

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ครั้งนี้มีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังรายละเอียดตามลำดับต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร
2. วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 การฝึกอบรม
 - 2.2 การไปศึกษาคู่หรือดูงาน
 - 2.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 2.4 การพัฒนาด้วยตนเอง
 - 2.5 การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร
3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
 - 3.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานบริหารทั่วไป
4. การบริหารเชิงระบบ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การพัฒนาบุคลากร

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานทั้งนี้เพราะคน เป็นตัวจักรที่สำคัญในการผลิตงานออกมาส่วนทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความสำคัญรองลงมาจากคน หากหน่วยงานใดมีคนดีปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ได้ทั้งผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณคนดีในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ผลดี มีความประพฤติดี มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี ทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้บุคคลจะได้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกมาแล้ว เป็นผู้เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง แต่หลังจากได้ปฏิบัติงานมาชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากไม่มีการพัฒนาบุคคลผู้นั้นความรู้ความสามารถจะค่อยๆ ส้าหลังลงไปในที่สุดก็จะกลายเป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างไม่มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นผลเสียหายต่อบุคคลนั้นต่อหน่วยงาน และต่อประเทศชาติดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

นโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบาย และมาตรการเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ในด้านการศึกษา ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในอาชีพโดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์ และวิสัยทัศน์กว้างไกล ในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้ สามารถพัฒนาตนเอง และวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนในการปฏิบัติงานส่งเสริมวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงให้สังคมยอมรับและยกย่อง จัดปัจจัยแวดล้อม และระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครู ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ สะดวกสบายมีขวัญและกำลังใจ

เป้าหมาย

1. ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. ครู และบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ได้รับสวัสดิการ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

1. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาชั้นสูงวิชาชีพ และเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วางแผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งครูให้ตรงกับสาขาวิชา และความถนัด ให้มีจำนวนครูให้ได้สัดส่วนกับจำนวนนักเรียนห้องเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งสาขาวิชาที่จัดสอน และบริการ

3. สร้างระบบการพัฒนาผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยี และการจัดการเรียนสอน สื่อ การวัดผล และประเมินผล และการแนะแนวไว้ในระดับส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้เป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

4. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงความสนใจความต้องการ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

5. มีระบบการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลือครูในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูล ที่ชี้แนะสิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

6. ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้วางแผนพัฒนาตนเอง ตามระบบความ ก้าวหน้าทางการทำงานที่จัดวางไว้ โดยให้ครูและบุคลากรได้แสวงหาความรู้ และริเริ่มปฏิบัติ งานด้วยวิธีการใหม่ ๆ สะสมบันทึกในแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นข้อมูลในการส่งเสริม ความก้าวหน้าของครู และบุคลากร

7. เร่งจัดสวัสดิการ และผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อครู และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีขวัญ และกำลังใจ

การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ (Professional) อย่างเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพนั้น จะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร รูปแบบ วิธีการในการ ประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม รวมทั้งต้องสร้างเครือข่าย และยุทธศาสตร์ที่หลากหลาย โดยมีเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นกรอบใน การปฏิบัติงาน และจะต้องมีการจัดวางตัวบุคคล การเกลี่ยอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณ งานด้วย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกิจกรรมงาน โครงการ ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ ยกระดับมาตรฐานครู และบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละระดับ ตำแหน่ง และความรับผิดชอบ ไว้หลายโครงการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ศึกษาต่อได้วุฒิสูงขึ้น และพร้อมที่จะปรับเข้าสู่โครงสร้าง และกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 อีกด้วย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ให้เหมาะสมกับวิชาชั้นสูงโดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 29) เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยใช้เกณฑ์วิชาชีพของครูสภาว่า ครูต้องมีการพัฒนาตนโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานเป็นเครื่องมือ วิชาชีพครูเพื่อเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
3. มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลถาวรแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2540 ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เช่นเดียวกัน ได้แก่

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนา

4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลจริง
5. พัฒนา และใช้นวัตกรรมบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานองค์กร โดยเน้นผลถาวร
7. รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างเป็นระบบ
10. แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมากซึ่งจะได้นำเสนอต่อไปนี้
 กิติ ดัชกานนท์ (2530 : 95) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนทักษะวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีผลต่อการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งให้ดีขึ้นของผู้ผ่านการอบรม และมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในที่สุด

สนอง เครือมาก (2537 : 1074) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม

เจริญ ไวรวัจนกุล (2522 : 81) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากร ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนถึงจะมีประสิทธิภาพสูงเพียงใด เมื่อกาลเวลาผ่านไปก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา บางครั้งการทำงานที่จำเจอยู่เสมอย่อมก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ การได้เปลี่ยนงานได้สัมผัสกับบุคคลในวงการอื่น ๆ ย่อมช่วยให้สดชื่นมีพลังและน้ำใจทำงานได้ดีขึ้น

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538 : 27) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคคล หมายถึง การให้บุคคลได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีภูมิปัญญาความคิดที่จะเป็นผู้ชี้กระแสดการพัฒนามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีจิตสำนึก และรับผิดชอบต่อสังคม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้นำวิธีต่างๆ มาพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการ ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ดังนี้

นโยบายการผลิตครู และพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538 : 77)

1. ปฏิรูปการผลิตครู และพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ โดยเร่งพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลนเป็นอันดับแรก ตลอดจนพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม

2. ดำเนินงานด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เพื่อส่งเสริมผลกำลังใจ และความมั่นคงให้กับครู พร้อมทั้งพัฒนาองค์รววิชาชีพครูในสาขาต่าง ๆ ในท้องถิ่น จัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู

แผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 8 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ต้องพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเร่งพัฒนาคุณภาพของครู อาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ รวมทั้งให้ครู อาจารย์ มีความสำนึกในอาชีพ สามารถถ่ายทอดความรู้ ในลักษณะการสอนเชิงวิเคราะห์ ให้รู้จักคิดเป็นทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น (แผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 8 : 97)

นอกจากนี้ในมาตรการ การปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540 : 156)

1. สรรหาบุคลากร ครูผู้สอนในวิชาที่ขาดแคลนให้เหมาะสม และเพียงพอ
2. พัฒนาครูผู้สอนให้ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง

3. พัฒนาผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนให้มีจิตสำนึก ในความรับผิดชอบ มีคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

4. ให้มีการประเมินความก้าวหน้าของครู โดยมุ่งเน้นการวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพการเรียนของนักเรียน และสนับสนุนให้ครูทำการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยเน้นการวิจัยในห้องเรียน

ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับ และประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู

คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2542 : 23)

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญ ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร ให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามต้องการ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือก่อนเลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้นในด้านความรู้ ความชำนาญหรือทักษะ ทักษะคิดหรือเจตคติ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ (สนอง เครือมาก. 2537 : 1075)

1. การฝึกอบรม
2. การไปศึกษาต่อหรือดูงาน
3. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ

2.1 การฝึกอบรม

2.1.1 ความหมายและความสำคัญของการฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ กระบวนการต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ถูกต้อง เพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สนอง สิริกุลวัฒนา. 2531 : 261)

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีระบบเพื่อให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้น ซึ่งการฝึกอบรมทุกครั้งจะต้องยึดถือวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเป็นหลัก แล้วสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานดังกล่าว พฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานจะได้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ

1. สถานที่ศึกษาใด ๆ ก็ตามไม่อาจผลิตบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ในทันทีที่จบการศึกษา จึงจำเป็นต้องทำการอบรมให้ผู้มีความรู้ความเข้าใจทักษะ และทัศนคติที่ดี และเพียงพอก่อนที่จะเริ่มลงมือปฏิบัติงานนั้น ๆ

2. ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้ปฏิบัติงานจึงควรได้รับการพัฒนาให้สามารถทำงานสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่ดีที่สุด

3. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ จึงพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และสร้างขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 250-251) ได้กล่าวถึงความหมาย และความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่า

การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้และมีทักษะเพื่อความมุ่งหมายเฉพาะอย่างจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมที่จำเป็น และเป็นประโยชน์ต่อองค์การเพื่อให้องค์การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพความสำคัญของการฝึกอบรมได้แก่

1. ลดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง การฝึกอบรมที่ถูกต้องและเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การ

2. เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมไม่เพียงแต่เป็นความจำเป็นสำหรับพนักงานใหม่เท่านั้น แต่เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ สำหรับพนักงานที่ทำงานอยู่ เพื่อให้การทำงานดีขึ้น

3. เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงานให้เกิดความผูกพัน และภักดีต่อองค์กรด้วย
4. เพื่อเป็นการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ลดอุบัติเหตุ การขาดงาน การลาออกจางานของพนักงาน
5. เพื่อการวางแผนกำลังคน เพื่อการจัดวางบุคคลเพื่อเป็นไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมให้เกิดความรับผิดชอบมีคุณภาพรวมทั้งขวัญ และกำลังใจในการทำงาน
6. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานต้องการทักษะความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

2.1.2 ประเภทของการฝึกอบรม

การฝึกอบรมแบ่งได้ 2 ประเภทใหญ่คือ

- 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่จะเริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดได้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะบางประการที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เช่นการอบรมปฐมนิเทศ เป็นต้น
- 2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน เป็นการฝึกอบรมให้บุคคลที่ได้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ซึ่งอาจจะต้องทำการฝึกอบรมด้วยเหตุผลดังนี้ คือ
 - (1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานให้ได้มาตรฐานดีขึ้น
 - (2) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานซึ่งอาจจะด้วยเหตุจากการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือเครื่องจักร เทคโนโลยีหรือนโยบายของผู้บริหาร
 - (3) มีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมคณะแพทย์จัดทำที่แพร่หลายเช่น การอบรมเจ้าหน้าที่สหกรณ์ การอบรมการสอนคณิตศาสตร์แผนใหม่ สำหรับมัธยมศึกษา การสัมมนาผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น (สุโขทัยธรรมาธิราช. 2531 : 95-96)

2.1.3 ประโยชน์ของการฝึกอบรม

เจริญ ไวรวิจกุล (2522 : 28) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงานหรือฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการมีประโยชน์คือ

- 1) ประหยัดเวลาของบุคลากร แทนที่จะไปศึกษาแล้วเรียนเป็นเวลานานในภาคปฏิบัติ หน่วยงานอาจมีการเปิดให้มีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานขึ้น โดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญอยู่แล้ว เป็นวิทยากรอาจใช้เวลาไม่มากนัก

- 2) ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกหรือพัฒนาบุคลากรไม่ได้หมายความว่า จะจัดให้เฉพาะผู้เข้าใหม่เท่านั้น แต่แก่ทุกคน เป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน เพื่อเติมความรู้และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น เป็นการเปิดหูเปิดตาให้กว้าง
- 3) สร้างทัศนคติในบรรดาบุคลากรที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเป็นการ เปิดโอกาสให้มีการพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เป็นการพัฒนาระบบสังคมให้ดีขึ้นก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี มีความจงรักภักดีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญ และระบบการทำงานขององค์กรให้ดีขึ้น
- 4) ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานสมาชิกอาจมี ปัญหาทางปฏิบัติ แต่ไม่สามารถไปปรึกษาหารือใครได้ การพัฒนาบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พบปะกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเทคนิคส่วนตัวในการทำงาน
- 5) เป็นการช่วยเหลือหน่วยงาน เมื่อหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานไม่ได้ ตามปรกติ การหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างเป็นการลำบาก การเปิดอบรม ระหว่างปฏิบัติงานเป็นการบรรเทาความขาดแคลนดังกล่าวได้บ้าง
- 6) เป็นการช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นคนมีค่ายิ่งขึ้น เพราะมีความรู้ ความชำนาญมากขึ้น ค่าตัวย่อมแพงขึ้นเป็นธรรมดา

2.2 การไปศึกษาต่อหรือดูงาน

การลาศึกษาต่อหรือการหยุดพักเพื่อ ไปศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะในโลกปัจจุบันได้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน ถ้าบุคลากรไม่มีการพัฒนาก็อาจจะ มีความรู้ความสามารถที่ล้าสมัย ไม่ทันโลกหรืออาจจะใช้วิทยาการ และเครื่องมือใหม่ ๆ ไม่ เป็นหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา และหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติม ในสถานศึกษาที่สูงขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ และผลเสียที่อาจเกิดขึ้นต่อการ ปฏิบัติงานการที่ผู้บริหารอนุญาตให้บุคลากรในหน่วยงาน ไปศึกษาต่อ เพื่อรับประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรหรือวุฒิสูงขึ้นกว่าเดิมเป็นการเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้เพิ่มวุฒิสูงกว่าเดิม เป็นการเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้เพิ่มวุฒิของตนเอง การให้ไปศึกษาต่อ มีเหตุผลสนับสนุนว่า ผู้ที่ ไปศึกษาต่อแล้วกลับมาทำงานจะมีความรู้ความสามารถดีขึ้นสามารถทำงานได้ดี และ สามารถรับภาวะหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม

การลาศึกษาต่อ

แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. การศึกษาต่อต่างประเทศ
2. การศึกษาต่อในประเทศ

การลาศึกษาต่อแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ประเภท ก หมายถึง ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดส่งไปสมัครสอบหรือไปศึกษาต่อ
2. ประเภท ข หมายถึง ประเภทที่ผู้สมัครสอบขออนุญาตไปสมัครสอบ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะไปสอบตามวิชาเอก และสถานศึกษาที่กรมกำหนดไว้เป็นรายปี (เอกสารการสอนวิชา 501702 มมส. 2542 : 169)

ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ. 2528 ได้แก่

1. การลาศึกษาต่อภาคปกติข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อภาคปกติต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - ก. มีอายุไม่เกิน 45 ปี บริบูรณ์นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าสังกัดเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
 - ข. ปฏิบัติราชการด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย
 - ค. มีคุณสมบัติและพินความรู้ตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนดไว้
 - ง. ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลาราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 36 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็มทั้งนี้ นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษา
 - จ. ข้าราชการที่เคยได้รับอนุญาต ไปศึกษาต่อภาคปกติ หรือศึกษาต่อต่างประเทศแล้วจะลาศึกษาต่อต้องกลับไปปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ง. แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัดมีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้ข้าราชการซึ่งกลับมาปฏิบัติราชการ ไม่ครบตามเวลาที่กำหนดไปศึกษาอีกต่อเป็นกรณีพิเศษ ก็ให้เสนอกระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาอนุญาตให้เป็นราย ๆ ไป
2. การลาศึกษาต่อภาคนอกเวลา ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคนอกเวลาต้องมีคุณสมบัติดังนี้
 - ก. ผู้ใช้เวลาแบ่งส่วนไปศึกษา
 - (1) มีอายุไม่เกิน 55 ปีบริบูรณ์นับถึงวันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ แต่ถ้ากรมเจ้าสังกัดเห็นสมควรหรือมีความจำเป็นจะให้ผู้มีอายุเกิน 55 ปีบริบูรณ์ไปศึกษาก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของกรมเจ้าสังกัด พิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(2) ข้าราชการส่วนกลางต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 24 เดือนเต็ม สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา หรือสำนักงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ต้องมีเวลาข้าราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม ทั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการถึง วันที่ 15 มิถุนายน ของปีที่จะเข้าศึกษาต่อ

ข. ผู้ที่ไม่ต้องใช้เวลาราชการ ไปศึกษาต่อไม่อยู่ในเงื่อนไขตามข้อ ก.

