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบอาชีพและทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และมีความสำนึกในความเป็นไทย
3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชนรวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
4. การจัดส่งเสริมกีฬา นันทนาการ และกิจกรรมเด็กเยาวชน เป็นการจัดบริการและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย
5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น
6. การบริการด้านห้องสมุด เป็นการดำเนินการที่มุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย โดยอยู่บนพื้นฐานของความต่อเนื่องตลอดชีวิตและสามารถเข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพที่ประชาชนสนใจ

โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลนครเชียงใหม่จำนวน 11 โรงเรียน ตั้งอยู่รอบๆ เขตเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามสถานที่ตั้ง ดังนี้

1. โรงเรียนเทศบาลวัดเกตการาม ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 96 วัดเกต ถ.บำรุงราษฎร์ ต.วัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่
2. โรงเรียนเทศบาลวัดท่าสะอาด ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 219 วัดท่าสะอาด ถ.ท่าสะอาด ต.วัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่
3. โรงเรียนเทศบาลวัดกู่คำ ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 220 วัดกู่คำ ต.วัดเกต อ.เมือง จ.เชียงใหม่
4. โรงเรียนชุมชนเทศบาลวัดศรีดอนไชย ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 181 วัดศรีดอนไชย ถ.ช้างคลาน ต.ช้างคลาน อ.เมือง จ.เชียงใหม่
5. โรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 100 วัดศรีสุพรรณ ต.หายยา อ.เมือง จ.เชียงใหม่
6. โรงเรียนเทศบาลดอกเงิน ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 14 ต.ช้างม่วย อ.เมือง จ.เชียงใหม่
7. โรงเรียนเทศบาลวัดป่าแพ่ง ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 117 วัดป่าแพ่ง ต.ช้างม่วย อ.เมือง จ.เชียงใหม่
8. โรงเรียนเทศบาลวัดศรีปิงเมือง ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 20 ถ.ศรีปิงเมือง ต.หายยา อ.เมือง จ.เชียงใหม่
9. โรงเรียนเทศบาลวัดพวกช้าง ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 3 วัดพวกช้าง ถ.ศรีดอนไชย ต.หายยา อ.เมือง จ.เชียงใหม่
10. โรงเรียนเทศบาลวัดเชียงยืน ตั้งอยู่ที่ บ้านเลขที่ 1 วัดเชียงยืน ถ.สนามกีฬา ต.ช้างเผือก อ.เมือง จ.เชียงใหม่
11. โรงเรียนเทศบาลวัดหมื่นเงินกอง ตั้งอยู่ที่บ้านเลขที่ 30วัดหมื่นเงินกอง ถ.สามล้าน ต.พระสิงห์ อ.เมือง จ.เชียงใหม่

นอกจากนี้ สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ได้กำหนดกลยุทธ์การจัดการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ขยายการจัดการศึกษาและเร่งปรับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในทุกระดับ
2. ส่งเสริม พัฒนา แหล่งเรียนรู้ สื่อเทคโนโลยี ด้านการจัดการศึกษา
3. ระดมทุน สนับสนุนงบประมาณ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
4. ส่งเสริมการสร้างคุณภาพให้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน โดยมีกิจกรรมกีฬา
5. ปกป้องคุ้มครอง จริยธรรมอันดีงาม
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

7. ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักการมีส่วนร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพของงาน
8. ส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถการใช้เทคโนโลยีอย่างทันสมัยและจัดหาเครื่องมือให้เพียงพอ
9. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความเป็นมืออาชีพ
10. ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการตามนโยบาย และแผนงาน ข้อมูล เพื่อพัฒนาเยาวชนในท้องถิ่นให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและส่วนรวมต่อไป สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จึงพยายามสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทยในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีองค์ประกอบที่คล่องตัว ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว นักวิชาการทางการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปตามการศึกษา ค้นคว้า กล่าวพอสรุปได้ดังนี้

พระราชวรมนี (อ้างใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2535, หน้า 1) ได้อธิบายความหมายของคำว่า พัฒนาว่าหมายถึง ความเจริญหรือทำให้เจริญ ตรงกับคำศัพท์ว่า **ภาวณา** ซึ่งแปลว่าเจริญหรือทำให้เกิดมีขึ้นหรือทำให้เป็นขึ้น หมายความว่า สิ่งใดที่ยังไม่มีก็ทำให้มีขึ้น อะไรที่ยังไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้น ความหมายของคำว่า **พัฒนา** ดังกล่าวนี้นี้ ตรงกับทัศนะของชาวตะวันตกเหมือนกัน ดังเช่น

Burke (อ้างใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2535, หน้า 1) ได้อธิบายว่า การพัฒนา คือ ความเจริญงอกงามและการทำให้เจริญเติบโตเต็มที่ (Development is growth and naturation) โดยที่ความเจริญงอกงามของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มจำนวนและคุณภาพของความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่ ส่วนการทำให้เจริญเติบโตเต็มที่ เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าบุคคลสามารถที่จะผสมผสานความรู้ชนิดต่าง ๆ เพื่อเสริมกำลังให้สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Castetter (อ้างใน เมธี ปิรันธนานนท์, 2529, หน้า 106) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในด้านการศึกษาว่าหมายถึง การจัดการและเตรียมการต่าง ๆ ที่ได้จัดทำขึ้นเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นการจ้างบุคลากร ไปจนกระทั่งบุคลากรปลดเกษียณ โดยการพัฒนาบุคลากรจะส่งความคาดหวังและความพอใจ 2 ประการ คือ ความคาดหวังของบุคคลที่องค์กรต้องการและความคาดหวังที่บุคคลจะได้รับวัตถุหรือรางวัลทางอารมณ์ที่จะสร้างความรู้สึที่ดีเป็นการตอบแทน

ขณะที่ ยนต์ ชุ่มจิต (2535, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานและในทางการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดี ในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

