

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจโลกเข้าสู่ยุคถดถอยขณะเดียวกันการแข่งขันระหว่างประเทศและระหว่างองค์กรก็เพิ่มความเข้มข้น รุนแรง และหลากหลายกว่าช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยเฉพาะด้วยแรงขับเคลื่อนจากความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีสารสนเทศและคมนาคม ซึ่งวิถีชีวิตของมนุษย์และองค์การจนแตกต่างไปจากเมื่อ 20-30 ปีที่ผ่านมาเกือบสิ้นเชิง ในภาวะนี้ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์การสมัยใหม่มีเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น คือ มนุษย์ในองค์การ มนุษย์จึงกลายเป็นผู้ที่สามารถบันดาลความสำเร็จและรุ่งโรจน์ให้แก่องค์การ ในขณะเดียวกันก็อาจนำมาซึ่งความหายนะได้เช่นเดียวกันมนุษย์มีความสำคัญมากกว่าการเป็นทรัพยากร แต่มนุษย์เป็น “สินทรัพย์” หรือเป็น “ทุน” ให้แก่องค์การ องค์การใดจะสามารถทำให้มนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่ทรงค่าได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการมนุษย์ในองค์การ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548, หน้า 9) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2540, หน้า 1) กล่าวว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ หากว่าองค์การหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์การได้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์การหรือหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด แต่การที่องค์การหรือหน่วยงานใดจะสามารถหาคนดีมีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้ผู้มีความสามารถอยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้นั้น องค์การหรือหน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีด้วย

การพัฒนาบุคลากรเป็นความจำเป็นขององค์การทุกองค์การ เพราะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ให้สามารถทำงานดีขึ้น และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้ทุกคนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีความคิดที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น (นวลนภา บรรลือทรัพย์, 2544, หน้า 2)

เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะครูมีหน้าที่ในการจัดกิจกรรม อบรมสั่งสอน

นักเรียนให้เป็นคนดีมีความประพฤติชอบ มีสติปัญญาเพียบพร้อมในการแก้ไขปัญหาก็สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข จะต้องได้รับการพัฒนาโดยวิธีการต่างๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม และครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการสอนตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 23) กล่าวถึงการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางว่า ครูควรจัดการเรียนการสอนดังนี้ 1) เตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ 2) จัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลุกเร้า จูงใจ และเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ 3) เอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล และแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง 4) จัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ 5) ส่งเสริมให้นักเรียนฝึกคิด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง 6) ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม พร้อมทั้งสังเกต ส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน 7) ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิดการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ 8) ใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง 9) ฝึกฝนกิจกรรมรายสัปดาห์และวินัยตามวิถึวัฒนธรรมไทย 10) สังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษาเป็นนโยบายหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการใช้ขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาดำเนินไปอย่างมีทิศทาง นำไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน (ศูนย์ปฏิรูปการศึกษา 2546, หน้า 5) คือ ปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูประบบการบริหารและการจัดการศึกษา ปฏิรูปครูคุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ผลของการปฏิรูปการศึกษา ทำให้องค์การที่เกี่ยวข้องต้องปรับปรุงและพัฒนางานบุคลากรในองค์การ มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่เปลี่ยนแปลง องค์กรและสิ่งแวดล้อมขององค์กรต้องอาศัยซึ่งกันและกันการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การเป็นปัจจุบันที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อองค์การ การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านความรู้และวิทยาการต่างๆ รวมถึงการพัฒนาทางวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวบีบบังคับให้องค์การต้องเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเพื่อพัฒนาองค์การให้ดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจุบันการพัฒนาครูผู้สอนบางกลุ่มยังไม่พร้อมต่อการปฏิรูป ทั้งในด้านความมั่นคงในการทำงานที่ครูทำ ลักษณะของงานที่ทำ บางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงตามสาระวิชาที่เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 15-17) ได้สรุปรวมปัญหาการพัฒนาครูในระหว่างการเป็นครูประจำการต่างๆ คือ 1) ปัญหาการฝึกอบรมไม่ตอบสนองความต้องการของครู ซึ่งหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมาย แต่ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมมักจะสอบถามความต้องการจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร แต่ไม่สอบถามความต้องการของ