3. การศึกษาต่อภาคฤดูร้อน มีหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาตดังนี้

ก. วิชาที่จะไปศึกษาต้องเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข. เป็นผู้ที่มีผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับรองว่าหากให้ไปศึกษาต่อแล้วจะไม่เกิด

ความเสียหายแก่ราชการ

ค. จำนวนข้าราชการ ในสำนักงานระดับกองที่จะได้อนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อน รวมกันทั้งสิ้นต้องไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในสำนักงานนั้น ๆ แต่ถ้าสำนักงานใดมีข้าราชการทั้งหมดต่ำกว่า 10 คน ให้อยู่ในกรณีข้อยกเว้นของกรมเจ้าสังกัด

ง. จำนวนข้าราชการในสถานศึกษาที่จะได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าสถานศึกษานั้นๆ

จ. ถ้าสำนักงานใดมีผู้ขออนุญาตไปศึกษาต่อภาคฤดูร้อนมากกว่าจำนวนที่จะอนุญาตได้ให้พิจารณาผู้ที่มีอายุราชการมาก่อน

2.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถความรู้ ความชำนาญ หรือทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้ไปประชุมหรือร่วมสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากร การเวียนหมุนงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง (สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. 2536 : 24-25)

นฤมล บุญนิม (2542 : 14) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูในภาวะการทำงานปกติ โดยแท้จริงแล้วคือ การให้ครูปรับปรุงพัฒนาคุณภาพตนเอง และปรับปรุงการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ บันทึกการประมวลผลการปฏิบัติไว้เป็นช่วงๆ เพื่อวิเคราะห์ สังเคราะห์ และหาข้อสรุป แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ปรับเปลี่ยนวิธีการใหม่ ๆ แสวงหา หรือใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานครูที่พัฒนาตนเองตามแนวทางนี้ ต้องมีระบบบันทึกการ

คำนิยามและผลงานของคน และต้องรู้จักวิเคราะห์สิ่งที่ตนได้กระทำว่าถูกต้องเหมาะสม และส่งผลดีหรือไม่เพียงใดกับความปรับปรุง แก้ไขอย่างไรครูที่พัฒนาตน และพัฒนางาน ในลักษณะนี้จะมีร่องรอยและหลักฐานที่แสดงถึงผลการพัฒนางานให้ตรวจสอบได้ทุกเรื่อง โดยสรุปแล้วความต้องการพัฒนาครูในภาวะการทำงานปกติจะทำให้ผู้ปฏิบัติในฐานะผู้กระทำ (Active) ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการพัฒนา ซึ่งจะทำให้ตนเองรู้สึกถึงความ มีคุณค่าความภาคภูมิใจ ในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกับนักเรียนพัฒนานักเรียน ก็มีการเก็บรวบรวม ข้อมูลและบันทึกหลักฐานต่าง ๆ ไว้แล้วนำข้อมูลและหลักฐานเหล่านั้นมาวิเคราะห์ประเมิน เพื่อหาข้อสรุปที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนางานให้มีคุณภาพสูงขึ้นต่อไปเป็นวงจรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถคิดตัดสินใจ วางแผนปฏิบัติประเมิน และพัฒนาได้ด้วยตนเอง นับว่าเป็นการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ของครู

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 155-156) ได้กล่าวว่า การปฏิวัติครูไทย สิ่งที่จะต้องทำ อย่างยิ่งเพื่อความอยู่รอดของระบบการศึกษา คือ การปฏิวัติครูเนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด การปฏิวัติครู ต้องทำทั้งระบบ คือ

1. การสรรหา ต้องสรรหากคนดีคนเก่งมาเป็นครูอย่างที่เราเคยทำมาในอดีตให้ได้ ในปัจจุบันเราก็ทำกันอยู่บ้าง เช่น โครงการครูทายาท ได้คัดเลือกผู้มีความสมบัติเข้าเรียนวิชาครู และบัณฑิตเข้ารับราชการครูเมื่อจบการศึกษา แต่ครูจากโครงการดังกล่าวยังมีจำนวนไม่มากพอที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในอาชีพครูได้ จำเป็นต้องหามาตราการสรรหาให้กว้างขวาง และมีจำนวนเพียงพอเพื่อให้ได้ ครูพันธุ์ใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัย

2. การพัฒนาครูของครู ถ้าเราต้องการได้ครูพันธุ์ใหม่ก็จำเป็นต้องพัฒนาครูของครูเสียก่อน มิฉะนั้นก็จะเป็นเช่นนิทานเรื่องแม่ปูกับลูกปู คือ แม่ปูอยากให้ลูกปูเดินตรงแต่แม่ปูเองก็เดินไม่ตรง เพราะถ้าอยากให้ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ดีก็ควรได้รับการฝึกอบรม และเห็นตัวอย่างการสอนแบบใหม่ จากอาจารย์ของสถาบันผลิตครูก่อน ฉะนั้นการพัฒนาครูของครูจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเช่นกัน

3. การฝึกหัดครูจำเป็นต้องเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน ในสถาบันฝึกหัดครู ทั้งระบบคือ ตั้งแต่การกำหนดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน การฝึกสอนการประเมินผล เงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา เพื่อให้ได้ครูพันธุ์ใหม่ตามที่สังคมต้องการ

4. การพัฒนาครูประจำการ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ที่ทันสมัย และการศึกษาหรือฝึกอบรมที่ทำกันอยู่ก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการอบรมใหม่

โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการต้องจัดให้มากขึ้น และเป็นระบบที่ในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญมากกว่าการอบรมที่จัดขึ้น ตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตร แต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงานดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

2.4 การพัฒนาด้วยตนเอง

แผนการพัฒนาศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ได้กำหนดนโยบายการอบรมและพัฒนาครูประการอย่างเน้นระบบและต่อเนื่องดังนี้

1. สถาบันฝึกหัดครู ต้องเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดชุมชนทางวิชาการที่สร้างคุณค้ำมาตรฐานศักดิ์ศรี และศรัทธาวิชาชีพครูด้วยการสนับสนุนการเงินในรูปโครงการพิเศษ หรือกองทุนที่เพียงพอ และมีความคล่องตัวในการบริหารและจัดการ

2. รัฐส่งเสริมสนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษาทุกสังกัดให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้ และนำสื่ออุปกรณ์ไปใช้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผล

3. สถาบันการศึกษา และสถาบันฝึกหัดครูพัฒนาความพร้อมให้แก่ครูประจำการ โดยพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มตลอดทั้งได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนที่ทันต่อสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

4. สถาบันฝึกหัดครู ฝึกอบรมครูประจำการให้เชื่อมโยงกับปราชญ์ชาวบ้านและชุมชน โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานในพื้นที่เพื่อเป็นแนวคิด และแบบอย่างให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงรวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัด และตรวจสอบการศึกษามากขึ้น

5. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเร่งปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ และประเภทเพื่อให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกล มองการศึกษาเป็นการพัฒนาคนทั้งมวล และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

6. สถาบันผลิตครูร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรมเฉพาะทาง
หนังสือ หันนาภินทร์ (2541 : 72-73) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่ใช้ในการส่งเสริมครูประจำการครูที่จะศึกษาด้วยตนเองคือ

1. การอ่านหรือแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่น เช่น การฟังปาฐกถาในกรณีนี้ การอ่านดูเหมือนจะมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเราย่อมจะทำได้ในเมื่อมีโอกาสฝึกกับการฟังปาฐกถาซึ่งจะต้องเป็นไปตามเวลา และสถานที่นั้น ๆ

2. การค้นคว้าหรือการศึกษาด้านวิชาชีพหรือด้านความรู้ด้านวิชาการแบบง่ายที่สุดดูเหมือนจะเป็นการอ่านจากตำราต่าง ๆ แล้วรวบรวมเขียนเป็นบทความชิ้นใหม่การเขียนมีคุณค่าที่ทำให้ผู้เขียนต้องค้นคว้าจากหนังสือต่าง ๆ หรือได้ถามจากผู้รู้การกระทำเช่นนี้ย่อมทำให้ความรู้ของผู้เขียนได้ขยายกว้างออกไปโดยไม่ต้องสงสัย