สำหรับ พยอม วงศ์สารศรี (2534, หน้า 193) ได้อธิบายว่า การพัฒนาที่เกี่ยวกับบุคคลเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมความสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร ส่วน สมาน รังสิโยภุญช์ (2535, หน้า 82) ได้อธิบายว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

ในทำนองเดียวกัน วีระ ประवालพฤษย์ (2538, หน้า 2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น และ สมคิด บางโม (2538, หน้า 138) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ในขณะเดียวกัน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครู ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจ

จากความหมายดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่นำมาใช้สร้างเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ความชำนาญ ความสามารถทักษะ ทัศนคติ เจตคติคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณในวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบในสถานศึกษาอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานบุคลากรเพราะหากคนในหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นเจริญก้าวหน้า จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะตระหนักและเห็นความสำคัญ ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2531, หน้า 248-259) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยสรุปได้ว่า

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น และนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคลากรใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้อีกด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งในหน่วยงานใดๆก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการและความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป., หน้า 26) กล่าวว่า บุคลากรเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ถ้าผู้บริหารงานองค์การใด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ย่อมเป็นที่เชื่อได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพแน่นอน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การตลอดเวลา นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีการติดตามต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเมื่อองค์การให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการได้ เช่นเดียวกับ สมานรังสีโยกฤษฏ์ ที่กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นด้วย

สำหรับ สมคิด บางโม (2538, หน้า 139) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่าการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักการและวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มตามความสามารถ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

ในขณะที่ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2552, หน้า 18) ที่ได้กล่าวถึงข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ไว้ว่า ครูควรพัฒนาตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ อยู่ได้อย่างยั่งยืน

ทางด้าน รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 131) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า ครูจำเป็นต้องเร่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้พร้อมสำหรับวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้ทุกคนมองเห็นว่าอาชีพครู เป็นอาชีพที่มีเกียรติ ยังมีความจำเป็นต่อสังคมในฐานะที่เป็นวิชาชีพที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน เพื่อให้เป็นพลเมืองที่มี

คุณภาพต่อไปในอนาคต แต่ผู้ตอบแบบสอบถามได้กล่าวถึงปัญหาและให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองไว้ 2 ประเด็นใหญ่ๆ คือ ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูทุกด้าน ไม่ทั่วถึงและมีความล่าช้า ขาดกระบวนการที่เป็นระบบจากต้นสังกัด และต้องการได้รับการพัฒนาที่มีคุณภาพตามที่ตนเองสมัครใจ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ เมธี ปิณฑานนท์ (2529, หน้า 107) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการพัฒนาครูว่าปัจจุบันได้มีการพัฒนาส่วนต่างๆ มากมาย ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสำหรับครูพอๆ กับการก่อให้เกิดปัญหาในฐานะแผนงานการศึกษาทั้งหมดด้วย ความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยาการเรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญงอกงามและการพัฒนาของมนุษย์ รวมทั้งวิธีสอนต่างๆ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเหล่านี้จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องกันไป ยิ่งไปกว่านั้นในบรรดาครูทั้งหลายก็มีความแตกต่างกันในด้านการศึกษาที่ได้อ่านเรียนมา ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันเรื่องคุณภาพทางการศึกษา และเพราะความแตกต่างกันดังกล่าวจึงก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีแผนงานการพัฒนาบุคลากรขึ้นภายในระบบ โรงเรียนซึ่งในการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีข้อที่ต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกัน คือ

1. พิจารณาความต้องการการพัฒนาทั้งหมดขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม
 2. พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่องความรู้และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง
 3. พิจารณาศักยภาพของผู้ถือครองตำแหน่งที่ต้องการการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า
- ส่วน ยนต์ ชุ่มจิต (2535, หน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ดังนี้ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป

การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพ และวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอนมีความรู้เพิ่มขึ้นเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
2. การพัฒนาครูช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่าทางวิชาการเพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานในสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่องจะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ เทคโนโลยี ต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติการและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานั้น จะทำให้ครูมีความรู้ ความสามารถ ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความต้องการขององค์กรและบุคลากรเป็นหลัก

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ดังที่ กิติมา ปรีดิติก (2532, หน้า 119) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความรู้และทักษะที่จะนำมาฝึกอบรมนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและหน่วยงานนั้นๆ

สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 23) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการอย่างมีระบบ ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อาจเป็นความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉงในการทำงานด้วยมือ การรู้จักเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหมาะสมดีขึ้น การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน

ส่วนเสนาะ ดิยาวี (2537, หน้า 127) ให้ความหมาย การฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยมุ่งให้คนได้รู้เรื่อง

หนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ ตามความหมายดังกล่าว นั้น การฝึกอบรมเป็นแนวทางทำให้ผู้ได้รับการอบรมได้รับความรู้ใหม่ๆ ได้รับความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาและทัศนคติ ที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

ขณะที่ ชงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 101) กล่าวถึง การอบรมและพัฒนาตัวคนว่า เมื่อคนงานทำงานไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าของวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะทำให้คนงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ผู้บริหารจะต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลค้นหาว่าคนงานหย่อนสมรรถภาพหรือตามไม่ทันในเรื่องอะไรบ้างจากนั้นจะต้องจัดเตรียมการอบรมให้ตามทันเหตุการณ์ดังกล่าว หรือรวมตลอดทั้งการจัดการพัฒนาตัวคนให้มีคุณภาพสูงขึ้น ไปอีกด้วย

ส่วนปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 250) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และทักษะ เพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่าง จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้าอบรมเป็นกิจกรรมที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ

ทางด้าน เมธี ปิลาธนนานนท์ (2529, หน้า 105) ระบุว่าในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์การจะมีการพัฒนาบุคคลด้วยการฝึกอบรมในลักษณะต่าง ๆ กัน Dessler ได้กล่าวถึงลักษณะของการฝึกอบรมไว้เป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมพนักงานใหม่ (Preservice Training) เป็นการฝึกอบรมที่จะช่วยให้ความมั่นใจว่าพนักงานใหม่มีความรู้และทักษะตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามข้อกำหนดในรายละเอียดของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