ครูผู้สอนโดยตรง 2) ปัญหาหลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถของครูด้านงานบริหารมากกว่างานสอน 3) ปัญหาเนื้อหาการฝึกอบรมไม่ค่อยเหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนหรือสภาพความเป็นจริง 4) ปัญหาเหตุผลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมักจะไม่ใช่เพราะความอยากรู้หรืออยากเรียน ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมักจะมุ่งหวังที่จะใช้ผลการศึกษฝึกอบรมในการทำผลงานเลื่อนขั้น หรือการขึ้นเงินเดือน หรือใช้เป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อหรือการเพิ่มวุฒิ แต่ไม่ใช่เพราะความอยากเรียนรู้ 5) ปัญหาครูจำนวนมากไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของตนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำการ ด้วยสาเหตุต่าง ๆ 6) ปัญหาครูไม่พัฒนาตนเอง เพราะครูจำนวนมากที่ไม่มีเวลาอ่านหนังสือหรือติดตามวิทยาการใหม่ๆ หรือไม่สนใจการอ่านหนังสือเพื่อหาความรู้ด้วยตนเอง

จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาดังกล่าวหากไม่ได้รับการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง ดังที่กองการศึกษาเทศบาลเมืองลพบุรี ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียนและผู้สนับสนุนการศึกษาของโรงเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ต่อแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองลพบุรี รวม 4 โรงเรียน พบว่า ผลการประเมินในหลายด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไข เช่น ด้านการยกระดับการเรียนรู้ของนักเรียนให้สูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้เรียนได้เรียนรู้กับคณะครูอาจารย์ที่สอนตรงตามวิชาเอก อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดกิจกรรมให้เป็นไปตามศักยภาพและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและวัยของผู้เรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านการยอมรับในความสามารถและเทคนิคในการสอนของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด จากผลสำรวจดังกล่าวจึงทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้ยั่งยืนต่อไป (ประเวศ พุ่มพวง, 2546, หน้า 21-23)

กระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งอยู่ในฐานะที่ต้องรับผิดชอบการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดูแลและรับผิดชอบจัดตั้งหน่วยงานสำหรับดำเนินการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยา เรียกว่า สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (สน.ศท.) มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้แต่ละเทศบาลสามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเป็นหน่วยงานที่อยู่ในความควบคุมและดูแลของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จึงต้องมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้กับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่นต้องช่วยเหลือสถานศึกษาในด้านต่างๆ ทั้งด้านงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจังให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 5)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้เสนอแนวทางด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นว่ามีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ คุณวุฒิ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อมุ่งเน้นให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาท้องถิ่นทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดนโยบายและมาตรการของแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2549-2551) ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ให้มีคุณภาพ คุณวุฒิ คุณธรรมและจริยธรรม พร้อมกับเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 7)

เท่าที่ผ่านมามีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานครูเทศบาลอย่างต่อเนื่อง แต่ยังมีพนักงานครูบางส่วนที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับโอกาสในการฝึกอบรมน้อยมาก อย่างไรก็ตามพนักงานครูเทศบาลทั้งที่ได้รับการฝึกอบรมบ่อยๆ และที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือได้รับการฝึกอบรมน้อยครั้ง ต่างมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทั้งสิ้นดังที่ฉลอง ชามเลิศ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ พบว่า พนักงานครูเทศบาล มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญช่วย บุญอาจ (2546, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล จังหวัดชลบุรี พบว่าระดับความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ การเข้ารับการอบรม การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การทำนศึกษาดูงานและการฝึกงานและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การศึกษาต่อ

จากเหตุผลและความจำเป็นที่ว่าครูและบุคลากรทางการศึกษานั้นเป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในสถานศึกษา ประกอบกับแต่ละคนต่างมีความแตกต่างกันทั้งในด้านระดับความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ ฉะนั้นการพัฒนาครูในสถานศึกษาจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ และไม่ควรมองข้าม เพราะจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและส่งผลดีต่อผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ซึ่งครูต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามความต้องการ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี เพื่อนำผลของการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ต่อไป

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยจะทำให้ได้รับข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนงาน เพื่อนำไปปรับวิธีการพัฒนาพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี ปีการศึกษา 2550 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 340 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี จำนวน 184 คน ซึ่งได้จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่มีความคลาดเคลื่อน .05 (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2540, หน้า 71)
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี
 - 2.1.1 ตำแหน่ง
 - 1) ครูอัตราจ้าง
 - 2) ครูผู้ช่วย
 - 3) ครู
 - 2.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1) ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2) 5 – 10 ปี
 - 3) 11 - 15 ปี
 - 4) 16 – 20 ปี
 - 5) ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาตนเอง ใน 8 ด้าน คือ

- 2.2.1 ด้านพัฒนาหลักสูตร
- 2.2.2 ด้านการสอน
- 2.2.3 ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 2.2.4 ด้านวัดผลประเมินผล
- 2.2.5 ด้านวิจัยทางการศึกษา
- 2.2.6 ด้านการแนะแนวการศึกษา
- 2.2.7 ด้านบุคลิกภาพ
- 2.2.8 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์หรือความปรารถนาของพนักงานครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ที่จะให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

พนักงานครู หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในส่วนท้องถิ่น สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย

ครูอัตราจ้าง หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอน ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

ครูผู้ช่วย หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในระหว่างการประเมินผล การปฏิบัติงานก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี

หน้าที่ของพนักงานครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามงานวิชาชีพที่ส่งเสริมการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร หมายถึง การพัฒนาหรือปรับปรุงวิชาและเนื้อหาที่ใช้สอน และเรียน ประกอบด้วย การศึกษาหลักการ กำหนดจุดมุ่งหมาย โครงสร้าง การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเหมาะสมกับผู้เรียน

2. ด้านการสอน หมายถึง การดำเนินการถ่ายทอดความรู้ตามกระบวนการ

กระบวนการต่างๆ ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดเนื้อหาหรือประสบการณ์การเรียนรู้ การใช้เทคนิคหรือรูปแบบการสอน การเลือกใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ การจัดบรรยากาศในชั้นเรียน และการประเมินผลหลังสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3. ด้านสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึงการนำเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ หรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้จัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การเลือกใช้ การผลิต การคิดค้นวิธีการใหม่ๆ และการนำแหล่งวิทยาการต่างๆ ในท้องถิ่นมาใช้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้และประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์การเรียนการสอน

4. ด้านวัดและประเมินผลทางการศึกษา หมายถึงการตรวจสอบเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของผู้เรียน ประกอบด้วย การศึกษาหลักการวัดและประเมินผล การเลือกใช้วิธีการวัดและประเมิน การสร้างแบบทดสอบ การสร้างแบบบันทึกการวัดผล การใช้สถิติและแปลความหมายข้อมูล เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน

5. ด้านวิจัยทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเรียนการสอน ประกอบด้วย การศึกษาหลักการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของผู้เรียน การเลือกวิธีการหรือนวัตกรรมมาใช้ การใช้สถิติและวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนรายงานนำเสนอผลงานทางการวิจัยเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาการเรียนการสอน

6. ด้านแนะแนวทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดกิจกรรม ประกอบด้วย การศึกษาหลักจิตวิทยาทางการศึกษา การจัดวางตัวบุคคล การจัดทำข้อมูลผู้เรียน การให้บริการสารสนเทศ การให้คำแนะนำและคำปรึกษา และการติดตามผล เพื่อช่วยให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง สภาพแวดล้อม สามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสถานการณ์ต่างๆ ได้

7. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกซึ่งลักษณะท่าทางที่ดูดีสง่างาม ประกอบด้วย การพัฒนาท่าทางและกริยาต่างๆ การพัฒนาการแต่งกาย การพัฒนาความมั่นใจทางอารมณ์และจิตใจ และการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่

8. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง การรู้สึกรู้สีกิตที่พึงามตลอดจนการประพฤติที่ควรปฏิบัติประกอบด้วย การพัฒนาศีลธรรม การพัฒนาความมีวินัย การพัฒนาความซื่อสัตย์ การพัฒนาความยุติธรรมและการพัฒนาความรักและศรัทธาในวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่ของครู

วิธีการพัฒนา หมายถึง การใช้กิจกรรมเพื่อการพัฒนาพนักงานครู โดยการศึกษาต่อการฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ทำให้พนักงานครูในสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ดังนี้

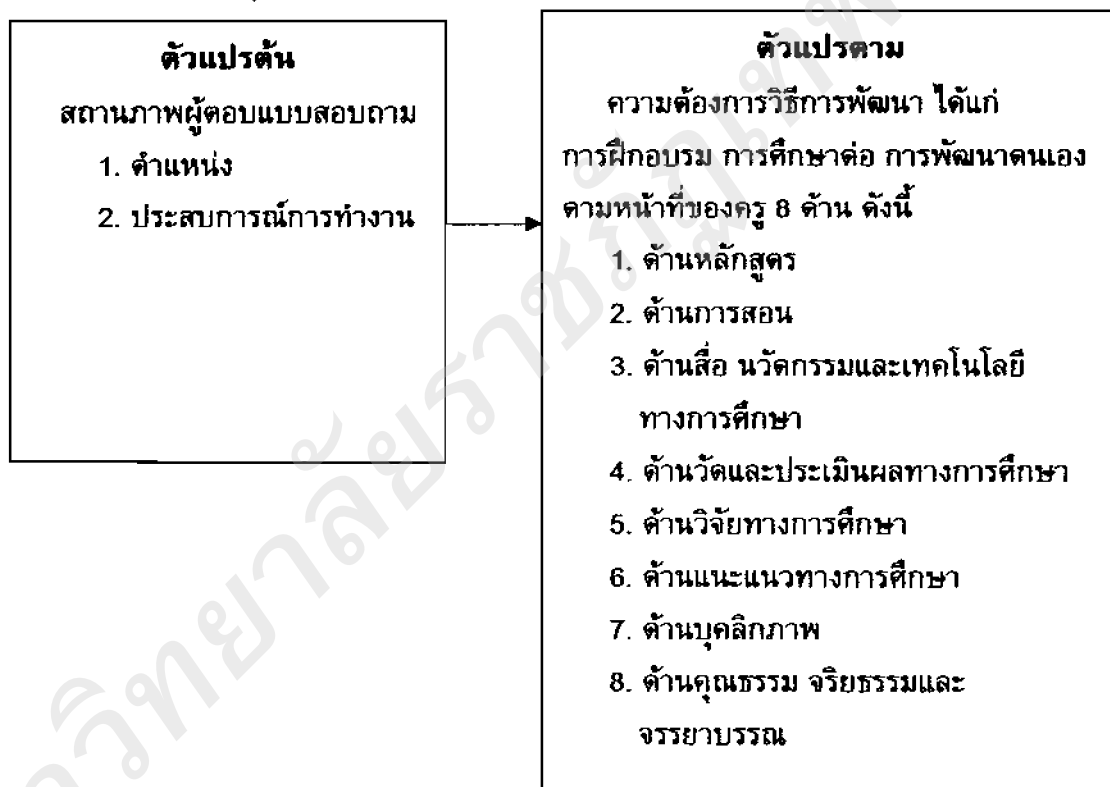
การฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการอบรมโดยการสอนแนะ การบรรยาย การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรมทางไกล การใช้กรณีศึกษา การแสดงบทบาทสมมติ การฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นๆ เพื่อส่งเสริมให้ครู ได้เพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้และความชำนาญ นำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นในสถาบัน การศึกษา ทั้งภายในประเทศ ในเวลาราชการ นอกเวลาราชการ ภาคฤดูร้อน และต่างประเทศ หรือการศึกษาในระบบการศึกษาทางไกล ในระดับการศึกษาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนวุฒิ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และวิทยาการใหม่ๆ ที่ทันสมัยสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การฝึกฝนตนเอง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับผู้อื่น การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ การฟังวิทยุ ชมรายการโทรทัศน์ การอ่านหนังสือ วารสาร นิตยสาร การเป็นสมาชิกองค์กรทางวิชาชีพหรือองค์กรที่น่าสนใจ พัฒนาความรู้ความจำของตนเอง การทัศนศึกษาดูงาน ค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิด ความเจริญในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ นำมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ต่างกัน
2. พนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการวิธีการพัฒนาตามหน้าที่ต่างกัน