3. การทดลองและการวิจัย การวิจัย (Search) เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงบางอย่าง การวิจัยมีตั้งแต่ง่าย เช่น การสังเกตการขาดเรียนของนักเรียนในเดือนต่าง ๆ ไปจนถึงการวิจัยที่ต้องใช้พื้นฐานในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ และความรู้ในเชิงวิจัยเองด้วย ส่วนการทดลองเป็นการตรวจดูว่าเหตุ และผล 2 อย่างเป็นเหตุ และผลของกันและกันหรือไม่ เช่น เราเคยเห็นว่าดอกไม้มีดอกงาม (ผล) และเห็นว่าผู้ปลูกหมั่นรดน้ำ (เหตุ) แต่เรายังไม่แน่ใจว่าต้นไม้มีความงามเพราะหมั่นรดน้ำหรือเพราะคนรดน้ำหรือเราก็ดทดลองดูว่า ถ้ารดน้ำไม่รดน้ำหรือต้นไม้จะงามหรือไม่ หรือถ้าต้นไม้รดน้ำแต่ไม่รดน้ำต้นไม้จะงามหรือไม่หากมีการกระทำเพื่อหาความจริงเช่นนี้ เราเรียกว่าการทดลอง ถ้าหากมีแต่การสังเกตเราเรียกว่า การสันนิษฐาน

4. การเข้าร่วมประชุมวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่ความสนใจร่วมกัน ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมมีทรรศนะ และความรู้กว้างขึ้น

5. การไปสังเกตการสอนใน โรงเรียนอื่นย่อมทำให้ไม่หลงคิด ว่าสิ่งคนทำดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบการไปสังเกตกิจกรรมโรงเรียนอื่น ย่อมจะมีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ได้ดี

6. การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมชุมนุม เช่น การไปช่วยงานบวชนาค งานแต่งงาน เหล่านี้ย่อมจะได้ความรู้เกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม ตลอดจนความเชื่อ และความคิดของคนในชุมชนนั้น ๆ เป็นประโยชน์ต่องานของครู และเป็นการเพิ่มพูนความรู้ไปในตัว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน นอกจากจะให้ครูมีความรู้ได้รับความดีถึกหมายางของงาน ที่จะต้องรับผิดชอบแล้วยังเป็นการฝึกให้รู้จากการทำงานในฐานะผู้บริหารงาน ซึ่งย่อมจะเป็นของแน่ในวันข้างหน้า เมื่อครูได้เลื่อนฐานะเป็นครูใหญ่แล้วจะได้รับประโยชน์จากงานที่เคยทำมาเป็นอันมาก เมื่อครูที่ไม่เคยผ่านงานมาก่อนย่อมจะลำบากใจเป็นอย่างมากเมื่อได้รับตำแหน่ง

8. การลาเพื่อศึกษาต่อหลังจากที่ทำงานแล้วพอสมควร การศึกษาต่อหลังจากที่ได้ทำงานแล้วมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ที่ผ่านมาแล้ว เป็นฐานที่จะเข้าใจปัญหาต่อไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางการศึกษา ผู้ที่ไปศึกษาต่อได้มีโอกาสหันมามองงานที่ตัวเองได้ทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะได้รับการปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไปบางที่

เมื่อกลับไปเป็นนักเรียนอีก จึงรู้ว่าชีวิตนักเรียนนั้นเป็นอย่างไร ความเข้าใจสภาพการของนักเรียนที่ตนเองจะไปสอนได้ดียิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2542 ได้วางนโยบายการสร้าง และพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยโดยเร่งรัดให้มีการสร้าง และพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยขึ้นในหน่วยงาน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการทำกรวิจัย และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการทำการวิจัย เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ 1 มีการสร้างบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคลากรทางการวิจัย

มาตรการ

1. ให้มีการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยเพื่อกระตุ้นบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีความสนใจ และเห็นความสำคัญของการวิจัย โดยมีการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กิจกรรมนิทรรศการนำเสนอผลงานการวิจัยการสัมมนาทางวิชาการจัดมุมวิจัยในหน่วยงานหรือแหล่งวิชาการ
2. ให้มีการให้ความรู้ทางด้านการวิจัยแก่บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และสนับสนุนให้ทำงานวิจัย รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้สามารถทำวิจัยได้อย่างหลากหลาย
3. ให้มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ในรูปแบบของการประชุมสัมมนาทางการวิจัย
4. ให้มีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ทางการวิจัยแจกจ่ายให้บุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ
5. ให้มีการสนับสนุนบุคลากรทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การทำวิจัยในชั้นเรียน
6. ให้มีการอำนวยความสะดวก ในการทำวิจัยในรูปแบบของการให้ตัวอย่างงานวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้คำปรึกษา และข้อความทางการวิจัย

เป้าหมายที่ 2 มีการพัฒนาบุคลากรทางการวิจัยให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและเทคนิควิธีการวิจัยแบบใหม่ ให้สามารถทำการวิจัยเพื่อพัฒนางานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการ

1. ให้มีการจัดกลุ่ม ชมรมบุคลากรทางการวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในการทำการวิจัย โดยให้จัดบุคลากรในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถเป็นแกนนำ
2. ให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการวิจัย เช่น ให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเทคนิควิธีการวิจัยแบบใหม่มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางด้านกรวิจัยมาให้ความรู้เสนอแนะ และ

ข้อคิดเห็นทางการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร 2542

3. มีการประสานสัมพันธ์ทางการวิจัยกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานทางการวิจัยอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ ข้อมูล ข่าวสาร และเทคนิควิธีการวิจัย

ชัยยุทธ์ บุญยสวัสดิ์ (2543 : 240) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่โดยการใช้การบริหารแบบจัดการไว้ว่า การบริหารโรงเรียนยุคใหม่นั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ ต้องจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีความสุข เป็นคนเก่ง และคนดีมีคุณภาพ ครูต้องพัฒนาคน พัฒนาคิด ให้เป็นผู้นำของสังคม เป็นคนที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ และจิตใจ โรงเรียนค้ำเน้นการบริหารจัดการโดยไม่ยึดติดกับระเบียบหากแต่เน้นความพึงพอใจของผู้รับบริการ คือนักเรียนและผู้ปกครอง ให้ความสำคัญและศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักทฤษฎี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 51) จะเป็นครูดีของสังคมอย่างไร จากภาพสะท้อนของสังคมที่ต้องการครูดี มีคุณธรรม จริยธรรม รักเมตตาถูกศิษย์ตั้งใจสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ มีทักษะในการดำรงชีวิต ลักษณะครูเป็นเช่นนี้สังคมยกย่อง ให้เป็นศิษย์ดีของสังคมซึ่งมีอยู่มาก และหลายประเภท แนวทางจะพัฒนาให้ได้รับการยกย่องให้เป็นครูดีของสังคม นอกจากจะมีความมุ่งมั่นจัดการเรียนการสอน ให้เด็กเกิดการเรียนรู้และครูนั้นจะต้องมีคุณสมบัติ และผ่านเกณฑ์การประเมินของครูแต่ละประเภทด้วย เช่น ครูแห่งชาติเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีการประเมินผลงานในอดีต และเสนองานที่จะทำต่อในอนาคตโครงการนี้มุ่งให้ครูได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้เป็นเครือข่ายในการขยายผลการพัฒนา ผู้ที่จะได้รับการยกย่องเป็นครูแห่งชาติต่อไป

ครูต้นแบบ คือครูที่ดีมีผลงานดีเด่น มีการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีขั้นตอนการสอนที่สามารถเป็นแบบอย่าง และสามารถขยายผลแก่เพื่อนครูได้ดี ความประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและมีบุคลิกภาพของความเป็นครู เป็นผู้มีความพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อบรม และประเมินเป็นครุต้นแบบ เมื่อเป็นครุต้นแบบแล้วต้องมีภาระหน้าที่ ขยายผลด้วยการ นิเทศการสอนแก่เพื่อนครุมีการพัฒนานวัตกรรม การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 17) การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และ ประชาชนทั่วไป นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของนักเรียนได้รับความ สำเร็จตามนโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนา ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง

- การแสวงหาความรู้ด้วยตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้า และพัฒนางานด้าน วิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ เช่นการสร้างชุดการสอนแบบศูนย์การเรียน บทเรียนสำเร็จรูป การสอนโดยใช้สื่อทันสมัย