2. การฝึกอบรมเมื่อพนักงานบกพร่อง (Inservice Training) รายละเอียดหรือผล การปฏิบัติงานของพนักงานจากการประเมินค่าจะทำให้ทราบปัญหาและข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ซึ่งฝ่ายจัดการจะได้ให้ข้อเสนอแนะและจัดการฝึกอบรมให้

3. การฝึกอบรมที่พึงมีในระยะยาว (On-job Training) โดยทั่วไปเรามักจะเรียก การฝึกอบรมว่าเป็น การพัฒนา หรือ การพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรได้เพิ่มประสิทธิผลของ องค์กรหรือหน่วยงานในระยะยาว อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมกับการพัฒนา มีความแตกต่างกันอยู่ บ้าง เพราะการฝึกอบรมเป็นความพยายามขององค์กรที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งของ บุคลากร ในขณะที่พัฒนานั้นเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้เพื่อปรับปรุงความสามารถของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้า มีความรับผิดชอบในตำแหน่งงานภายในระบบงานมากขึ้น การพัฒนาจะรวมเอา

กิจกรรมทั้งหมดที่จัดทำขึ้นเพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะมิบบทบาทและตำแหน่งงานในระดับใดก็ตาม

นอกจากนี้ ซูซีฟ พุทธประเสริฐ (2542, หน้า 81-82) ได้กล่าวถึงแนวคิดและหลักการฝึกอบรมว่า การเพิ่มพูนสมรรถภาพของการทำงานของบุคคลด้วยการฝึกอบรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมน่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคลากรในระบบย่อยขององค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาในส่วนรวม ในความเป็นจริงแล้วการปรับตัวขององค์กรจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายในมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรมจึงเป็นเรื่องที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นวิธีการสื่อความหมายและถ่ายทอดความรู้ ค่านิยมตลอดถึงประสบการณ์ส่วนบุคคลในองค์กร ได้โดยตรง และเป็นวิธีที่ง่ายที่สุด จนถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากตามมาภายหลัง ความจำเป็นที่ต้องใช้การฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรและงานในองค์กรด้วยเหตุผลสำคัญ ดังนี้

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ผู้ที่จะให้ผลผลิตดังกล่าวไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางดังที่กำหนดไว้คือ บุคลากรในองค์กร ถ้าพึ่งเพียงผู้จัดการหรือผู้บริหารยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ ที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหน่วยสอนงานให้บุคลากรได้เรียนรู้งานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงาน และยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ ได้

2. ลักษณะงานในองค์กร มีความแตกต่างกันจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้างๆ ไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นๆ ก่อนทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ

3. งานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่างๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานหรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานต่าง ๆ จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนานๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นจิตใจให้เขาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลังทำ จะต้องทำให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

เทคนิคการฝึกอบรม

ซูชีพ พุทฺธประเสริฐ (2542, หน้า 84-85) ได้กล่าวถึง เทคนิคการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรมอาจใช้เทคนิควิธีที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการฝึกอบรมว่าต้องการให้พนักงานพัฒนาในเรื่องใด เช่น ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด หรือค่านิยม วิธีการที่เหมาะสมกับเป้าหมายจึงอาจแบ่งแยกได้ดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้ ได้แก่

1.1 การบรรยาย (Lecture) โดยผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์แก่พนักงาน วิธีการบรรยายจะได้เนื้อหามากกว่าวิธีอื่นแต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่เป็นการสื่อความหมายทางด้านเดียวเป็นส่วนใหญ่ ผู้ฟังไม่ค่อยมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น

1.2 การประชุมอภิปราย (Conference Method) เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน สิ่งที่ได้จะหลากหลายมากกว่าวิธีบรรยาย

1.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing) โดยให้แสดงบทบาทต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กำหนดให้เพื่อใช้บทบาทสมมติวิเคราะห์ให้ความรู้

1.4 การอภิปรายเป็นคณะ (Panel Discussion) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิอภิปรายตามหัวข้อที่กำหนดให้เป็นคณะทำให้ได้รับความรู้ที่หลากหลายจากผู้รู้นั้นจริงๆ

2. การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน วิธีการที่อาจนำมาใช้ได้แก่ การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Method) คือ การศึกษากรณีที่กำหนดให้แล้ววิเคราะห์ปัญหา หาวิธีการหรือทางเลือกในการแก้ไข มักใช้เมื่อต้องการให้พนักงานมีการทดลองทำจริงๆ ไม่ใช่ฟังบรรยายเท่านั้น ทักษะจะเกิดเมื่อได้ทดลองทำ โดยนำหลักการ วิธีการทางทฤษฎีมาใช้

3. การพัฒนาทัศนคติ หรือความคิดใหม่ ๆ ทำได้โดยวิธีการระดมความคิดเห็น (Brain Storming) เป็นวิธีที่นิยมใช้มากที่สุดในการฝึกอบรม มาช่วยให้สมาชิกที่เข้าอบรมได้เสนอทัศนะต่างๆ แล้วสรุปเป็นของกลุ่ม จะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันมากทำให้สมาชิกในกลุ่มย่อยได้แนวคิดใหม่ ๆ จากกลุ่ม อันจะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติส่วนตัวได้วิธีหนึ่ง นอกจากนั้นยังอาจใช้วิธีการทางจิตวิทยาอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสอดแทรกเข้าใช้ร่วมด้วย เช่น การพัฒนาตนเองโดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Sensitivity Training) การวิเคราะห์การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Transactional Analysis)

ส่วน สุวรรณ หมั่นตาบุตร (อ้างใน บรรณเจต จงอภิรัตน์กุล และคณะ, 2542, หน้า 72) มีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาและหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ควรมีแนวทางและวิธีการฝึกอบรมเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ควรให้ผู้ฝึกอบรมเป็นผู้สร้างองค์ความรู้เอง โดยลงมือฝึกปฏิบัติตามใบงานเพื่อค้นหาแนวคิด หลักการ แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้เอง ตามหลัก Active Learner โดยมีผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ (Facilitator)