- การหมุนเวียนครูผู้สอนในโรงเรียน หรือในกลุ่มโรงเรียน
- การส่งผลการสอนการไปศึกษาดูงานการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น
- การส่งเสริมการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ หรือไปฝึกอบรมในสาขาวิชา

ตามความสนใจ

- การประเมินความก้าวหน้าการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน
- การให้การนิเทศ แนะนำช่วยเหลือ

2. จัดกิจกรรมส่งเสริมครูเป็นหมู่คณะ

- การประชุมครู

2.5 การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ

ปรัชญาท วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 123) ได้กล่าวว่าทีมงานหรือการทำงานเป็นกลุ่ม หมายถึง กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด อาจประกอบด้วยหัวหน้าผู้ร่วมงานอาจเป็น ทีมงานถาวร หรือ ทีมงานชั่วคราวก็ได้

จุดมุ่งหมายของการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานในการปรับปรุง ความสามารถในการแก้ปัญหาระหว่างสมาชิกของกลุ่มด้วยการทำงานร่วมกันตามที่ตั้งใจไว้ โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มโดยเฉพาะหัวหน้ากลุ่มและผู้ร่วมงาน
2. สมาชิกเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานกลุ่ม

3. สมาชิกเข้าใจในกฎข้อบังคับ และระเบียบปฏิบัติของกลุ่ม
4. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อเข้าใจดีต่อกัน
5. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม
6. มีความเข้าใจในกระบวนการของกลุ่ม
7. มีความสามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้ง และนำความขัดแย้งมาเป็น

ประโยชน์แก่การทำงาน

8. มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานลดการแข่งขันภายในกลุ่ม
9. มีการเพิ่มพูนทักษะความสามารถในการทำงานทั้งภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่ม
10. มีความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

2.5.1 ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อกันและกัน ในหมู่สมาชิก และหัวหน้ามีความตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเนื่องจากต้องมีการติดต่อกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีเงื่อนไขที่สำคัญดังนี้

1. ความจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบ และความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพันใน 3 ลักษณะ คือ
 - 1.1 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ
 - 1.2 มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
 - 1.3 มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายขององค์การ
2. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่า และมีการแลกเปลี่ยนความคิดแบบริเริ่มสร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้กับองค์การ
3. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความสามารถของสมาชิก ให้สมาชิกมีความรู้และความชำนาญงานตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงานรวมทั้งมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงานให้ข่าวสารย้อนกลับแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการ โกล่เกลี่ย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การพัฒนาทีมงานหน่วยงานใด ๆ ก็ตามไม่สามารถปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารเพียงลำพังผู้เดียว หรือผู้ได้บังคับบัญชา (พนักงาน) เพียงผู้เดียวได้ต้องอาศัยพลังของกลุ่ม ในหารผลักดันให้ สมาชิกกลุ่มมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสูงสุด ทีมงานจึงมีความจำเป็นต่อหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันหากทีมงานขาดขวัญกำลังใจที่ดีมีความระแวงซึ่งกันและกัน หากความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันมิได้การปฏิบัติงานย่อมล้มเหลว ดังนั้นคำกล่าวที่ว่าทีมงานคือ กำลังแขนขาของหน่วยงานย่อมถูกย่อมถูกต้อง หากการบริหารทีมงานล้มเหลวหน่วยงานนั้น ก็เท่ากับเป็นอัมพาต จะหาความก้าวหน้าใด ๆ มิได้

การพัฒนาทีมงานกลุ่มจะต้องสามารถปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายต่าง ๆ หรือจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานได้
2. ร่วมกันวิเคราะห์หรือจัดสรรแนวทางการทำงานเพื่อนำมาปฏิบัติได้อย่าง สะดวก
3. ตรวจสอบแนวทางในการทำงานของทีมได้
4. ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันเองภายในทีมได้อย่างสะดวก

2.5.2 กระบวนการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันนั้นอาจจะต้องใช้ระยะเวลา และ อาศัยกระบวนการที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจต่อทีมงานในหน้าที่ มีความสามัคคีกลมเกลียวใน กลุ่มสิ่งที่ควรคำนึง และสามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. การตัดสินใจการกำหนดลักษณะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความสวยงาม เพื่อป้องกันการแย่งอำนาจในการตัดสินใจ หรือเกี่ยวกับภาระหน้าที่ไม่ตัดสินใจด้วยถือว่า ไม่ใช่ธุระของตนเอง
2. การสื่อสารสมาชิกในกลุ่มควรมีโอกาสได้สื่อสารกันอย่างอิสระเกี่ยวกับ เรื่องในทีมงาน แลสภาพแวดล้อมภายนอกทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีค่ามีความหมายต่อกลุ่มหรือ ทีมงาน
3. การประชุมควรมีการประชุมการปฏิบัติงาน โดยเตรียมการล่วงหน้า มอบหมายผู้รับผิดชอบ ดำเนินการจัดประชุมจัดเข้าประชุมเตรียมการตามระบบ
4. ภาวะผู้นำ จะมีผลกระทบต่อทีมงานเป็นอย่างมากหากการสื่อสาร การตัดสินใจ ใช้การบริหารแบบเผด็จการ ความขัดแย้งการ ได้ตอบจะเกิดขึ้น ทีมงานจะไม่ ประสพผล ผู้นำจะต้องอยู่ในสภาพที่พร้อมคอยดูแลพฤติกรรมของคน จะมีอิทธิพลต่อลูกน้อง

อย่างไรเปิดใจกว้างยอมรับข้อมูลจากสมาชิก พฤติกรรมของผู้นำมีส่วนได้รับการสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานของทีมงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานจะต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีสภาพแตกแยก สมาชิกขาดความเข้าใจกันไปคนละทิศคนละทางจะมีผลกระทบต่อการทำงาน

โกวิท ประวาลพุกษ์ (2542 : 58) ได้กล่าวถึงความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำอันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำก็เป็นแค่เพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ ความจำ มีนิสัยในการท่องจำคอยฟังคำบอกจากครูตัดสินใจเองไม่เป็นนำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน การเพิ่มคุณภาพครูระดับฝีมือ ครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ผลผลิตทางการศึกษานักการศึกษามีความเชื่อว่าการลงมือทำกิจกรรมการเรียนของนักเรียนเวลา และเนื้องานที่ลงมือทำจะเป็นตัวชี้คุณภาพโดยตรง กิจกรรม และเวลาลงมือทำงานนี้อยู่ในการควบคุมของครู ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมให้ชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เองประเมิน ได้เองซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่าผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง ครูที่มีคุณภาพต่ำจะเป็นผู้กำกับจับบอกกำหนดให้ผู้เรียนเดินตาม และยังไม่ยินดีที่นักเรียนจะคิดได้เองโดยไม่เหมือนที่ครูคิด ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าว ครูสภาจึงได้ตั้งกรรมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศเป็นเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้มีการใช้ทั้งการเตรียม และการประเมินพัฒนาครู

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 197) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การวิธีการพัฒนานักบริหารวิธีหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมควบเกี่ยวกับหลายวิธีนั้น โดยมากมักจะมีการพัฒนาในแง่ของการพัฒนาองค์การ ซึ่งมุ่งพยายามที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์การและวิธีปฏิบัติทางการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ในการจัดทำพัฒนาองค์การนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอด้วย และลักษณะส่วนใหญ่ มักจะดำเนินการเหมือนกันตามขั้นลตอน ดังนี้

ก. จุดมุ่งของการพัฒนาจะอยู่ที่องค์การทั้งหมดเป็นสำคัญ โดยมีใช้การมุ่งที่
ต้องพัฒนารูปบุคคลหรือกลุ่มย่อยต่าง ๆ

จ. วิธีการอบรมที่ใช้มักจะใช้วิธีการร่วมอภิปรายต่าง ๆ หรือพยายามมุ่งจัดทีมงานการพัฒนาผู้ฝึกหัดให้มีการจัดทีมงานให้ดี หรือการใช้วิธีประชุมเผชิญหน้ากันอย่างเปิดเผย และให้มีประสบการณ์ในเรื่องการขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวิธีการที่ใช้ในที่นี้ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของ การให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์