2. จัดหัวข้อเรื่องใหม่โดยจำแนกว่า เป็นความรู้ ทักษะ เจตคติ และความคิดรวบยอด อะไรบ้าง แล้วจึงจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่ส่งผลให้เกิดความรู้ ทักษะ เจตคติ และความคิดรวบยอด นั้น ๆ

3. ลดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความเครียด หรือขยายเวลา เพื่อให้มีการพัฒนาระหว่างการฝึกอบรม

4. ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีช่วยในการฝึกอบรม เช่น ใช้บทเรียนสำเร็จรูปในบางวิชา การส่งเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้า

5. การศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยมีการวางแผนไว้อย่างดี

กล่าวโดยสรุปการฝึกอบรม หมายถึง การปรับปรุงสมรรถนะของบุคคลให้มีมากขึ้น มีพฤติกรรมที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนวิธีการฝึกอบรมย่อมแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน

การศึกษาดูงานนอกสถานที่

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง กิจกรรมที่บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียน หรือองค์กรอื่น ซึ่งเป็นการได้รับประสบการณ์ตรง สามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

ดั่งที่ ทองฟู ชินะโชติ (2531, หน้า 84) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า เป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริง เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับ หรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยสภาพของจริง เพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน รายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลา รถ ที่พัก และเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางแก้ไข

2. สถานที่ ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชม ซึ่งต้องเลือกหน่วยงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทางและจัดทำกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง

เช่นเดียวกับ สิทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2533, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของการศึกษาดูงานว่า การที่โรงเรียนหรือองค์การสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการณ์ทำงานของโรงเรียน หรือองค์การอื่น ในลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เปรียบเทียบและนำกิจกรรมประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานกลับไปพัฒนาหน่วยงาน เพราะการศึกษาดูงานจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดแนวคิดมองเห็นอุปสรรคและแนวทางปฏิบัติ

ส่วน พันธ หันนาคินทร์ (2534, หน้า 91) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงคิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบการไปสังเกตกิจกรรมในโรงเรียนอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตัวเองบ้าง

สำหรับ เพ็ชรี ระบุวิเชตร (อ้างใน วรรณิการ์ กงแก้ว, 2551, หน้า 22) กล่าวว่า การส่งไปศึกษาดูงาน (Study Tour) ยังสถาบันการศึกษาหรือยังสถานประกอบการบางแห่งที่พิจารณาแล้วว่าจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลหรือผู้ไปศึกษาดูงาน ทั้งในแง่ความคิด มุมมองและการก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ การไปศึกษาดูงานสามารถไปดูได้ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ในขณะที่ วิน เชื้อ โปธิ์หัก (2537, หน้า 21) กล่าวถึงการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานว่า ทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู จะได้เห็นของจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู มีโอกาสได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติ ได้เห็นกริยาอาการอิริยาบถต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ได้เห็นขั้นตอนของการปฏิบัติงาน รู้และเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง ผู้ไปศึกษาดูงานจึงเกิดความรู้และได้เห็นงานที่ตนเองต้องการอย่างละเอียดเท่าที่โอกาสและเวลาจะอำนวยให้ อย่างไรก็ตามหากจะให้การศึกษาดูงานได้ประโยชน์มากก็ควรติดต่อกับฝ่ายเจ้าของสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานได้ทราบวัตถุประสงค์ของการไปศึกษาดูงานเพื่อที่ฝ่ายเจ้าของจะได้จัดให้ดูตรงตามวัตถุประสงค์

ทางด้าน ไตรรัตน์ โภคพลารณ์ (2541, หน้า 352) กล่าวว่า การดูงานเป็นอีกรูปแบบวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อที่จะให้บุคลากรได้เห็น ได้ยิน ได้สัมผัสต่อปรากฏการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมและให้บุคลากรได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานในองค์กรต่อไป เช่น การส่งผู้บริหารไปดูงานเอกซ์ไป ณ ต่างประเทศ เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในวิทยาการสมัยใหม่ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้ว การดูงานอาจเกิดขึ้นได้ทั้งดูงานในประเทศหรือดูงานต่างประเทศ วิธีนี้นิยมนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร

ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการดูงาน อาจวัด ได้จากการติดตามผล ในแง่ของการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในหน่วยงาน เช่นเดียวกับที่ กุลชน ธนาพงศธร (2531, หน้า 37) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ว่า สามารถสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้น เพราะได้รับความรู้ และความตื่นเต้นควบคู่กันไป อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนใจใคร่รู้มากกว่าเดิม

นอกจากนี้ รัชญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 59) กล่าวว่า เป็นการนำผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร ไปศึกษายังสถานที่อื่นนอกเหนือไปจากการสอนในสถานที่อบรม การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริงในเรื่องที่พัฒนา ควรบอกหรือตั้งข้อสังเกตในสิ่งที่จะ ไปดู เมื่อ ไปดูมาแล้วอาจเขียนรายงานหรือจัดให้มีการอภิปรายสรุปผล เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ และสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มอีกด้วย สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึงในการใช้วิธีการศึกษาดูงาน ดังนี้

1. การเลือกหน่วยงานต้องเหมาะสม โดยมีการศึกษารายละเอียดล่วงหน้าว่าเป็น หน่วยงานที่มีงานเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะให้ผู้รับการพัฒนาไปเยี่ยมชม มีสิ่งให้ผู้ไปศึกษาดูงาน อาจพิจารณาน่ากลับไปปรับใช้ในหน่วยงานของตนได้ ซึ่งจะทำให้การศึกษาดูงานเกิดความคุ้มค่า
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงาน ควรกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องการให้เกิดผล ในการเรียนรู้ หรือให้ผู้รับการพัฒนาได้รับประสบการณ์อะไร เพราะหากไม่มีการกำหนดไว้ ผู้ไปศึกษาดูงานก็อาจจะดูผ่าน ๆ ไปโดยไม่ได้ให้ความสนใจในประเด็นที่ควรศึกษา

ส่วนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, หน้า 316) ได้กล่าวถึงวิธีการอบรมโดยการ ทัศนศึกษาว่า การไปสถานที่ปฏิบัติการที่ต้องการศึกษา ให้ได้รู้เห็นเหตุการณ์ด้วยตนเองว่า ทำอะไร ที่ไหนและในภาวะอย่างไร มีข้อดีคือ เป็นประสบการณ์ที่แท้จริง นำตื่นเต้น ขยายแนวความคิดและ ความเข้าใจ เพิ่มพูนความสนใจและสร้างความกระตือรือร้น

กล่าวโดยสรุปการศึกษาดูงานหรือทัศนศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากร วิธีนี้เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงาน การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีลักษณะ ของงานที่คล้ายคลึงกัน เช่น การศึกษาดูงานในโรงเรียนประถมศึกษาดีเด่นเพื่อนำประสบการณ์ ตรงที่ได้รับมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง

การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อจัดเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ที่จะทำให้อุคลากรได้รับ แนวคิดทฤษฎี ความรู้ใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย

ดังที่ กิติมา ปริดีดิลก (2532, หน้า 122-123) กล่าวถึงการลาศึกษาต่อ จัดเป็นการพัฒนา บุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้สามารถอาจล้าสมัยไม่ทัน

โลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนไปศึกษาต่อเพื่อได้รับวุฒิสูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญครู-อาจารย์ในโรงเรียนได้ทางหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาสนับสนุนในเรื่องนี้ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย การลาศึกษาต่อแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ คือ การลาศึกษาต่อภายในประเทศและการลาศึกษาต่อต่างประเทศ

ระเบียบการลาศึกษาต่อของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการมีดังนี้

1. การลาศึกษาต่อภายในประเทศมีสิ่งๆที่ผู้บริหารควรทราบ ดังนี้

1.1 อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 มกราคมของทุกปีที่จะเข้าศึกษาวันแต่จะ ได้รับอนุญาตพิเศษจากกรมเจ้าสังกัด

1.2 มีความรู้และคุณสมบัติตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม สำหรับในส่วนภูมิภาคและ 24 เดือนเต็มสำหรับส่วนกลาง ทั้งนี้ นับถึงวันที่ 31 พฤษภาคมของปีที่จะเข้าศึกษา

1.4 ต้องปฏิบัติราชการมาด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย

สำหรับการพิจารณาส่งไปศึกษาต่อ นั้น แบ่งประเภทของข้าราชการที่อนุญาตให้ไปศึกษาต่อไว้ 2 ประเภท คือ

ประเภท ก ได้แก่ ข้าราชการที่กรมเจ้าสังกัดส่งเข้าไปศึกษาในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยไม่ต้องผ่านการสอบเข้าคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

ประเภท ข ได้แก่ ข้าราชการที่กรมเจ้าสังกัดอนุญาตให้ไปศึกษาได้ ต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นสามารถไปสมัครสอบเข้าศึกษาต่อได้ด้วยตนเอง

2. การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มีสิ่งๆที่ผู้บริหารควรทราบ คือ

2.1 ผู้ขอลาต้องอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับการลาต่อปริญญาตรีและอายุไม่เกิน 40 ปี สำหรับปริญญาโท โดยนับถึงวันที่ออกเดินทาง

2.2 ต้องเป็นข้าราชการและมีเวลารับราชการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่หากกระทรวง ทบวง หรือกรมเจ้าสังกัด เห็นว่ามีความจำเป็นก็อาจจะขออนุมัติเป็นรายๆ ไป

2.3 เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้

เช่นเดียวกับ วิทยุ โสธร (2526, หน้า 166) ได้ให้ทัศนะว่า บุคลากรทุกประเภท ที่อยู่ในองค์การหรือสถาบันแม้จะมีความรู้ความสามารถดีเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ ความสามารถย่อมจะอ่อนลงไป เนื่องจากวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาต่อเป็นวิธีหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ดีขึ้น

หรือได้รับความรู้ใหม่ หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่าง ๆ ภายในประเทศหรือต่างประเทศเพิ่มเติม

นอกจากนี้ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537, หน้า 20) กล่าวว่า การส่งไปศึกษาต่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากรได้มีโอกาสไปหาความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ

ในขณะที่ รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป., หน้า 57) กล่าวถึงการให้ลาศึกษาต่อว่า การลาศึกษาต่อเป็นลักษณะการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้มีโอกาสไปศึกษาต่อได้รับความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ และ เพิ่มวุฒิทางการศึกษาด้วย ผู้บริหารการศึกษาควรหาทางส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มีโอกาสอย่างทั่วถึงต่อไป

กล่าวโดยสรุปการศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากร เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ หรือให้ได้รับความรู้แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันกับโลกทันเหตุการณ์ และการเปลี่ยนทางการวิชาการและเทคโนโลยี

การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม

ศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย (อังกใน พินิจ กุทัฬหิม, 2543, หน้า 49) ได้กล่าวถึง การพัฒนาคนไว้ว่า การที่จะให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ด้วยดี จะต้องประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ ตัวมนุษย์ สังคมและธรรมชาติ ประสานกลมกลืนกันได้อย่างดีสัดส่วนที่พอดี การพัฒนาคนจึงควรพัฒนาด้วยการให้เขามีปัญญา เมื่อแต่ละคนมีปัญญาก็สามารถช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้เจริญทั้งกายและใจ การดำเนินชีวิตของคนแยกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจาที่ติดต่อกับสิ่งแวดล้อม ทางด้านจิตใจ และทางด้านปัญญา เพราะฉะนั้นเราจะพัฒนาปัญญาอย่างเดียวไม่ได้ เพราะปัญญาเป็นเพียงส่วนหนึ่งในระบบองค์รวมของชีวิตที่ต้องอิงอาศัยกันอยู่