ค. โดยปกติมักจะมีการใช้ผู้ชำนาญการที่เป็นที่ปรึกษาจากภายนอก หรือใช้สื่อแห่งการเปลี่ยนบางอย่างเพื่อที่จะเอื้ออำนวย และประสานงานในกระบวนการพัฒนาองค์กร หรือเป็นผู้กำกับการให้สามารถสรุปผลที่เกิดขึ้นได้

2.5.3 ขั้นตอนการพัฒนาองค์กร

การจัดทำพัฒนาองค์กรนั้นมักจะมีลำดับแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เบื้องต้นในขั้นแรกนี้คือ การมีที่ปรึกษาเข้ามาปรึกษาปัญหาที่อาจจะอยู่ในองค์กร
2. การเก็บข้อมูลภายหลังจากการได้มีการวิเคราะห์ปัญหาองค์กรแล้วที่ปรึกษา ก็จะออกไปสำรวจในจุดต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะค้นหาลักษณะของปัญหา และแนวทางที่อาจจะแก้ไขได้
3. การให้เรื่องข้อมูลย้อนหลัง และการจัดให้มีการประชุมกันในขั้นนี้ก็คือ ที่ปรึกษาจะนำเอาเรื่องที่ได้ค้นพบนั้นย้อนกลับไปยังกลุ่มต่าง ๆ และกำหนดลำดับก่อนหลังของสิ่งที่จะต้องเปลี่ยนแปลง
4. การวางแผน และการแก้ไขปัญหาในขั้นนี้การแก้ปัญหา ก็จะเริ่มกับกลุ่มต่าง ๆ โดยแต่ละกลุ่มจะเลือกวิธี และหนทางในการแก้ปัญหาของตนที่จะให้ได้คำตอบออกมา
5. การสร้างทีมงานในขั้นนี้ที่ปรึกษาจะใช้วิธีการให้แสดงบทบาทหรือการใช้เกมบริหาร เพื่อที่จะเสริมให้กลุ่มแก้ปัญหาาร่วมกัน ได้มากขึ้น ในรูปแบบที่จะเป็นลักษณะเป็นทีม
6. การพัฒนาระหว่างกลุ่มในขั้นนี้ ที่ปรึกษาจะพยายามพัฒนาให้มีความกลมเกลียวกันในระหว่างทีมงานหลาย ๆ กลุ่มเพื่อที่จะให้เป็นกลุ่มที่ใหญ่ขึ้นที่มีการประสานงานระหว่างทีมต่างๆ
7. การติดตามผลและการประเมินผลในขั้นสุดท้ายนี้ที่ปรึกษาจะทำการวิเคราะห์สรุปผล เพื่อทำการประเมินผลเทียบกับเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรที่ตั้งไว้

วิธีการพัฒนาองค์กรนี้จากผลที่ได้มีการทดลองทำมาแล้ว นับเป็นวิธีหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และความพอใจต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเป็นอันมากอย่างไร

ก็ตามความจำเป็นด้านการวิจัยค้นคว้านี้ยังต้องมีการกระทำอีกมาก เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะวิธีการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกันตลอดจนความเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับองค์การแต่ละชนิด และควรจะศึกษาให้ลึกลงไป ถึงความเกี่ยวพันต่อสภาพฐานะของแต่ละกรณีด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 : 13 – 20) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่การปฏิรูปการศึกษาการปฏิบัติรูปการบริหารจัดการ กรอบความคิดการปฏิรูปการจัดการตามแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ เป็นการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยใช้เทคนิคการบริหารจัดการที่เหมาะสม จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และธรรมนูญสถานศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้เสีย พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษา สามารถประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อจัดเก็บข้อมูล และสถานศึกษาสามารถจัดทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างพอเพียง และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

แผนยุทธศาสตร์หรือธรรมนูญสถานศึกษา คือ ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาที่เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจที่สำคัญไว้เพื่อเป็นแนวทางดำเนินงานของสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีองค์ประกอบส่วนใหญ่คือ

1. ระบบร่วมของสถานศึกษาได้แก่ความเป็นมา สภาพปัจจุบัน
2. ความคาดหวังของสถานศึกษาเป็นสภาพที่พึงประสงค์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษาภายใน 3 ปี หรือ 5 ปี
3. พันธกิจเป็นสภาพต้องทำเพื่อให้เกิดผลต่อนักเรียน ตามความคาดหวังที่ร่วมกันตั้งไว้

4. เป้าหมาย
5. จุดเน้น
6. ยุทธศาสตร์
7. แผนการดำเนินงาน
8. การติดตามประเมินผล และการรายงานผล
9. แผนงบประมาณ
10. ขอบเขตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กระบวนการจัดทำธรรมนูญสถานศึกษาหรือแผนยุทธศาสตร์ การบริหารสถานศึกษาให้สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางแผนการทำงาน

อย่างเป็นระบบสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนางานของสถานศึกษาและได้ให้ความสำคัญต่อการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหาร โดยสถานศึกษาการจัดทำแผนระยะ 3 ปี และแผนรายปี มีการปฏิบัติตามแผนที่จัดทำขึ้นมีการติดตามผล และประเมินผลอย่างต่อเนื่องซึ่งมีกระบวนการในการจัดทำแผน ดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาระยะ 3 ปี

แผนพัฒนาระยะ 3 ปี เป็นแผนระยะกลางที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานหรือการพัฒนาของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้าในช่วงเวลา 3 ปีการศึกษา เป็นแผนแม่บทที่สำคัญซึ่งในการกำหนดวิธีดำเนินงาน ที่สถานศึกษาต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ แผน 3 ปี จึงเป็นเอกสารหลักของการบริหารสถานศึกษา เป็นเอกสารแม่บทที่สำคัญที่ได้มีการเรียกชื่อในปัจจุบันว่า ธรรมนูญสถานศึกษา (School Charter) เป็นแผนพัฒนาสถานศึกษาที่จัดทำขึ้นเป็นการล่วงหน้าในระยะ 3 ปี ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรู้ทิศทางในการทำ และเป็นหลักประกันในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามความต้องการของท้องถิ่น

3. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีการกึ่งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแก่ปวงชน มีขอบข่ายการบริหารงานครอบคลุมภาระงาน 4 ด้าน คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 4-5)

3.1 การบริหารงานวิชาการ

- 3.1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3.1.2 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 3.1.3 การนิเทศการศึกษา
- 3.1.4 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 3.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.1.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.1.10 การแนะแนวการศึกษา

3.1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

3.1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.1 การบริหารการเงิน

3.2.2 การบริหารบัญชี

3.2.3 การจัดสรรงบประมาณ

3.2.4 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

3.2.5 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3.2.6 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ

3.2.7 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.3 การบริหารงานบุคคล

3.3.1 วินัยและการรักษาวินัย

3.3.2 การออกจากราชการ

3.3.3 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.4 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

3.3.5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 การบริหารงานทั่วไป

3.4.1 การดำเนินงานธุรการ

3.4.2 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.4.3 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

3.4.4 การจัดทำสำมะโนนักเรียน

3.4.5 การรับนักเรียน

3.4.6 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป

- 3.4.7 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน
- 3.4.8 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 3.4.9 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 3.4.10 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 3.4.11 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3.4.12 งานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 3.4.13 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 3.4.14 งานบริการสาธารณะ
- 3.4.15 งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 3.4.16 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 3.4.18 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4. การบริหารเชิงระบบ

นิพนธ์ กีนาวงศ์ (2536 : 48) กล่าวว่า ทฤษฎีระบบราชการของ แม็ก เวเบอร์ (Max Weber) คาบเกี่ยวระหว่างการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ คำอธิบายลักษณะของโรงเรียนในฐานะองค์กรทางระบบราชการคือการจัดโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการเฉพาะอย่างตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ มีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร กำหนดมาตรฐานเป็นหลักประกันการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน มีสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามระบบอาวุโสและผลงาน มีการกำหนดช่วงอายุการทำงาน และมีผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุการทำงาน

อย่างไรก็ตาม ระบบราชการในหน่วยงานการศึกษาอาจแตกต่างจากระบบราชการในหน่วยงานอื่นอยู่หลายประการ เช่น มีแนวปฏิบัติในการบริหารแตกต่างกันไปตามโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน เป็นระบบราชการที่มีการประสานงานของหน่วยงานย่อยอย่างหลวม ๆ ไม่เคร่งครัดกับกฎระเบียบที่ตายตัว บุคลากรครูแตกต่างจากบุคลากรของระบบราชการอื่น คือ มีอิสระในการพิจารณาตัดสินใจเกี่ยวกับนักเรียนและสิ่งที่ตนเองจะสอน ความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีความสนิทแนบแน่นมากกว่าความสัมพันธ์ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการของหน่วยงานระบบราชการอื่น

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2536 : 50-52) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเชิงระบบไว้ว่า การพัฒนาทฤษฎีการบริหารการศึกษาโดยอาศัยทฤษฎีการบริหารทั่วไปเป็นมาอย่างต่อเนื่อง บ้างก็เน้นภารกิจของผู้บริหาร โครงสร้างองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Task Oriented and Efficiency) บ้างก็เน้นความสำคัญของคนและกลุ่มคนในองค์การแห่งสิ่งที่มีประสิทธิผลขององค์การ (Human Oriented and Effectiveness) เมื่อเกิดทฤษฎีระบบขึ้น การที่จะศึกษาองค์การโดยเน้นเฉพาะ โครงสร้าง หรือเน้นเฉพาะความสัมพันธ์ของคนในองค์การย่อมมีข้อจำกัด และไม่ครอบคลุมพฤติกรรมองค์การทั้งระบบ ทฤษฎีระบบในยุคปัจจุบันครอบคลุมพฤติกรรมทุกส่วนขององค์การ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล ระดับโครงการ โดยรวม ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงเป็นประโยชน์ในการบริหารเป็นอย่างมาก

โรงเรียนถือว่าเป็นระบบย่อยในระบบสังคม จะรับเอาตัวป้อนจากสังคม มาเป็นตัวแปรสภาพให้เป็นผลผลิตทางการศึกษา แล้วส่งผลคืนสู่สังคม เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนย่อมได้รับผลกระทบ ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีระบบทั่วไป เป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหาร ทำให้ผู้บริหารมองเห็นปัญหาในภาพรวม มองปัญหาอย่างเป็นระบบ มองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ของปัญหาและแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาโรงเรียนในฐานะเป็นระบบสังคมตามตัวแบบของทฤษฎีระบบทั่วไปซึ่งกล่าวถึง ตัวป้อน (Input) กระบวนการแปรสภาพ (Process) ผลผลิต (Output)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



โรงเรียนรับเอาตัวป้อน (Input) จากสังคม เช่น (1) ทรัพยากรมนุษย์ ครูนักเรียน เจ้าหน้าที่ทางการศึกษา (2) ทรัพยากรวัตถุ เช่น ที่ดิน อาคารสิ่งก่อสร้าง วัสดุการเรียนการสอน (3) ทรัพยากรการเงิน เช่น งบประมาณจากรัฐ เงินบำรุงการศึกษา เงินบริจาค (4) สารสนเทศ เช่น ความคิดเห็นของครู – ผู้ปกครอง รายงานต่าง ๆ

กระบวนการแปรรูป (Process) ได้แก่ (1) กระบวนการเรียนการสอนประกอบด้วย การจัดหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร วิธีสอน การวัดผล (2) กระบวนการบริการ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสุขภาพนักเรียน การจัดบริการทางานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษา (3) กระบวนการบริหาร เช่น การวางแผน การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ

ผลผลิตของโรงเรียนประกอบด้วย (1) ผลผลิตเกี่ยวกับนักเรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทักษะ ทักษะคิด การสำเร็จการศึกษา การขาดเรียน การออกกลางคัน (2) ผลผลิตเกี่ยวกับครู เช่น ความพึงพอใจของครู พัฒนาการของครู การลา – การขาด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมเดช พันธุ์สมบัติ (2538 : 5) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาการบริหารบุคลากรของ โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญเขตการศึกษา 11 โดยมีกรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชนนำมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย

1. การวางแผนการปฏิบัติบุคลากร
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
3. การพัฒนาบุคลากร
4. การบำรุงรักษาบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
6. การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สมพร เสวีวัลลภ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหา การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และมีการสำรวจความ ต้องการของบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา

บุคลากรในแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการจัดประชุม/อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การปฐมนิเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามแผนงาน/โครงการตามที่กำหนดไว้

สุริยาวิฑู บุญดี (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต พบว่า สภาพปัจจุบันโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต มีการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้านในด้านการพัฒนาบุคลากรเฉพาะกลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนาจ ศรีแสง (2539 : 21) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร ได้กำหนดขอบข่ายของการพัฒนาคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้างเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการเช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคล ไปศึกษาไปอบรม และดูงานการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

เฉลิมพล นามมนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับอนุบาลในจังหวัดขอนแก่น พบว่า การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนครูเห็นว่ามี การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวม ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ส่วนครูเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมพบว่า มีความต้องการในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความต้องการระดับมากเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติงาน ปัญหา และความต้องการทั้ง 4 ด้าน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณี ลิ้มเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการ การตอบสนอง และแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 โดยรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก การตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยรวม พบว่า ได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความต้องการกับการตอบสนองความต้องการพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการจำแนกตามประเภทเทศบาล พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ และเมื่อแยกเป็นรายด้านตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติถึงขั้นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา โดยกระบวนการพัฒนาบุคลากรสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตระกูล กาชัย (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ของผู้บริหารและอาจารย์พลศึกษา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

หิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

3. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตำเริง พันธุ์พิทักษ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนะต่อปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เพื่อเสริมบุคลิกภาพความรู้ ความเข้าใจและทักษะการสอนของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พิไล จิรไกรศิริ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พบว่า

1. เจ้าหน้าที่ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่สายบริหารและสายปฏิบัติการมีปัญหาด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย โดยรวมและในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรมการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี และ 6-10 ปี มีความต้องการด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในกิจกรรม การศึกษาดูงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพศาล พรธนะ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ครู อาจารย์โดยส่วนรวมมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย โดยรวมทุกด้าน และเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจอีก 1 ด้าน ที่เหลืออยู่ในระดับมากคือ ด้านสถานประกอบการหรือที่ตั้ง ผู้บริหาร และผู้ช่วยมีความพึงพอใจ ด้านสถานประกอบการหรือที่ตั้งมากกว่าครูปฏิบัติการ

มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหาร และครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ยึดประโยชน์ของโรงเรียนเป็น สำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ มีการประเมินเพื่อพัฒนา คนเพื่อพัฒนางาน

ฤทธิรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาการบริหาร งานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า การบริหารบุคลากรรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ด้านความต้องการด้านบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับมาก (3.77) แสดงว่าการบริหาร งานบุคลากรมีปัญหาหนัก ดังนั้นจึงมีการพัฒนาหาวิธีการแก้ปัญหการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียน โดยแก้ไขปรับปรุงระเบียบในการปฏิบัติงานให้คล่อง และให้มีปัญหาน้อยที่สุดหรือ ไม่เกิดขึ้นเลย

ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาการบริหาร งานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้า มีปัญหาการบริหารงานของบุคลากรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับเฉลี่ยจากสูงไปต่ำคือ ด้านจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา และบำรุง รักษามูลนิธิ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ บริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ผู้บริหาร โดยส่วนรวมมีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และเป็นรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

กรัชสิทธิ์ พ่อสาร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาและความต้องการ พัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครพนม พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร รายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้าน การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยส่วนรวมมีความ