ในการพัฒนาบุคลากร โดยทั่วไปมีจุดประสงค์สำคัญที่จะเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยังประโยชน์สูงสุดให้แก่หน่วยงาน แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรนั้น ควรจะมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้วยเพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป

นอกจากนี้ วาสนา สิงห์โกวิท (2528, หน้า 156) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ควรจัดกระทำไป พร้อม ๆ กันคือ การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการและพัฒนาทางจิตใจ, คุณธรรม, จริยธรรม เพราะการปฏิบัติความดีทางด้านจิตใจจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

เกิดผลสูงสุดและลงทุนน้อย เพราะถ้าคนมีจิตใจดี การทำงานย่อมดีขึ้นตามไปเป็นเงาตามตัว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาขึ้นและมีความเจริญขึ้นขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาทางจิตใจและคุณธรรม มีความสำคัญกับผู้ที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อเด็กและเยาวชนของประเทศชาติต่อไป

การพัฒนาการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนวิทยฐานะ

เนื่องจากพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตามมาตรา 54 กำหนดว่า การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใด และการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสิทธิภาพ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ดังนั้นเพื่อให้การมีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเลื่อนวิทยฐานะ โดยยึดหลักการ 5 ประการเป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ คือ

1. หลักความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
2. หลักคุณธรรม
3. หลักผลการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อผู้เรียน ต่อคุณภาพการศึกษาต่อวงวิชาการวิชาชีพ

และต่อชุมชนและสังคม

4. หลักการทำงานแบบมืออาชีพ : การบริหารงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. หลักการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพของประชากรเพื่อพัฒนาประเทศ ก.ค.ศ.

จึงมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ครูอยู่ในอาชีพได้อย่างมั่นคง ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครู ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องที่ผูกโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจครูที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานดีเด่น ให้ได้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น จากเจตนารมณ์ดังกล่าว ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

ให้ข้าราชการครูมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาข้าราชการครูด้วยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนาข้าราชการครู ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้บังเกิดผลต่อการศึกษาและผู้เรียน

ขณะที่ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (อ้างใน มณเฑียร อายุวะศรี, 2541, หน้า 39) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีนั้น มีความจำเป็นที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพของครู ซึ่งจะจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนในขั้นสูงขึ้น เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพครูเพราะผู้จัดทำต้องใช้ความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิความชำนาญการ หรือความชำนาญต่องานในหน้าที่และผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ไปสู่เป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด แต่ในสภาพปัจจุบันมีข้าราชการครูเป็นจำนวนมากที่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างถูกต้อง จึงทำให้ไม่สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้

ทางด้าน โสภณ นุ่มทอง (อ้างใน มณเฑียร อายุวะศรี, 2541, หน้า 40) กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารที่เกี่ยวกับการสอนที่แสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่ง ก.ค. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้อย่างดี

จากคำจำกัดความดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องเกี่ยวกับวิชาที่สอนเท่านั้น และสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ขอ และวิชาที่ทำการสอน ซึ่งสามารถแบ่งลักษณะของผลงานทางวิชาการเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร ได้แก่ หนังสือเรียนในวิชาที่สอนที่แสดงออกถึงความชำนาญ การสอนในวิชานั้นๆ หรือชุดการสอน เอกสารประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่งที่ใช้สอน หรืองานวิจัยทางการศึกษาต่างๆ

2. ผลงานที่ไม่เป็นเอกสาร ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์หรืออุปกรณ์การสอน เป็นต้น นอกจากนี้ ไพโรจน์ โดเทศ (อ้างในมณเฑียร อายุวะศรี, 2541, หน้า 39) กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารสื่อและ/หรือเครื่องมือที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น อันเป็นผลงานที่แสดงถึงความพยายาม ความตั้งใจจริงและความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือ ความเชี่ยวชาญพิเศษของครูที่จะทำให้เกิดผลดีต่อการศึกษาของชาติโดยส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงาน หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการครูในการจัดทำผลงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและให้ข้าราชการครูได้มีการพัฒนาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

การศึกษาจากสื่อด้วยตัวเอง

ในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทั่วโลกเต็มไปด้วยข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ ที่ล้นส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจของผู้คนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้ที่สามารถเข้าถึงและมีความแม่นยำของข่าวสารและข้อมูลมากกว่า ย่อมตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง การรับรู้ข่าวสารและข้อมูลเหล่านี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิตบนพื้นฐานของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมานุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยาumanism (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดที่มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นคนที่มีความ

รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

1. การค้นคว้าความรู้จากห้องสมุดและแหล่งความรู้ด้วยตนเอง หมายถึงการรวบรวมรายชื่อ ข้อมูล แหล่งความต่าง ๆ ที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ตรงกับความสนใจเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

2. การหาแหล่งความรู้ในชุมชน เช่น ผู้รู้ ผู้ชำนาญในอาชีพต่าง ๆ ห้องสมุด สมาคม สถานที่ราชการ ฯลฯ ซึ่งแหล่งความรู้เหล่านี้จะเป็นแหล่งสำคัญในการค้นคว้า

3. การหาเพื่อนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กัน

4. การเรียนรู้จากการฝึกและปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากสื่อเสริมของฝ่ายบริการเผยแพร่ทางไกล สำนักการศึกษา ต่อเนื่องมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้จัดกิจกรรมสอนเสริมให้กับผู้เรียนที่มีความสนใจ ดังนี้

1. เข้ารับการสอนเสริมจากอาจารย์สอนเสริมของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในเนื้อหาที่สำคัญและยากต่อการทำความเข้าใจด้วยตนเองในวันเสาร์-อาทิตย์ ณ ศูนย์บริการการศึกษาจังหวัด หรือศูนย์วิทยพัฒนา มสธ.

2. ฟังรายการวิทยุกระจายเสียงประกอบชุดวิชา ทางสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย เครือข่าย 2 เพื่อการศึกษา

3. ชมรายการวิทยุโทรทัศน์ประจำชุดวิชา ทางสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย
ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์

4. ศึกษาเทปเสียงหรือซีดีประจำชุดวิชา/รายวิชา หรือเทปเสียงประกอบชุดวิชา

5. ศึกษาชุดการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ (รูปแบบ ซีดีรอม)

ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากสื่อต่าง ๆ ที่ "มูม มสธ." ซึ่งอยู่ในห้องสมุดประชาชนประจำ
จังหวัดทุกจังหวัด และศูนย์วิทยพัฒนา มสธ. นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชจัดการ
เรียนการสอนในระบบการศึกษาทางไกลด้วยปณิธานความเสมอภาค การขยายโอกาส และการ
เพิ่มพูนศักยภาพทางการศึกษาแก่คนไทยให้มีวิถียุคที่จะใช้เป็นประโยชน์ในการประกอบงาน
อาชีพและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในลักษณะการศึกษาตลอดชีวิตบนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน
และความเสมอภาคตามหลักประชาธิปไตย และยังเป็นการสนองพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระ
เจ้าอยู่หัว ในการขยายโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยได้จัด
โครงการทดลองให้บริการการศึกษาผ่านเครือข่ายโทรคมนาคม เป็นสื่อเสริมที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น
นอกเหนือจากการพัฒนาจัดการด้านสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อการเรียนอื่น ๆ ที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้แก่
นักศึกษาตั้งแต่เริ่มดำเนินการสอน ด้วยระบบการศึกษาทางไกลในเดือนธันวาคม พ.ศ.2523

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับครูในยุคปัจจุบัน เพราะเป็น
การใช้เวลาพัฒนาตนเองที่น้อย สะดวก และสามารถเลือกได้หลากหลายตามที่แต่ละคนมีความถนัด
และสนใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนใจให้การสนับสนุนในการจัดหา งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์
และสื่อนวัตกรรมที่ทันสมัยให้เพียงพอ เพื่อให้การพัฒนาตนเองของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครูในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ได้มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

สายวสันต์ จันทร์ตา (2542) ได้ศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง
จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5
ขั้นตอน โดยมีการปฏิบัติปานกลาง ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การสำรวจความต้องการ การกำหนด
วัตถุประสงค์และการกำหนดรูปแบบพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร
ไม่มีนโยบาย ไม่มีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียนโดยเฉพาะ ไม่มีงบประมาณ
และไม่มีการติดตามผลการนำความรู้ไปใช้ ปัญหารองลงมา คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาไม่ให้ความ
ร่วมมืออย่างจริงจัง การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง เวลาที่ใช้ไม่เหมาะสม ข้อเสนอแนะแนวทาง

การพัฒนาบุคลากรพบว่า โรงเรียนควรมีแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเป็นของโรงเรียน โดยเฉพาะ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกขั้นตอนและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งต้นสังกัดควรส่งเสริมงบประมาณและดำเนินการพัฒนาบุคลากรในเวลาที่เหมาะสม

ส่วน พินิจ ภูทับทิม (2543) ได้ศึกษา ความต้องการและการตอบสนองความต้องการครู อาจารย์โรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษาศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ครู อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจสังกัดกองบัญชาการศึกษาศึกษาสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก มีการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เปรียบเทียบระหว่างความต้องการและการตอบสนองความต้องการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบความต้องการจำแนกตามประเภทการทำงาน และตามระดับชั้นยศ ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน ตำรวจทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบการตอบสนองความต้องการจำแนกตามประเภทการทำงานและตามระดับชั้นยศ ทั้งภาพรวม และรายได้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจ ทั้งภาพรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขณะที่ จินรัตน์ สุวรรณศรี (2544) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการประชุม ด้านการศึกษา ต่อและการศึกษาดูงาน ด้านการอบรมสัมมนา และด้านการนิเทศ ส่วนผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองกับประเภทการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

ต่อมา จุฑารัตน์ จันทร์คำ (2545) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาใน โรงเรียนพระหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนระดับประถมศึกษามีความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านการจัดการเรียน การสอน โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาเป็นรายด้านในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการเตรียมการสอนด้านการเลือกใช้และจัดทำสื่อการสอนและเทคนิคการสอน และด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก

ในปีเดียวกัน พชรี ราวีศรี (2545) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยบูรพา มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประเภท

ในการทำงานผลการเปรียบเทียบจากเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่ามีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับ ไพบุลย์ คุณชมภู (2545) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน มีการกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานของแต่ละคนไว้ชัดเจน มีการวางแผนการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย และสนับสนุนให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบวินัย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการวางแผนในปีการศึกษาต่อไป มีการกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาที่พบ ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากร และจัดบุคลากรไม่ตรงความรู้ความสามารถ ขาดการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความยุติธรรมและมีข้อเสนอแนะคือ ควรจัดสรรอัตราครูให้เพียงพอให้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้บ่อยขึ้น โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรอยู่ในรูปของคณะกรรมการและควรมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน โดยควรมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนด้วย

ในขณะที่ สนิท สายปินตา (2545) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกันภายในหน่วยงาน แต่ไม่ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้แก่บุคลากรเนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา งบประมาณและบุคลากรไม่มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง ผู้บริหารจึงควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง

ส่วน สิริธนา เมธาธราทิป (2545) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่สอน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียน ตลอดจนความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การเตรียมแผนการสอนและต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายและการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ในปีต่อมา วีระชัย ไชยประคอง (2546) ได้ศึกษา การดำเนินงานบุคลากรตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

ในด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนได้รับการอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีเนื้อหาความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน สำหรับความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับปฏิรูปการศึกษามีความต้องการเรื่องการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ การวิจัย ในชั้นเรียนและหลักสูตรสถานศึกษา รูปแบบในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของ เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน ใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเองมากกว่าวิธีการอื่น ๆ และ เห็นว่ากิจกรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูตามแนวทางปฏิรูปการศึกษานั้นควรใช้กิจกรรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้าน โอกาสที่ได้อ่านหนังสือ/เอกสารเสริมความรู้ทางวิชาการและหนังสือ ต่างๆ ที่ทางราชการส่งไปให้โรงเรียนนั้น ส่วนมากจะเลือกอ่านเฉพาะที่สนใจตลอดจนความสนใจ ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการปฏิรูปการศึกษา ส่วนมากติดตามจากแหล่งสื่อโทรทัศน์ และการหาซื้อหนังสือมาอ่าน

นอกจากนี้ เสาวลักษณ์ กร โกวิท (2546) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียน โกวิทำรงเชียงใหม่ พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองมากในเรื่องความรู้ เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประกอบการเขียนแผนการสอน ในเรื่องกำหนดเนื้อหาสาระการเรียนรู้ช่วงชั้น และการเขียน แผนการสอนให้สอดคล้องกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม รวมทั้งบูรณาการหลักการ และทฤษฎี วิธีการวัดและประเมินผลการเรียน การวางแผนวัดและประเมินผลให้ตรงตามวัตถุประสงค์ความรู้ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียน และเทคนิคการสร้างแบบทดสอบมาตรฐาน

ทางด้าน อริญญา บุญยงค์ (2546) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้าน การศึกษาของเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้าน การศึกษาต่อและการเข้ารับการศึกษาอบรม มากที่สุด รองลงมาคือความต้องการเลื่อนตำแหน่งทาง วิชาการ การศึกษาดูงานและฝึกงาน และความต้องการพัฒนาตนเองตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะมีความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันด้วย

ในส่วนของ ธรรธ ตันวิพงษ์ตระกูล (2547) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร ในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 2 พบว่า ความ ต้องการพัฒนาของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการบริหาร งบประมาณ ได้แก่ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลผลรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินการ การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การศึกษา

ในปีเดียวกัน เอกพันธ์ ภิรมย์ภักดี (2547) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรช ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา พบว่า ครูมีความ ต้องการพัฒนาตนเองมากในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงานและด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านที่ครูมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือ ด้านการศึกษา อบรมหรือดูงาน ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โดยจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับชั้นที่สอนพบว่า มีความแตกต่างกัน น้อยมาก

ต่อมา สมควร ทิพย์จันทร์ (2548) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน พบว่า มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาวิชาการ การศึกษาต่อ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการนิเทศ ภายใต้อย่างเพียงพอแต่มีปัญหาในด้านการบริหารงาน ได้แก่ ไม่มีการวางแผน โครงการต่าง ๆ ไว้อย่างเป็นระบบ ไม่มีการประเมินผลโครงการ ขาดแคลนงบประมาณ ควรมีแหล่งค้นคว้าและ ศูนย์บริการคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากร

ในส่วนของ หัตยา ต้นป่าเหียง (2548) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ และเชียงราย พบว่า บุคลากรมีความต้องการ พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านงานบริหารงานทั่วไป มีความต้องการมากที่สุดในความรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจของนักวิชาการวัฒนธรรม ความต้องการ รูปแบบกิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร มีความต้องการมากที่สุดคือการศึกษาดูงานและเยี่ยมชม หน่วยงานอื่น ปัญหาอุปสรรคพบว่า ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร

ทำนองเดียวกัน ทศนีย์ กงจักร (2550) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนอนุบาลไผ่แก้ว อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองมาก ครูผู้สอนต้องการให้มีการอบรมเชิง ปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง จัดให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ใน โรงเรียนที่มีการดำเนินการจัดประสบการณ์ที่ประสบผลสำเร็จ จัดให้มีการนิเทศการสอนบ่อยครั้ง ขึ้นและต้องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนด้านการวิจัยชั้นเรียนครูต้องการเข้าร่วมอบรมเชิง ปฏิบัติการจากวิทยากรที่มีประสบการณ์เพื่อให้ตนเองมีความรู้และมีความเข้าใจอย่างแท้จริงขณะที่

ด้านการวัดผลประเมินผลประเมินผลพัฒนาการเด็ก ครูต้องการเข้ารับการอบรมและแลกเปลี่ยน
ความรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับ ภูมิชัย ทิพนเตร (2550) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1 พบว่า ครูมีความต้องการ
พัฒนาตนเองมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเจตคติ ด้านความรู้ และด้าน
ทักษะ ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโดยจำแนกตาม
สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับคุณวุฒิ และระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่าไม่มีความ
แตกต่าง

ในปีถัดไป วรรณิการ์ กงแก้ว (2551) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์
มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร และ
ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน แต่นโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน
และการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจน
ในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ต้องการฝึกอบรมสัมมนา
การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอก อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญา
เอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรร โควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยัง
ขาดทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และต้องการพัฒนาตนเองหลังจากการประเมินบุคลากรประจำปี
เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ศิริพรรณ ดิลกวัฒนานันท์ (2551) ได้ศึกษา ความต้องการในการพัฒนา
สู่มาตรฐานวิชาชีพครูของบุคลากรครูใน โรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูมีความต้องการ
ในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูในระดับมากในทุกๆด้าน และบุคลากรครูมีความกระตือรือร้นที่
จะพัฒนาคุณภาพของตนเองในการประกอบวิชาชีพครู อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
นักเรียน สถานศึกษาและสังคมให้มีประสิทธิภาพ สำหรับวิธีการพัฒนาสู่มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครู
ต้องการมากที่สุดคือการศึกษาดูงานและการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ครูไม่ได้รับ

การพัฒนาในด้านนี้คือไม่มีเวลาที่เอื้อต่อการพัฒนา ขาดแรงกระตุ้นและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

จากการศึกษางานศึกษาที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองของครู เป็นสิ่งที่จำเป็น
สำหรับผู้ที่รักความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นครูจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ
รวมถึงพัฒนาด้านจิตใจและคุณธรรม ซึ่งต้องอาศัยความตั้งใจจริงและมีวินัยในตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์
ในการพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพต่อไป