ต้องการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ ด้านฝึกอบรมเพื่อประกอบการเลื่อน และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนาตนเองให้หน่วยงานปฐมนิเทศเกี่ยวกับงานที่ได้ รับมอบหมายใหม่ ต้องการเป็นสมาชิกวารสารตลอดจนคู่มือปฏิบัติงาน

พินิจ ภูทับทิม (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและการตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนตำรวจ สังกัดกองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก แต่ได้รับการ ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เปรียบเทียบความต้องการและ การตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สมโภชน์ นิลประภา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทาง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 พบว่า สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของข้าราชการครูประถมศึกษาทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับปานกลาง และในการเปรียบเทียบ สภาพปัญหาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน กับครู ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนที่มีขนาดและสถานที่ตั้งแตกต่างกัน มีปัญหาการบริหารบุคลากรแตกต่างกัน

วนิดา บูรณ์พงษ์ทอง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและความ คาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็น ของผู้บริหารต่อครูผู้สอน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
2. สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
3. ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อครู ผู้สอน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
4. ความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อ ผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 76) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ และด้านการฝึกอบรม

2. ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์การ

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร แยกตามสถานภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กุนเตอร์มานน์ (Guntermann, 1992 : 1-4) ได้ศึกษาการพัฒนาครูผู้สอนภาษาของโลกอนาคต พบว่า การปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและลงทุนยาวนานนั้น ฝ่ายจัดการศึกษาจะต้องได้รับการยอมรับอย่างคั่งเนื่องและพัฒนาเป็นวิชาชีพ ซึ่งจะเกิดความรับผิดชอบและการสอนของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในอนาคต ขอมรับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลายเข้าใจวัฒนธรรมของโลก ขอมรับและเห็นความสำคัญของภาษาต่างประเทศ และขอมรับการความต้องการในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนั้นจะต้องมีความรู้พื้นฐานด้านการเรียนรู้ภาษา การวิจัยรูปแบบการเรียนกลยุทธ์การสื่อสารหลากหลายวัฒนธรรม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสอนภาษาในอนาคต

เจน (Chen, 1993 : 774-A) ได้วิจัยเรื่อง การฝึกพัฒนาอบรมระหว่างที่ผ่านการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ที่ศึกษาวิชาอาหารกับผู้ฝึกทหาร (ร.ด.) โดยตรงที่ไม่ได้มีพื้นฐานศึกษาระดับมหาวิทยาลัยเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึก ร.ด. ของนักศึกษากับผู้ฝึก ร.ด. พบว่านักศึกษามหาวิทยาลัยที่ฝึก ร.ด. จะมีอายุน้อยตั้งตัวเองเป็นผู้มีลักษณะผู้นำ และมีความ

สามารถในการเป็นผู้นำไปสู่ความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงและสามารถตัดสินใจในสังคมได้ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมสูง และมีสุขภาพพลานามัยดี ทั้งนี้งานวิจัยดังกล่าวพยายามชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาที่ฝึกวิชาทหารนั้นจะได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของชีวิตได้ประสบความสำเร็จมากกว่า

โควาเลสกี (Covalesskie. 1993 : 3661-A) ได้วิจัยเรื่อง ทฤษฎีและการปฏิบัติการสร้างสังคม การพัฒนาส่วนบุคคล การจัดชั้นเรียน โดยได้ศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในเมืองใหญ่เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ที่เกี่ยวข้องที่พยายามในการจัดชั้นเรียน และการใช้โปรแกรมวินัย พบว่า ครู อาจารย์ไม่สบายใจในการศึกษาประเภทนี้ ซึ่งพวกเขากำลังให้แก่เด็ก ๆ อยู่ในความไม่สบายใจของครู อาจารย์ อยู่เหนือความรู้สึกที่ว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนไม่ได้อนุญาตให้เด็ก ๆ กระทำในทางที่ไม่เหมาะสมแก่วัย ครู อาจารย์เห็นด้วยว่า พวกตนกำลังสั่งสอนในทางที่ไม่ถูกต้องแก่นักเรียน

เดล (Dale. 1993 : A) ได้วิจัยเรื่อง ความเป็นผู้นำการพัฒนา และการจัดโปรแกรมผู้ให้คำปรึกษาผู้รับคำปรึกษาพบว่า อาจารย์ครูใหญ่คณะครู อาจารย์ จัดหาความเป็นผู้นำให้แก่โปรแกรม เพื่อเป็นโปรแกรมให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำในการตั้งเป้าหมาย และการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังในโปรแกรมภารกิจที่ต้องปฏิบัติของอาจารย์ใหญ่ เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในการจัดคณะวางแผนการใช้ และการดำเนินการโปรแกรมผู้ให้คำปรึกษา ผู้รับคำปรึกษาในโรงเรียนหนึ่ง ที่ศึกษาอาจารย์ได้ร่วมทำงานประสบความสำเร็จในการวางแผนอย่างดี แต่อาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนหนึ่งได้ผลทางบวกน้อยกว่าการพัฒนาคณะทำงานมีความสำคัญ ดังนั้นคณะครูอาจารย์จึงสามารถเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้คำปรึกษาได้ การจัดสรรเวลาเป็นตัวแทนสำคัญประการหนึ่ง

แฮนสัน (Hanson. 1994 : 3308-A) ได้วิจัยเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกส่วนตัวของบุคลากรบริษัท โดยสำรวจบริษัทที่มีบุคลากรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ในสหรัฐอเมริกาที่ซานฟรานซิสโก ลอสแอนเจลิส ออเรนจ์ แลท์ตี้ ซานดิเอโก และฟีนิกซ์ ในด้านการช่วยเหลือบุคลากร พบว่า มีบริษัท 39 แห่งที่เน้นการพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรมบุคลากรของตนมากที่สุดและจากการสำรวจครั้งที่ 2 พบข้อมูลเพิ่มเติมว่ามี 12 บริษัทที่อยู่ในข่ายที่จะต้องการดำเนินการในการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร เพิ่มเติมเป็นพิเศษเพื่อลดการขาดทุนเป็นหนี้สินของบริษัท สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้วิเคราะห์ และสรุปผลการสำเร็จชี้ให้เห็นว่าการลงทุนของบริษัทในด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีปัจจัยขั้นพื้นฐาน 2 สาเหตุคือ

1. เพื่อพัฒนาความชำนาญในการทำงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและการจัดการของแต่ละบุคคล

2. เพื่อพัฒนาความคิดเห็น และการยอมรับความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร วอร์ด (Ward. 1994 : 1448-A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงสำรวจการฝึกความเป็นผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในด้านการศึกษาพิเศษ พบว่า การฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่จะช่วยอาจารย์ในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพิเศษของอาจารย์ใหญ่
2. ความเอาใจใส่คณะครูที่สอนการศึกษาพิเศษนักเรียน และผู้ปกครอง
3. ทักษะในการสื่อสาร
4. การเปิดโอกาสให้คณะครูที่สอนการศึกษาปกติ และการศึกษาพิเศษเพื่อให้งานร่วมกันได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นโดยมีความมุ่งหมายเพื่อการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติที่จะอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทั้งสิ่งที่ตรงกับความต้องการแล้วก็จะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีการพัฒนาเพื่อบริการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่อยู่ในการปรับปรุงพัฒนา การจัดการเรียนการสอน และยังพบว่า การพัฒนาบุคลากรบุคลากรมีความต้องการให้นำวิธีการพัฒนาหลายวิธีซึ่งวิธีต่าง ๆ นั้นสอดคล้องกับกรอบแนวคิดที่กำหนด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร มีข้อค้นพบที่น่าสนใจหลายประการ อาทิ ทิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีความต้องการด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ สุริยา อยู่สุขเจริญ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามทฤษฎีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

กำแพงเพชร พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ขนาดโรงเรียนหรือตำแหน่งที่แตกต่างกันน่าจะมีผลต่อความต้องการและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้วย ดังนั้นผู้วิจัยที่กล่าวถึงในข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเกิดสมมติฐานว่า น่าจะมีความแตกต่างในความคิดเห็นของครูกับผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนขนาดของโรงเรียนด้วย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY