

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนักวิชาการหลายท่านเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยได้แบ่งขอบข่ายของเนื้อหาสาระออกเป็น ดังนี้

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย

- 1.1 ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 1.2 หลักการและรูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 1.3 องค์ประกอบในการจัดการศึกษาปฐมวัย
- 1.4 บุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย

2. การพัฒนาครูปฐมวัย

- 2.1 ความหมายของการพัฒนาครู
- 2.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
- 2.3 ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู
- 2.4 แนวคิดการพัฒนาครู

3. กระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดของแคสเททเตอร์

- 3.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู
- 3.2 การวางแผนการพัฒนาครู
- 3.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู
- 3.4 การประเมินผลการพัฒนาครู

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
- 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การจัดการศึกษาปฐมวัย

เด็กเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งอันเป็นความหวังของครอบครัว เป็นผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมและความเป็นมนุษยชาติ เป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ อนาคตของชาติขึ้นอยู่กับคุณภาพของเด็ก เด็กที่มีความสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม และสติปัญญา จะเป็นผู้ที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ เด็กในวัยเริ่มแรกของชีวิตหรือที่เรียกว่า “เด็กปฐมวัย” คือ วัยตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี จัดได้ว่าเป็นระยะสำคัญที่สุดของชีวิต ทั้งนี้เพราะการพัฒนาในทุก ๆ ด้านของมนุษย์ทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคม บุคลิกภาพ โดยเฉพาะด้านสติปัญญาจะเจริญมากที่สุด ในวัยนี้จะเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการในช่วงอื่นๆของชีวิตเป็นอย่างมาก

1. ความหมายของการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาปฐมวัยนั้นมิได้มีผู้เรียกที่แตกต่างกันไป เช่น การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, การศึกษาก่อนวัยเรียน, การศึกษาปฐมวัย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเอาไว้ ดังนี้

สมเดช สีแสง (2540, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ และสติปัญญา บุคลิกภาพและสังคม เพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

นิตินันท์ วิชิตชลชัย (2541, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี การจัดการศึกษาดังกล่าวจะมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากระดับอื่นๆ ทั้งนี้เพราะเด็กในวัยนี้เป็นวัยที่สำคัญต่อการวางรากฐานบุคลิกภาพและพัฒนาการทางสมอง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัยนี้ มีการจัดกิจกรรมซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยพัฒนาเด็กในรูปแบบต่างๆกัน

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ - จิตใจ สังคมและสติปัญญา บุคลิกภาพและสังคม เพื่อเป็นการวางรากฐานและพัฒนาสมองให้กับเด็กเพื่อรับการศึกษาในระดับต่อไป

2. หลักการและรูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัย

2.1 หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในด้านหลักการ สิทธิหน้าที่ทางการศึกษาและระบบการศึกษาในการบริหารและการจัดการศึกษาให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ให้มีการกระจาย

อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับได้ ตามแต่มีความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่นให้กระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริมองค์กรส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษามีความ สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จากหลักการดังกล่าว สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการกระจาย อำนาจด้านการจัดการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักการในการจัด การศึกษาระดับปฐมวัย ดังนี้

1) การจัดการศึกษาปฐมวัยให้ถ่ายโอนการจัดการศึกษาปฐมวัยไปยังองค์กร บริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลที่สถานศึกษาดังอยู่ในพื้นที่ตามความพร้อมและตามหลักเกณฑ์ ของการประเมินที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการนั้นโดยกำหนดระยะเวลาในการถ่ายโอนไว้ ในระยะที่ 1 ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2545 - 2548 ในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจะต้องส่งเสริมให้มีการประสานงานความร่วมมือระหว่างเขตพื้นที่ การศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความพร้อมในการเตรียมรับการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษา โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นที่ประสงค์จะรับโอนสถานศึกษาแจ้งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีสถานศึกษาที่จะโอนสังกัดอยู่ เพื่อให้มีการประสานงานและกำหนดสถานศึกษาที่จะมีการ ถ่ายโอนและจัดเตรียมแผนการถ่ายโอนร่วมกันเป็นการล่วงหน้าโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนการถ่ายโอนสถานศึกษานั้นๆ

2) ในการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ให้สามารถที่จะกระทำได้ทุกระดับการศึกษาและสามารถจัดการศึกษาได้ทั้งในและนอกระบบ ทั้งนี้ขึ้นขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเคยดำเนินการจัด การศึกษาในระดับที่จัดตั้งสถานศึกษาใหม่อยู่ ให้จัดตั้งสถานศึกษาใหม่ได้โดยแจ้งให้สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาดังอยู่ทราบก่อนการจัดตั้งในกรณีที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่เคยที่จะจัดการศึกษาในระดับนั้นมาก่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งสถานศึกษาได้ถ้าเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความพร้อมตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในกฎกระทรวงเรื่องราวการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินความพร้อมในการจัด การศึกษาขององค์กรส่วนท้องถิ่นนั้นตามความในมาตรา 42 ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545

3) ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการกระจายอำนาจในระยะแรกที่ยังไม่มีการถ่ายโอนการ จัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้จัดมีตัวแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เข้าไปมีส่วนร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อจัดการศึกษาโดยเข้าไปมีส่วนร่วมเป็น คณะกรรมการในคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการของสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ใน ท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ ในระหว่างการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ เพื่อการถ่ายโอน สถานศึกษา คณะกรรมการการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนใน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎกระทรวงศึกษาธิการที่จะทำ หน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและกำหนดให้มีการวางระบบบริหารงานบุคคลในการที่จะเอื้อต่อการ ถ่ายโอนภารกิจและอำนาจหน้าที่ทางการศึกษา ทั้งนี้โดยกำหนดในกฎหมาย ระเบียบ ข้อมบังคับ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับหลักประกัน ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ทัดเทียมกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่จะมีอยู่ในเขตจังหวัดเพื่อที่มีการ ประสานงานสนับสนุนการบริหารการจัดการศึกษาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับ กระทรวงศึกษาธิการมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

จากการศึกษา ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการ จัด การศึกษาปฐมวัยไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, บทนำ) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ไว้ดังนี้

1. หลักการพัฒนาเด็กโดยองค์รวม โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านร่างกายให้ แข็งแรงสมบูรณ์กระตุ้นให้สมองได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ พัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์ให้เป็น ผู้มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง ำแรงแจ่มใส สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ พัฒนาด้านสังคมโดยให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคล และสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีมนุษยสัมพันธ์ที่ ดีสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งพัฒนาสติปัญญา ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ บนวิถีชีวิตของเด็กตามสภาพครอบครัว บริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย

2. หลักการจัดประสบการณ์ที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ โดยจัดการอบรมเลี้ยงดูด้วย ความรัก ความเอาใจใส่ จัดการเรียนรู้ผ่านการเล่นและจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นเรียนให้สนุก เล่นให้มีความรู้ และเกิดพัฒนาการสมวัยอย่าง สมดุล

3. หลักการสร้างเสริมความเป็นไทย โดยการปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นคนไทย ความเป็นชาติไทยที่มีวัฒนธรรมอันดีงาม เคารพนับถือและกตัญญูแก่ผู้ที่ต่อบิดามารดา มีชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นศูนย์รวมจิตใจ ทำให้เกิดความรักและภาคภูมิใจในตนเอง ครอบครัว ท้องถิ่น และประเทศไทย

4. หลักความร่วมมือ โดยครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาร่วมมือกันในการอบรมเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการเหมาะสมกับวัย สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ตลอดจนพร้อมที่จะเรียนรู้ในการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

5. หลักแห่งความสอดคล้อง อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาปฐมวัย ต้องสอดคล้องกับสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนวัดลาดปลาเค้า (2550, หน้า 16) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยไว้ว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการส่งเสริมการพัฒนาของเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึง 5 ปี โดยยึดหลักการจัดการศึกษาปฐมวัย ดังนี้

1. การสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรพิจารณาจากวัยและประสบการณ์ของเด็ก โดยเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์เดิมที่เด็กมีอยู่ และประสบการณ์ใหม่ที่เด็กจะได้รับต้องมีความหมายกับตัวเด็ก เป็นหลักสูตรที่ให้โอกาสทั้งเด็กปกติ เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิเศษ ได้พัฒนา รวมทั้งยอมรับในวัฒนธรรมและภาษาของเด็ก พัฒนาเด็กให้รู้สึกเป็นสุขในปัจจุบันมิใช่เพียงเพื่อเตรียมเด็กสำหรับอนาคตข้างหน้าเท่านั้น

2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็ก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จะต้องอยู่ในสภาพที่สนองความต้องการ ความสนใจของเด็กทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ผู้สอนจะต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เด็กได้อยู่ในที่ที่สะอาดปลอดภัย อากาศสดชื่น ผ่อนคลายไม่เครียด มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อน มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีของเล่นที่หลากหลาย เหมาะสมกับวัย ให้เด็กมีโอกาสได้เลือกเล่น เรียนรู้เกี่ยวกับตนเองและโลกที่เด็กอยู่ รวมทั้งพัฒนาการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม ดังนั้นสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนจึงเป็นเสมือนหนึ่งสังคมที่มีคุณค่าสำหรับเด็กแต่ละคนจะเรียนรู้และสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลในสังคมเห็นความสำคัญของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษากับเด็กปฐมวัย

3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ผู้สอนมีความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กอย่างมาก ผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้บอกความรู้หรือสั่งให้เด็กทำมาเป็น ผู้อำนวยการความสะดวก ในการจัดสภาพแวดล้อม ประสบการณ์และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กที่ผู้สอนและเด็กมีส่วนร่วมที่จะเริ่มทั้ง 2 ฝ่าย โดยผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน ชี้นำ และเรียนรู้ร่วมกับเด็ก ส่วนเด็กเป็นผู้ลงมือกระทำ เรียนรู้ และค้นพบด้วยตนเอง ดังนั้นผู้สอนจะต้องยอมรับ เห็นคุณค่า รู้จักและเข้าใจเด็กแต่ละคนที่ตนดูแลรับผิดชอบก่อนเพื่อจะได้วางแผน สร้างสภาพแวดล้อม และจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมพัฒนา

การและการเรียนรู้ของเด็กได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้สอนต้องรู้จักพัฒนาตนเอง ปรับปรุงใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมต่างๆให้เหมาะกับเด็ก

4. การบูรณาการการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยยึดหลักการบูรณาการที่ว่าหนึ่งแนวคิดเด็กสามารถเรียนรู้ได้หลายกิจกรรม หนึ่งกิจกรรมเด็กสามารถเรียนรู้ได้จากหลายทักษะและหลายประสบการณ์สำคัญ ดังนั้น เป็นหน้าที่ของผู้สอนจะต้องวางแผนการจัดประสบการณ์ในแต่ละวัน ให้เด็กเรียนรู้ผ่านการเล่นที่หลากหลายกิจกรรม หลากหลายทักษะ หลากหลายประสบการณ์สำคัญ อย่างเหมาะสมกับวัยและพัฒนาการ เพื่อให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางที่กำหนดไว้

5. การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก การประเมินเด็กปฐมวัยยึดวิธีการสังเกตเป็นส่วนใหญ่ ผู้สอนจะต้องสังเกตและประเมินทั้งการสอนของคนและพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กว่าได้บรรลุตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการ จากข้อมูลเชิงบรรยาย จากการรวบรวมผลงาน การแสดงออกในสภาพที่เป็นจริง ข้อมูลจากครอบครัวของเด็ก ตลอดจนการที่เด็กประเมินตนเองหรือผลงานสามารถบอกได้ว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ข้อมูลจากการประเมินพัฒนาการจะช่วยผู้สอนในการวางแผนการจัดกิจกรรม ที่ให้เห็นความต้องการพิเศษของเด็กแต่ละคน ใช้เป็นข้อมูลในการสื่อสารกับพ่อแม่ ผู้ปกครองเด็ก และขณะเดียวกันยังใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาให้กับเด็กในวัยนี้ได้อีกด้วย

6. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับครอบครัวของเด็ก เด็กแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เด็กเจริญเติบโตขึ้นมา ผู้สอน พ่อแม่และผู้ปกครองของเด็กจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำความเข้าใจพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก ต้องยอมรับและร่วมมือกันรับผิดชอบ หรือถือเป็นหุ้นส่วนที่จะต้องช่วยกันพัฒนาเด็กให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน ดังนั้นผู้สอนจึงมิใช่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับพ่อแม่ผู้ปกครองเกี่ยวกับการพัฒนาเด็กเท่านั้น แต่จะต้องให้พ่อแม่ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วย ทั้งนี้ มิได้หมายความว่า พ่อแม่ ผู้ปกครองเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตรตามความต้องการ โดยไม่คำนึงถึงหลักการจัดที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก

จากหลักการจัดการศึกษาปฐมวัยข้างต้น สรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาของเด็กปฐมวัย เป็นการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอนไปพร้อมกันทุกด้าน โดยยึดหลักการเรียนรู้ที่ทำให้เด็กได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงด้วยตัวเองในสิ่งแวดล้อมที่เป็นอิสระ เอื้อต่อการเรียนรู้และจัดกิจกรรมบูรณาการให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน โดยถือว่า การเล่นอย่างมีจุดหมายเป็นหัวใจสำคัญของการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กภายใต้บริบททางวัฒนธรรมและสังคมที่แวดล้อม มีอิทธิพลต่อพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็กแต่ละคน

2.2 รูปแบบการจัดการศึกษาปฐมวัย

การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยมีลักษณะการจัดในรูปแบบของการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยไว้ดังนี้

1) การจัดบริการเพื่อพัฒนาเด็กอายุ 0 - 6 ปี จำแนกเป็นการจัดบริการเพื่อพัฒนาเด็กอายุต่ำกว่า 3 ปี เป็นการจัดบริการในลักษณะของการเลี้ยงดูเด็กที่ในสถานรับเลี้ยงเด็กต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ภายใต้การดูแลของกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม

2) การจัดบริการเพื่อเด็กอายุ 3 - 6 ปี เป็นการจัดที่ให้บริการในลักษณะของการเตรียมความพร้อมใน 3 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบชั้นอนุบาล ชั้นเด็กเล็ก และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) การจัดบริการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัยได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาเด็ก สุขภาพอนามัย การจัดการทำสื่อเพื่อพัฒนาเด็ก การจัดทำคู่มืออบรมเลี้ยงดูเด็ก

กล่าวโดยสรุปว่า รูปแบบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยนั้นมีการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาเด็กปฐมวัย อายุ 0 - 6 ปี มีหลายกระทรวงและหลายหน่วยงานที่ร่วมมือดำเนินการจัดการศึกษา หน่วยงานส่วนใหญ่มีนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาเด็กปฐมวัยโดยการจัดบริการเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม คุณภาพชีวิตรวมสิทธิของเด็ก นอกจากนี้ยังมีบางหน่วยงานที่มีนโยบายที่พัฒนาเด็กและครอบครัวโดยการให้ความรู้กับพ่อแม่ที่มีลูกอายุ 0 - 6 ปี การพัฒนาครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเด็กนั้นได้เผยแพร่ความรู้ไปสู่ประชาชนโดยได้ผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่ 1)การผลิตเอกสาร 2)การจัดทำนิตยสาร 3)รายการโทรทัศน์ 4)รายการวิทยุ และ 5)การอบรมสัมมนา

3. องค์ประกอบในการจัดการศึกษาปฐมวัย

ความพร้อมเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย เพราะเป็นข้อหลักปฏิบัติที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการของท้องถิ่น และให้กระทรวงศึกษาธิการกำหนดหลักการและมีวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถที่จะจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (มาตรา 41,42) จากบทบัญญัติดังกล่าวนี้จึงได้มีการดำเนินการกำหนดร่างกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านของการจัดการศึกษา ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทางด้านการบริหาร การศึกษาจะเป็นกรรมการไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด

2. มีแผนงานในการจัดตั้งสถานศึกษาซึ่งมีส่วนประกอบต่างๆ เช่น แผนงาน ด้านการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในการจัดการศึกษาและแผนงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคลากรที่สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ มีแผนงานด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่ชัดเจน

3. มีจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาที่เพียงพอซึ่งคุ้มค่าสำหรับการจัดตั้งสถานศึกษาขึ้นใหม่

4. มีการศึกษารับฟังความคิดเห็นของเอกชนที่จัดการศึกษาและประชาชนที่อยู่ในเขต องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชนที่อยู่ใน ท้องถิ่น

5. มีทำเลที่ตั้งสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในการที่จะเดินทางของนักเรียน และการคมนาคม

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของนักวิชาการทาง การศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพร้อมในการศึกษา ดังนี้

ชุมพล รัตนเลิศลอบ (2542, หน้า 9 - 10) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพร้อมใน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ของจังหวัดแพร่ว่า ความพร้อม หมายถึง ความพร้อมของ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ

1) ความพร้อมในด้านปริมาณ ได้แก่ ความพร้อมของจำนวนประชากรในห้องเรียน จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรทางการศึกษา จำนวนงบประมาณและค่าใช้จ่ายทางการ ศึกษา จำนวนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน จำนวนอาคารเรียนอาคารประกอบ จำนวนห้องเรียนห้องปฏิบัติการและความพร้อมทางด้านอื่นๆ

2) ความพร้อมในด้านคุณภาพ ได้แก่ ความพร้อมในด้านความรู้ความสามารถและ มีความเข้าใจของประชากรในวัยเรียน นักเรียน บุคลากรทางการศึกษาประชาชนในพื้นที่และ บุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน และอาคารเรียนอาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ เทคโนโลยีทางการศึกษา และ ปัจจัยอื่นๆที่มีคุณภาพทางกระบวนการเรียนการสอน การบริหาร การจัดการ และคุณภาพของ ปัจจัยด้านอื่นๆ

สุวรรณี มีทองคำ (2543, หน้า 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพความพร้อมของ หน่วยงานทางการศึกษา ตามการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 6 ว่าสภาพความพร้อม หมายถึง ความพร้อมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านการยอมรับ ด้านความสามารถในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหลักและหลักยุทธศาสตร์ในการ

ปฏิรูปการศึกษา รวมทั้งความพร้อมด้านปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ กฎหมาย การบริหารและการจัดการ หลักสูตร คุรุภัณฑ์ ที่ดินสิ่งก่อสร้าง และเทคโนโลยี

อรรถพร สาระทัน (2543, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตการศึกษา 7 ว่าความพร้อม หมายถึง ปัจจัยที่ใช้สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการประสาน ประชาสัมพันธ์ และด้านการยอมรับ

กล่าวโดยสรุป ในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับเด็กที่มีอายุแรกเกิดจนถึงอายุ 6 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ – จิตใจ สติปัญญา บุคลิกภาพและสังคมมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการจัดการศึกษา คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน 4) ด้านงบประมาณ 5) ด้านการบริหารจัดการ และ 6) ด้านการประสานและการประชาสัมพันธ์ การยอมรับ

4. บุคลากรทางการศึกษาปฐมวัย

โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยศึกษาแห่งแรกที่เด็กออกจากบ้านมาสู่สิ่งแวดล้อม และสังคมการเรียนรู้ใหม่ โดยมีบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ซึ่งควรเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีประสบการณ์ ด้านการปฐมวัยศึกษาพร้อมที่จะวางรากฐานให้แก่เด็กปฐมวัยได้เรียนรู้ และดำเนินชีวิตที่ดี ตามที่สังคมยอมรับซึ่งบุคลากรเหล่านั้น คือ ครูปฐมวัย และผู้บริหารการศึกษาครูปฐมวัย เป็นบุคคลหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเด็กปฐมวัย และผู้ปกครอง ของเด็กปฐมวัย การที่จะส่งเสริมให้เด็กได้ทำกิจกรรมตามความสามารถ และได้รับการพัฒนา ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจสังคม และสติปัญญา

บุคลากรในระดับปฐมวัยนั้นถือว่ามีค่ามากเพราะนอกจากจะมีบทบาทเป็น ครูผู้ซึ่งให้ความรู้ และยังเป็นผู้ให้แนวความคิดไปพร้อม ๆ กับครูนั้นยังเป็นลักษณะที่เป็นทั้งพ่อแม่และเพื่อนของเด็ก ซึ่งเมื่อเด็กมีความผูกพันใกล้ชิดกับครู ย่อมต้องได้รับการถ่ายทอด บุคลิกลักษณะ กิริยา ท่าทาง และคำพูดจากครู การจัดบุคลากร ในสถานศึกษาระดับปฐมวัย ควรจัดให้เหมาะสมและครูจัดให้มีความต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 10 - 11) ได้กำหนด คุณสมบัติของครูปฐมวัยเอาไว้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ

1.1 มีวุฒิการศึกษาปฐมวัยหรือเคยผ่านการอบรมระดับปฐมวัย

1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวการจัดประสบการณ์สามารถนำไปใช้ได้
อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

1.3 มีความรู้ด้านจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ในการ
แก้ปัญหาและพัฒนาพฤติกรรมของเด็กได้

2. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.1 มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครูผู้สอนระดับปฐมวัย

2.2 มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาเด็ก ได้แก่ รักเด็ก อุ่มอ้อมแจ่มใส ใจดี
อารมณ์ดี มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบ สุภาพเรียบร้อย มีความเมตตา อดทน ช่างสังเกต
มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับเด็ก เช่น การอุ้มสัมผัสด้วยความอ่อนโยนและท่าทางเป็นมิตร
การมองด้วยสายตาที่เอื้ออาหาร การพูดคุยด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน

3. ครูผู้สอนควรมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

3.1 จัดกิจกรรมและประสบการณ์ตามแผนการจัดประสบการณ์และตามตาราง
กิจกรรมประจำวัน

3.2 จัดหา จัดทำวัสดุอุปกรณ์และสื่อ เพื่อใช้ในการจัดประสบการณ์

3.3 ทำงานธุรการในชั้นเรียน เช่น บัญชีเรียกชื่อ สมุดรายงานประจำตัวเด็ก
สมุดบันทึกความร่วมมือ แบบบันทึกการตรวจสอบภาพ ระเบียบสะสม ฯลฯ

3.4 การวัดและประเมินผลความร่วมมือและความก้าวหน้าของพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน

3.5 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนและการแสวงหาความร่วมมือในการ
จัดประสบการณ์หรือแก้ปัญหานักเรียน

4. คุณลักษณะ/มาตรฐานด้านครู

ครู คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะ
ที่พึงประสงค์ ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะทั้งด้านคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านวิชาชีพเพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย
ตามที่ต้องการ จึงต้องส่งเสริมพัฒนาให้ครูมีคุณลักษณะตามมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

4.1 จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด

4.2 จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4.3 ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

4.4 มุ่งประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีที่หลากหลายต่อเนื่องโดยเน้นการ
ประเมินตามสภาพจริง

4.5 ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่หลากหลายเหมาะสม ทันสมัย
และมีความเพียงพอ

4.6 มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

5. คุณลักษณะ/มาตรฐานด้านผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในระบบการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาที่จะช่วยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้การสร้างเสริมและการพัฒนาผู้เรียนเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารตามมาตรฐานคุณภาพประกอบไปด้วย

5.1 บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีวิสัยทัศน์

5.2 ใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในส่วนต่างๆ ได้ร่วมคิด ร่วมทำ

5.3 ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

5.4 ใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ

5.5 มุ่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง องค์กรภาครัฐ และเอกชน ในการจัดการศึกษาและพัฒนาการศึกษา

จากหลักการดังกล่าวพอสรุปได้ว่า บุคลากรทางการศึกษาในระดับปฐมวัยนั้น หมายถึง ครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทางด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับปฐมวัย ซึ่งจะต้อง 1) มีความรู้ความเข้าใจในแผนการจัดประสบการณ์ให้กับเด็ก 2) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็ก เช่น การยิ้ม สัมผัส โอบกอด และพูดคุย 3) สร้างความอบอุ่น มีความสุขผ่อนคลาย ในกิจกรรมต่างๆ 4) สร้างคุณธรรม จริยธรรมและลักษณะที่พึงประสงค์ 5) มุ่งประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

การพัฒนาครูปฐมวัย

เป็นที่ตระหนักกันดีว่าบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้น นอกจาก "ผู้บริหาร" แล้ว ก็คือครู "ครู" ที่จะต้องทำหน้าที่จัดสภาพการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นอีกหลากหลายที่จะต้องกระทำเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ครูที่จะต้องก้าวทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ครูที่จำเป็นจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ สำหรับแนวคิดการพัฒนาครูในโรงเรียน ได้มีนักวิชาการทางการบริหารการศึกษามากมายท่านให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่าการพัฒนาครู โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในบริบททางสังคมแล้ว จะต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงในบริบทขององค์การด้วย นั่นคือหากต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีลักษณะเป็นเช่นไรก็ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่เป็นไปตามสภาพที่ต้องการนั้น ดังนั้น หากพิจารณาถึงความคาดหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจากแหล่งต่างๆ เช่น จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 จากมาตรฐานการศึกษา และจากนโยบายแหล่งต่างๆ การพัฒนาครูก็จะต้องมุ่งให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ จากกระบวนการทัศน์เก่าสู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ทั้งด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านอื่นๆ

1. ความหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรม วิธีการต่างๆ ในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและการประสานงานจากหลายฝ่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างมีแบบแผนมีลำดับขั้นคอน

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่กว้างขวาง หมายถึง

1. การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมทั้งปวงที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภทไม่ว่าลักษณะหรือวิธีการแบบใด ๆ
2. เป็นการใช้คนให้ตรงกับงานตรงกับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความถนัด ภายใต้การบริหารอำนวยการที่ถูกต้องเหมาะสม
3. การทำให้บุคลากรเข้าใจองค์การ เข้าใจงาน เข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ รวมทั้งสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างกว้างขวางทุกแง่ทุกมุม

สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2541, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคล เข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำ เบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย ทั้งนี้เพราะ การศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียนวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพียงความรู้ ขั้นพื้นฐาน และมีหลากหลายอย่างที่ไม่ได้สอนในโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ทำให้ ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไป นาน ๆ ประกอบกับ ระเบียบหลักเกณฑ์ และเทคนิค ต่าง ๆ ใน การทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการ อบรม เพื่อให้สามารถทำงานได้ดี เช่น ได้มีหน่วยงานเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วน ราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศ

ประวิค เอรารวรรณ์ (2545, หน้า 28) กล่าวว่า งานครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับ ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศิลป์และศาสตร์ในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา วิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับในสังคม ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยีค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม ดังนั้นการปฏิบัติงานในชั้นเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตร

สำเร็จ หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้โรงเรียน ห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลสู่สังคม ดังนั้น จึงต้องอาศัย ความรอบรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร นอกจากนี้ครูต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีการสอน สื่อ นวัตกรรม ตลอดจนเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่และสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน จึงกล่าวได้ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติของบุคลากร ในลักษณะบูรณาการอย่างเหมาะสม

คณิงนิจ กองผาพา (2543, หน้า 10) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นการปรับปรุง การเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ทั้งครูฝ่ายปฏิบัติการสอน และฝ่ายสนับสนุน การเสนอรวมทั้ง การประมุขนิเทศครูใหม่ ซึ่งขอบเขตการพัฒนาจะครอบคลุมถึง การพัฒนา ด้านความรู้ เจตคติและวิธีปฏิบัติงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้สูงขึ้น

กุลชลี ไชยนันดา (2544, หน้า 194) กล่าวว่า ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการให้การศึกษาในระยะยาวแก่บุคคลในระดับผู้บริหารองค์การโดยจะส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆและส่งเสริมให้เกิดทักษะด้านความคิด

พีรศักดิ์ วรสุนทรโรสด (2545, บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายการพัฒนาคนทางหลัก วิทยาศาสตร์มีหลักใหญ่ๆอยู่ 3 ส่วน คือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ และด้านประสิทธิภาพหรือ ประสิทธิภาพ ทั้ง 3 ด้าน ต้องสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรมมิใช่ความรู้สึก หรือเข้าข้างตนเอง หรือพวกพ้องของคน ใช้น้ (benchmark) ในระดับสากลจับ แล้วนำมาปรับเปลี่ยนตามสภาพความต้องการแบบไทยๆ ในอนาคต

ชนบตี สันติชนาธิปัต (2545, หน้า 12) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพและความคิดริเริ่ม สว่างสรรค์ของบุคลากรในองค์การผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์การต้องการหรือไม่

พัชรี ราวีศรี (2544, หน้า 13) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

กัฟฟี (Guff, 1975, pp. 8 – 16) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มุ่งที่ การพัฒนาตัวครู – อาจารย์เป็นสำคัญ การพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้

ทักษะการรับรู้และเทคนิคต่างๆในการเรียนการสอนรวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค้อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มพูนความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยคณะครูอาจารย์ให้ได้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน

เม็กกินสัน (Megginson, 1978, p. 307) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นความพยายามใดๆที่จะให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคคลแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ของคนที่ต้องปฏิบัติ

ชรูเดน, และเชอร์แมน (Chruden, & Sherman, 1986, p. 11) กล่าวว่า ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การศึกษาอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นผู้ที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร การพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะ ความรู้ เจตคติ และบุคลิกภาพ

แคสเคทเตอร์ (Casterter, 1996, pp.232 - 233) กล่าวว่า ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมต่างๆทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อปรับปรุงและเพิ่มความสามารถ ทักษะ ทักษะและความรู้ของบุคลากร

จากแนวคิดและความหมายการพัฒนาบุคลากรสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ สมรรถนะ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ใน การทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรเตรียมรับความเปลี่ยนแปลง โดยดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้อง กับงานที่แต่ละคนปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพของบุคลากรเอง ผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จะช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์สำหรับบริหารโรงเรียน ในการบริหารงาน โดยจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความสำคัญของการพัฒนาครู

"ครู" เป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และประเทศเป็น เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลตั้งแต่เริ่มเข้ารับการศึกษา จนบุคคลเหล่านั้นมีความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ ความสามารถ และพร้อมที่จะนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้มีศักยภาพ จึงต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ครูมีบทบาทอย่างมากในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูควรเป็นผู้ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดความรู้ด้วยตนเองมากกว่าการเป็นผู้สอน จึงได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ คือ

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 25 – 27) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยย่อว่า บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงาน ควรมีการสอนงาน อบรมงาน เพื่อปรับปรุงความรู้ให้

สามารถปฏิบัติงานได้ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการอบรมบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับชุมชนที่เปลี่ยนไป

สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 83) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้มีการ บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้วมิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึง วิธีการทำงานให้ด้วยทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐานและมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียน ทำให้ผู้ที่ สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่สามารถทำงานได้ทันทีที่ต้องการ อบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการ อบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรม ของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่น ก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้นอัน เป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

นารินทร์ ตั้งสกุล (2543, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การอย่างยิ่ง เพราะบุคคลใน องค์การจะต้องมีการปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความ ชำนาญ และจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ โลกในยุคปัจจุบันเสมอมีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้องค์การได้รับ ประโยชน์สูงสุด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542, หน้า 26) ตามมาตรา 52 กล่าวว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและ ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มี ความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการ อย่างต่อเนื่อง” รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู – อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

วินัย คอนโคตรจันทร์ (2542, หน้า 22) กล่าวว่าความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานทำให้

หน่วยงานได้รับผลจากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

คณิงิจ กองมหาพา (2543, หน้า 32) กล่าวว่าความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานเพราะจะทำให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การทำงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิต เพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลือง เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถและความประพฤติกุศลากรจะมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่องค์กรต้องการ

มนูญ ไชยทองศรี (2544, หน้า 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ก้าวหน้าทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สามารถนำความรู้ ความสามารถ ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงาน ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามที่ต้องการ

สุภาณี พงพันธ์ไพบูลย์ (2544, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโต รวมถึงความสำเร็จขององค์กร ทำให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานของตนเองให้สะดวก รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์และยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

อัญชิสรา ไกรสรนภาเนตร (2545, หน้า 31 – 34) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะมีผลการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยแก้ปัญหาขององค์กร มีความเชื่อมั่นตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน ลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อยและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง

แคสเททเตอร์ (Casterter, 1996, p. 238) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคคลจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่อง ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา
2. เป็นสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากรคือการที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น
3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้รับความรู้ ความชำนาญ และทักษะที่เพิ่มขึ้น สามารถที่จะติดตามวิทยาการและเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ทัน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อค่านิยม และบุคลิกภาพให้แก่บุคคล ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้า ในหน้าที่การงานแล้วยังทำให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายสูงสุด อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

3. ความมุ่งหมายของการพัฒนาครู

การพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีการกำหนดจุดประสงค์ โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายขององค์การของกลุ่มบุคคลและของบุคคลเป็นสำคัญ เมื่อมีการพัฒนาบุคลากรตามลำดับขั้นตอนแล้ว จะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ช่วยลดต้นทุนในการผลิตและสามารถทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

วิจิตร อวาระกุล (2540, หน้า 69) กล่าวว่า ความมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรว่า เพื่อเพิ่มพูน และการปรับปรุงคนในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับปรุงคนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านสังคมหรือด้านสภาวะแวดล้อม
2. ความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเฉพาะเรื่องที่ทำงานรับผิดชอบ หรือด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะด้านเดียว
3. ปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจความถนัด ในเรื่องต่าง ๆ จากวงแคบจนกว้างขวาง สามารถวิเคราะห์ กลั่นกรอง สัมพันธ์ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกันในภาวะที่แปรเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
4. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยตนเอง โดยมีต้องให้ไครบออกชี้แนะ หรือนำทางตลอดเวลา
5. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิดอย่างรอบคอบของตน ทำงานด้วยฝีมือและมีความเต็มใจในการทำงาน โดยมีต้องรอดแต่คำสั่งให้ทำงาน
6. ให้มีจิตใจกว้างขวางยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถทำงานด้วยตนเอง และพึ่งพาอาศัยผู้อื่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะพัฒนาตนเองและสามารถทำงานได้ดีขึ้น

ปริศนา เสรีบาง (2541, หน้า 60) กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมทั้งปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานตลอดช่วงเวลาของการทำงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคคลนั้น

พูนสุข เพ็ชรดี (2542, หน้า 159) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงในการทำงาน
2. เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอันอาจนำมาซึ่งรายได้ที่สูงขึ้นและลดความเสี่ยงภัยในการทำงานให้น้อยลง
3. พัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการทำงาน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้นมีความสุขในการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศและสร้างขวัญและกำลังใจ
4. การพัฒนาบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานในหลายๆ ด้าน
5. บุคลากรเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์กรที่คนปฏิบัติงานอยู่เป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับองค์กรและนายจ้างทำให้องค์กรมีความมั่นคงอันนำมาซึ่งผลประโยชน์ต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 78) ได้กล่าวถึง ความมุ่งหมายในการพัฒนาครูนั้นมี 2 ประการ คือ เพื่อองค์กรและเพื่อตัวบุคลากรเอง

1. วัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 1.1 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 เพื่อลดความสูญเสียอันเกิดจากความไม่รู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความประมาทเลินเล่อรวมทั้งไม่รู้จักรวิธิการทำงาน
 - 1.3 เพื่อลดอุบัติเหตุอันเกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน
 - 1.4 เพื่อพัฒนาความเข้าใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้า เพราะจากประสบการณ์ที่แตกต่าง ความเข้าใจที่กว้างไกลแตกต่างกันทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะขจัดลงได้ด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกันและยอมนำมาซึ่งความพอใจในการทำงานต่อไป
 - 1.5 เพื่อส่งเสริมความกตริเริ่มทั้งในด้านการผลิตและการจัดระบบการจัดการ
 - 1.6 เพื่อเป็นการเตรียมบุคลากร สำหรับงานที่อาจจะขยายขึ้นหรือทดแทนคนที่ต้องเปลี่ยนหน้าที่ หรือคนที่ต้องสูญเสีย
2. วัตถุประสงค์ของบุคลากรในองค์กร
 - 2.1 เพื่อสนองความต้องการที่ก้าวหน้า อันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล
 - 2.2 เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเอาใจใส่และแลเห็นคุณค่าจากองค์กร อันก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
 - 2.3 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในเหตุผล นโยบาย และความจำเป็นในการดำเนินงานของผู้ในองค์กรหรือหน่วยงาน

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายโดยคำนึงถึงความมุ่งหมายขององค์การของกลุ่มบุคคลและของบุคคลเป็นสำคัญ เมื่อมีการพัฒนาบุคลากรตามลำดับขั้นตอนแล้วจะส่งผลให้องค์การหรือหน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และสามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. แนวคิดการพัฒนาคู

การพัฒนาครูเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น ในการพัฒนาประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารบุคคล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ ซึ่งผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลและงานบริหารการศึกษา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในการที่จะพัฒนาครูไปสู่จุดหมายปลายทางตามแผนที่วางไว้ ตลอดจนการเกิดคุณภาพในสถานศึกษา จากการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาคูนั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาต่างได้ให้แนวคิดเอาไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 18 – 19) ได้ให้แนวคิดในการจัดทำแผนปฏิบัติการหลักในการพัฒนาคู เพื่อเป็นทิศทางสำหรับการดำเนินการพัฒนาคู มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูโดยสรุป ดังนี้

1. ให้คณะกรรมการข้าราชการครู เป็นองค์กรกลางการพัฒนาข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพครู โดยให้ข้าราชการครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ปี 2 ครั้ง
2. กำหนดให้มีศูนย์พัฒนาข้าราชการครู ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู และองค์กรวิชาชีพที่มีอยู่ในทุกส่วนภูมิภาค เพื่อทำหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการครู เป็นศูนย์กลางในการศึกษาต่อเนื่องและสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูและประชาชนในท้องถิ่น
3. กำหนดหรือรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการครู ให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และมีระบบการลงทะเบียนล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
4. ให้คณะกรรมการเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูในระดับจังหวัด โดยการกระจายอำนาจให้อนุกรรมการข้าราชการครูประจำกรม หรืออนุกรรมการข้าราชการครูประจำจังหวัด ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ
5. ให้มีระบบสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการประกอบอาชีพครู โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
6. จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู เพื่อนำดอกผลที่ได้จากการบริหารกองทุนไปดำเนินการพัฒนาข้าราชการครู โดยกระจายให้ศูนย์พัฒนาคูต่าง ๆ

7. ปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาในอดีตให้สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบันเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูบรรลุดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการครูต้องดำเนินการขอให้รัฐบาลกำหนดวงเงินงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลให้ชัดเจน

พระธรรมปิฎก (2542, หน้า 11 – 12) ได้เสนอแนวคิด การพัฒนามนุษย์ว่าการฝึกฝนของมนุษย์เรียกว่า การศึกษา (สิกขา) แยกออกเป็น 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ศีล หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและมีผลดี

2. สมาธิ หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนง แรงจูงใจอยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตได้รับการพัฒนาที่ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ

3. ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้นก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด เพราะปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 41 - 42) ได้กล่าวถึง แนวคิดหลักการเหตุผลและความจำเป็นที่องค์กรจะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้น คือ

1. ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับโอกาสที่เขาจะได้พัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจที่จะปรับปรุงตนเอง หรือองค์กรจัดหาโอกาสให้พัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

2. พัฒนาการของคนเป็นกิจกรรมที่จะต้องทำตั้งแต่เกิดจนตาย หรือตราบเท่าที่ความสามารถในการรับรู้จะยังมีอยู่ได้

3. เป็นหน้าที่และความจำเป็นขององค์กรที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านกำลังคน

4. การพัฒนาบุคลากรนั้นถือได้ว่าเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่ง ที่จะได้รับผลทั้งระยะสั้นและระยะยาวและยังมีส่วนช่วยดึงดูดคนมีความสามารถที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ให้มีความประสงค์ที่จะอยู่ร่วมทำงานให้แก่องค์กรนั้นมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาให้แก่องค์กรนั้นด้วย

อีกประการหนึ่ง ขวัญและกำลังใจที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีต่อองค์กรก็ต่อเมื่อเห็นประโยชน์และความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กรนั้น และความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นก็เมื่อมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น อันมีความหมายต่อไปถึงการมี

สถานภาพที่สูงขึ้นในองค์กรและสิ่งก็ตามมาก็คือตอบแทนอันเกิดขึ้นจากการได้รับการพัฒนาให้มีฐานะหรือความสามารถสูงนั่นเอง

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548, หน้า 80 - 81)

ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน

1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ site based development หรือ

school based development

1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

และบุคคล

1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ

1.7 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง

1.8 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งใน

และนอกกระทรวงศึกษาธิการภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ

วีระชัย จิระชาติ (2551, หน้า 28) ให้แนวคิดการพัฒนาครูไว้ว่า

1. การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวนักเรียน

2. การพัฒนาควรเกิดจากความต้องการของครู หรือบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนาควรเป็นลักษณะ site based development

4. การพัฒนาควรมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละคน

5. การพัฒนาควรสอดคล้องกับภารกิจ และหน้าที่ที่ปฏิบัติของ ครู และบุคลากร

ทางการศึกษา

6. การพัฒนาควรดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายให้กระจายทั่วประเทศ

7. การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่

เกี่ยวข้อง

8. การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายภายใต้

ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

มุ่งเน้นลักษณะ site based development หรือ school based development ควรสอดคล้องกับภารกิจ และหน้าที่ที่ปฏิบัติของ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

กระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดของแคสเทลเตอร์

เป็นการดำเนินการที่ต้องทำอย่างเป็นระบบ ให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของบุคคลและองค์การทั้งยังต้องจัดให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกที่จะใช้ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรของ แคสเทลเตอร์ (Castetter) เป็นแนวทาง สาเหตุเพราะมีมาตรฐานที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินงานตามระบบที่เหมาะสมกับการดำเนินงานในสถานศึกษาอีกทั้งยังเป็นแนวคิดในทางด้านการบริหารการศึกษาโดยตรงซึ่งจะขอเสนอในรายละเอียด 4 ขั้นตอน ต่อไปนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

บุคลากรครูในสถานศึกษาล้วนแต่มีความรู้ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งอาจจะมีสถานการณ์ ปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดำเนินงานทั้งในเรื่องของความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติต่องาน จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาศึกษาความต้องการจำเป็นเสียก่อนจึงจะสามารถที่จะนำไปวางแผนและการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไปด้วยดี

1.1 ความหมายการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2540, หน้า 4 - 8) ได้กล่าวถึง การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีอยู่ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กรต้องการได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร มักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านั้นจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถจัดการได้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาโดยมีการกำหนดจุดประสงค์ วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน การวางแผนในการพัฒนาต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การคัดเลือกออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการพิจารณาว่าโครงการควรมีลักษณะอย่างไร จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ เป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ได้บรรลุผล ปัญหาและอุปสรรค สิ่งที่ต้องแก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

ชาญ สวัสดิ์สาดี (2540, หน้า 46 – 55) ได้กล่าวถึง ความหมายของการ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถแบ่งขั้นตอนเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดขอบเขตการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. ดำเนินการตามแผนหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
4. วิเคราะห์ข้อมูลหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
5. รายงานผลการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

วิจิตร อวระกุล (2540, หน้า 126) ได้กล่าวถึง ความหมายของการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สภาพ สถานการณ์ หรือสภาพปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยการพัฒนาบุคลากร ความจำเป็นในการพัฒนา บุคคล เกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่ต้องการหรือคาดหวังกับสภาพการทำงาน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขได้โดยการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะใหม่

อรพินทร์ กุลประภา (2540, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความหมายของการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ ทักษะการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ

ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ (2540, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ความหมายของการ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นสภาพหรือปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแต่ละ องค์กร กลุ่มคน และของบุคคล จึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ไปในแนวทางเดียวกัน เพราะ จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของคน มีความแตกต่างกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 16) ได้ยกร่างระบบ การพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 27 – 29 สิงหาคม 2539 ที่ประชุม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ร่างระบบการพัฒนาข้าราชการครู โดยมีหลักการการกำหนดความจำเป็นในระบบการพัฒนา ข้าราชการครูบางส่วนยังขาดการพัฒนาที่เป็นระบบต่อเนื่อง ข้าราชการครูบางส่วนถูกละเลย

ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา การพัฒนามักเป็นการเพิ่มวุฒิ เพิ่มระดับเงินเดือน มากกว่าพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูบางคนยังขาดการยอมรับและให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างแท้จริง เนื่องจากการพัฒนาครูมีลักษณะในการทำงานต่างฝ่ายต่างทำมิได้ประสานงานกัน ทำให้ไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือที่จริงจัง มิได้มองภาพรวมของข้าราชการครู

ดนัย เทียนบุษ (2542, หน้า 46 – 47) ได้กล่าวถึง ความหมายของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ที่แตกต่างออกไป ดังนี้

1. บูรณาการงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (human resource development:HRD)เข้าด้วยกัน คือการพัฒนารายบุคคล (individual development:ID) ซึ่งอาจทำในรูปแบบเดิมในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพ (career planning & development:CD) เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าในองค์กร การพัฒนาองค์กร (organization development:OD) คือ การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่

2. การบูรณาการต้องมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล ทีม และองค์กรซึ่งเป็นการพัฒนาจากการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. การบูรณาการต้องทำควบคู่กันทั้ง 3 เรื่อง คือ 1)การพัฒนารายบุคคล 2)การพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าในองค์กร และ 3)การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่ องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกไร้พรมแดนได้

สมเชาว์ เกษประทุม (2543, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความหมายของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นสาเหตุที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาครู เนื่องจากอาชีพครูค่อนข้างจะได้รับการดูแลจากสังคมเป็นอย่างมาก จึงได้แยกแยะปัญหาการกำหนดความจำเป็นออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการผลิต ได้แก่ คนดี คนเก่ง ไม่เรียนครู
2. ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงานมีมากและหลากหลาย ขาดแรงจูงใจเปลี่ยนงานอยู่เสมอ
3. ปัญหาด้านการพัฒนาขาดระบบ การพัฒนาไม่ตรงตามที่ต้องการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดการติดตามและประเมินผล

บิชอป (Bishop, 1979, pp.4 – 8) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. ความต้องการ (need) เป็นการหาความต้องการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดตัวครูเองมีความต้องการพัฒนา โดยผู้บริหารต้องหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (diagnosis and analysis) เป็นการพิจารณา สภาพการณ์โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้ครูแสดงความคิดเห็น เพื่อจะได้ทราบ ความต้องการของครูโดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (development) เป็นขั้นแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงตาม ความต้องการของครู โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนหรือการทำงาน

4. ความสมเหตุสมผล (validation) เป็นความเป็นไปได้ของโครงการ ศึกษาได้ โดยการวิจัยศึกษาทดลองและแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (implementation) เป็นการนำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยการ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้ ด้วยตนเองและขาดประสบการณ์

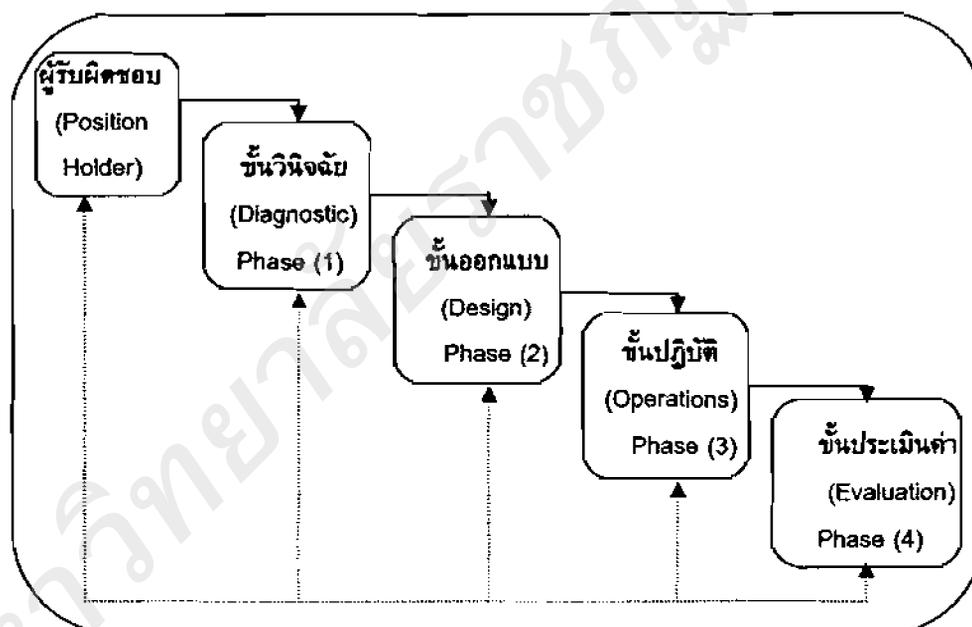
6. การประเมินผล (evaluation) เป็นการประเมินโครงการที่ทำว่าบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่างๆที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์ และมีการ ประเมินผลเป็นระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

ยูเนสโก (UNESCO, 1991, p. 142) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร ควรเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรหลีกเลี่ยงการบังคับ หากทางกระตุ้นให้บุคลากรเข้ารับการ อบรมด้วยความเต็มใจ โดยมี 14 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน
2. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบดำเนินการ
3. กำหนดเนื้อหาในการพัฒนาให้ชัดเจน
4. ระบุความจำเป็นในการพัฒนา
5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร
6. กำหนดชื่อยกเว้นในการพัฒนา
7. สร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนา
8. ตารางการพัฒนา
9. ผู้กำกับดูแลโครงการ
10. เทคนิคการทำงาน
11. การประชาสัมพันธ์
12. ประโยชน์ของการดำเนินการ
13. งบประมาณ
14. การติดตามประเมินผล

แคสเตเตอร์ (Casterter, 1996, pp.236 – 238) ได้กล่าวถึง ความหมาย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล รวมถึงความมีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้าย การพัฒนาตนเองและอาชีพ ความปลอดภัยในตำแหน่ง
2. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม
3. ความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร เป็นความต้องการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด



ภาพ 2 การพัฒนาบุคลากรของแคสเดทเตอร์

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความหมายของการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลก้าวตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆ จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีขอบข่าย ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาอบรม 2) ด้านโครงสร้างขององค์กร 3) ด้านการวางมาตรฐานในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของตน ให้ครูมีเสรีภาพในการคิด มีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

ในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2 ความสำคัญในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

ความสำคัญในการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูได้มีผู้อธิบาย ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สมชาย ภาพแสง (2542, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหันมาพัฒนาครูกันให้มาก โดยการปฏิบัติกันตั้งแต่สรรหาครูมืออาชีพเข้ามารับใช้สังคม ต้องจงใจคนดี ๆ ให้หันมาเป็นครู เพราะครูเป็นวิศวกรมนุษย์ตลอดจนเป็นผู้นำวิญญาณที่จะปลุกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี สังคมจะ พัฒนาและเสื่อมทรามลงเพราะอ้อมมือของครูทั้งหลายที่เรียกว่า ครูเป็นผู้กำหนดอนาคตของสังคม

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 77 – 78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกำหนด ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจะต้องจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลสำคัญ ดังนี้

1. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนวิธีการทำงานต้องได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากร ก้าวหน้าต่อความเปลี่ยนแปลง
2. การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร ย่อมได้ผลประโยชน์กลับคืนมาในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคน เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ยังอาจเป็นเครื่อง สร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงาน อันจะทำให้ผลงานเป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
3. การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ความรู้สึกนึกคิด ความคาดหวังเจตคติ ที่มีต่องาน การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิดในทางที่ดี ต่อองค์กร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 30) กล่าวว่า ความสำคัญและความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า มีความอ่อนแอทั้งด้านความรู้ ความสามารถและด้านลักษณะ ชีวิตของคนในประเทศ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ล้าหลัง สิ่งสำคัญที่จะต้อง ดำเนินการเร่งด่วนคือการหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้ ยั่งยืน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคอย่างครบวงจร

เขาวกุล เกียรติสุนทร (2543, หน้า 146 – 147) กล่าวว่า ความสำคัญและ ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เมื่อองค์กรขยายตัวมีขอบเขตการทำงานกว้างขวางขึ้น โครงสร้างองค์กร และระบบการทำงานยุ่งยากสลับซับซ้อนมากขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

2. เมื่อมีการตั้งหน่วยงานใหม่ขึ้นในองค์กรซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างไปจากเดิมหรือมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร มาตรการในการทำงาน จะแตกต่างจากเดิม

4. ความจำเป็นที่เกิดขึ้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่งานใหม่

5. เมื่อองค์กรรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน

เสถียร ทองละมุล (2543, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรไว้หลายประการ ดังนี้

1. เมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานแล้ว จำเป็นต้องมีการอบรม แนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่เข้าทำงานใหม่ ๆ ให้รู้ถึงวิธีการทำงาน เพราะจากการเรียน จากสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะอย่างที่เป็น ที่ผู้รับการบรรจุและแต่งตั้งพึงต้องมีนั้น มิได้อบรมมาก่อน

2. โดยธรรมชาติหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ได้หยุดอยู่กับที่ มีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในการบริหารหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้อง พัฒนากำลังคนภายในหน่วยงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะคติด พุทธิกรรม ให้เปลี่ยนแปลงในทางที่สอดคล้องกับการพัฒนาของหน่วยงาน หากไม่ทำ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลง

3. เพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการเตรียมสำหรับ รับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ ที่อาจเพิ่มขึ้นหรืออาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงาน ได้งานที่ได้รับการฝึกอบรมจะมีกำลังใจและความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

5. ลดความเบื่อหน่ายที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากความจำเจกับงานที่ปฏิบัติ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพบกับบุคคลภายนอก สันทนาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน และเป็นการผ่อนคลาย ความซ้ำซากไปในตัวนอกเหนือจากการได้ความรู้เพิ่ม

สรุปได้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะต้องดำเนินการเร่งด่วน คือ การหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาได้ยั่งยืน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาจำเป็นต้องมีการปฏิรูปด้านต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรค

อย่างครบวงจรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้งานที่ได้รับการฝึกอบรม จะมีกำลังใจและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 รูปแบบและวิธีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าให้บุคลากร มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่างๆเกี่ยวกับด้านการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 36) ได้เสนอแนะ ขอบข่ายและวิธีการเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาครูว่า ควรพัฒนาใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านวิชาการ เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. ด้านเทคนิคต่างๆ ในการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาเกี่ยวกับการสอน การบริหารการนิเทศ ฯลฯ
3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการพัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิสัยทัศน์ การตัดสินใจ ฯลฯ

การพัฒนาครูทั้ง 3 ด้านดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของ องค์กรหรือหน่วยงานสังกัด นำไปสู่การพัฒนางานในหน้าที่และส่งผลต่อความก้าวหน้า ในวิชาชีพครูซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาและวิธีการพัฒนา ดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาได้แก่
 - 1.1 การพัฒนาโดยการสื่อสารทางไกล
 - 1.2 การพัฒนาเป็นรายบุคคล
 - 1.3 การพัฒนาเป็นกลุ่ม
2. วิธีการพัฒนา ได้แก่
 - 2.1 ปฐมนิเทศ
 - 2.2 ประชุมอบรม/สัมมนา/ Workshop
 - 2.3 ศึกษาดูงาน
 - 2.4 ศึกษาต่อ
 - 2.5 แลกเปลี่ยนครู
 - 2.6 ครูแม่แบบ (Master Teacher)
 - 2.7 ศึกษาด้วยตนเอง
 - 2.8 หยุดการทำงานช่วงยาวเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าหาความรู้ใหม่
 - 2.9 ฝึกอบรม

เยาวกุล เกียรติสุนทร (2543, หน้า 152 – 153) กล่าวถึงขอบข่ายและวิธีการเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาครุมีขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษารายละเอียดของงานและคุณสมบัติที่ต้องการ โดยศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ และสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจลักษณะของงาน ความรู้ ความชำนาญ ที่จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นและเตรียมคำถาม โดยสร้างเป็นแบบสอบถามหรือสร้างคำถามที่จะใช้สัมภาษณ์เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมที่จะนำไปสู่การกำหนดความจำเป็นของการฝึกอบรม

3. การออกแบบสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว กลยุทธ์ในการดำเนินการเพื่อไปถึงเป้าหมาย มาตรฐานในการทำงาน ปัญหาด้านปกครองบังคับบัญชา การประสานงาน ขวัญกำลังใจของบุคลากร ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่มีปัญหาในการทำงานให้ได้มาตรฐานที่กำหนดว่าต้องการให้อบรมเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญด้านใด เป็นต้น

4. ประมวลตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ทราบความจำเป็นที่แท้จริงของบุคลากรที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนา ว่าต้องการพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานการทำงานหรือการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาทัศนคติ เป็นต้น

5. เสนอแนะโครงการพัฒนาบุคลากรที่สนองต่อความจำเป็น โดยจัดทำข้อเสนอกำหนดโครงการ รายละเอียด เนื้อหาวิชาการและวิธีการฝึกอบรมพัฒนาที่เหมาะสมที่จะเสนอผู้บริหารต่อไป

เส็งยม ทองละมุด (2543, หน้า 21) กล่าวถึงขอบข่ายและวิธีการเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ วัตสัน (Watson) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่องานในตำแหน่ง ที่บุคลากรปฏิบัติ ประกอบด้วย

1.1 คุณลักษณะขององค์การหรือหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ เช่น ขนาดขององค์การ นโยบาย แผนพัฒนา หรือเทคโนโลยีที่องค์การจะนำไปใช้

1.2 คุณลักษณะของบุคลากรในองค์การโดยรวม เช่น คุณธรรมในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่ส่งผลดีต่อองค์การ

1.3 ทักษะของฝ่ายบริหาร

1.4 ความต้องการของบุคลากร

2. ศึกษาความต้องการ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ข้อมูลที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ระดับของตำแหน่งหน้าที่ จะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทตามตำแหน่งหน้าที่

2.3 ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ทักษะเฉพาะด้านที่บุคลากรในตำแหน่งนั้นจำเป็นต้องมี

3. คาดหมายการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุจากงานในตำแหน่งนั้นๆ เป็นการพิจารณาว่า บุคลากรต้องการอะไร ด้านใด มากน้อยเพียงใด

4. พิจารณาความรู้ ทักษะ หรือทัศนคติที่จำเป็นต้องฝึกอบรม

5. ตัดสินใจว่าต้องมีการฝึกอบรม

6. พิจารณาความแตกต่างของคุณสมบัติในตำแหน่งที่องค์การคาดหวังกับคุณสมบัติของบุคลากรที่มีอยู่และจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม

แคสเทเตอร์ (Casterter, 1996, p.107) กล่าวไว้ว่า ต้องพิจารณาความต้องการหรือความจำเป็น 3 ประการ

1. พิจารณาความต้องการพัฒนาทั้งหมดขององค์การหรือหน่วยงานเป็นส่วนประกอบ

2. พิจารณาความต้องการที่ต้องปรับปรุงเฉพาะอย่าง ในเรื่องของความรู้ และทักษะของบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่ง

3. พิจารณาศักยภาพของผู้ที่ถือครองตำแหน่งที่ต้องการให้พัฒนาด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

สรุปได้ว่า ขอบข่ายและวิธีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีความจำเป็นอย่างมากในการที่จะพัฒนาครู เพราะครูล้วนแต่มีบทบาทความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ไม่เหมือนกันจึงจำเป็นต้องมีการวางมาตรฐานให้กับครู เพื่อให้บุคลากรครูมีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถกระทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความต้องการ ความเหมาะสม และเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาและรวบรวมข้อมูล สถานศึกษามีการดำเนินการหาความจำเป็นหรือปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อมาดำเนินการพัฒนาครู ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมปัญหาจากการปฏิบัติงานมาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู สํารวจความต้องการของครูในสถานศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวิเคราะห์ข้อมูล การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ใช้วิธีการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ จากการปฏิบัติงานของครูเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 3) การจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร นำนโยบายการจัดการศึกษามากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู นำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันมาใช้ในการพิจารณาในการพัฒนาครู ศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาครู

2. การวางแผนการพัฒนาครู

2.1 ความหมายของการวางแผนการพัฒนาครู

เมื่อได้มีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูแล้วลำดับขั้นต่อมาคือ การวางแผนการพัฒนาครู ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นที่ต้องพัฒนาซึ่งการวางแผนที่ดีจะช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงอย่างราบรื่น การวางแผนเป็นการเตรียมตัวไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เป็นแนวทางให้ดำเนินการไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2540, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง การเตรียมการหรือการคาดการณ์ล่วงหน้า ทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานหรือกระทำอะไรบางอย่าง

สนานจิตร์ สุคนทรทรัพย์ (2540, หน้า 35) ได้ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง 1) การวางแผนเป็นการเตรียมการเพื่อผลที่ต้องการในอนาคต 2) การวางแผนเป็นกระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ 3) การวางแผนต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ เพื่อเลือกหาทางที่ดีที่สุดของแต่ละขั้นตอนของการวางแผน 4) การวางแผนควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด และ 5) การวางแผนควรมีจุดหมาย มุ่งเพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าคนบางกลุ่ม

ทวีป ศิริรัศมี (2544, หน้า 21) ได้ให้ความหมาย การวางแผน เป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ การวางแผนเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์และวิจารณ์ญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องและมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนเป็นไปโดยเรียบร้อยสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพที่สุด ฉะนั้นการวางแผนจึงเป็นเรื่องที่คำนึงถึงสิ่งที่เกิดขึ้นหรือหวังให้มีขึ้นในอนาคต การกำหนดให้มีการวางแผนเป็นการแสดงออกให้เข้าใจจรรยาภาพของมนุษยชาติที่ใช้ความพากเพียรพยายามปรับสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์แก่การดำรงชีวิต

แอดคอฟ (Ackoff, 1975, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนนั้นเป็นการกำหนดอนาคตที่ต้องการและวิธีการอันมีประสิทธิภาพซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การวางแผนเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อใด และใครเป็นผู้กระทำ การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมช่องว่างจากปัจจุบันไปสู่อนาคต ตามที่ต้องการและทำให้สิ่งต่างๆเกิดขึ้นตามความต้องการ เป็นการเตรียมการในอนาคตอย่างเป็นระบบและเป็นการกำหนดทางเลือก การวางแผนที่ดีต้องกำหนดเป้าหมายระยะเวลา งบประมาณในการปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากรครูในการวางแผน ตลอดจนการกำหนดบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของการวางแผนพัฒนาครู

ความสำคัญของการวางแผนพัฒนาครูนั้นเป็นการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการในการที่จะทำตามแผนการพัฒนาครูให้เกิดประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2540, หน้า 37 – 39) กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การเตรียมการก่อนวางแผน ต้องมีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ คือนโยบายและเป้าหมายองค์การวิเคราะห์สภาพการณ์และสภาพแวดล้อมปัจจุบันวัตถุประสงค์ และความต้องการสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายองค์การ ผลสำเร็จที่ต้องการภายในระยะเวลาที่กำหนดและข้อมูลต่างๆที่ต้องการ

2. การสร้างแผน หมายถึง การกำหนดแผนที่ต้องการขึ้นมาให้ชัดเจน มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ มาตรฐานหรือคุณภาพงาน ทางเลือกหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอุปสรรคหรือข้อจำกัดและวิธีการแก้ไขการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกหรือกิจกรรมกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานทรัพยากรที่ต้องการ และเขียนแผนให้ชัดเจนโดยกำหนดช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบ

3. การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การนำแผนที่สร้างสู่การปฏิบัติ

4. การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลของการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่

ทวีป ศิริรัศมี (2544, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการวางแผนพัฒนาครู คือ

1. การวางแผนควรมองภาพรวมในการปฏิบัติงานขององค์การ

2. การวางแผนทำให้การบริหารงานขององค์การมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่แน่นอน

3. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเป็นข้อผูกมัด (commitment) ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

4. ลดหรือหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความสิ้นเปลืองของทรัพยากร ลดปัญหากระทบกระทั่ง การแทรกแซงการทำงานซึ่งกันและกันของบุคลากรหรือฝ่ายที่รับผิดชอบงานต่างกัน

5. ช่วยลดความเสี่ยงหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

แคสเตทเตอร์ (Castetter, 1992, p.281) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างให้ชัดเจนในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ

1. การกำหนดเป้าหมายขององค์การ (goals)

2. การกำหนดความต้องการขององค์การและบุคลากร (determine needs)

3. กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ (define objective)
 4. การกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร (establish roles)
 นอกจากนี้การวางแผนพัฒนาบุคลากร แคสเททเตอร์ (Casterter, 1996, pp.239 – 240) ได้กล่าวไว้ว่า

1. ต้องหาสาเหตุของปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะและวัตถุประสงค์
3. ต้องศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่ให้กับผู้รับการพัฒนา
4. ต้องกำหนดปฏิทินปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
5. ต้องมอบหมายให้กลุ่มชนรับผิดชอบตามแผนงาน
6. ต้องหาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา
7. ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงครั้งต่อไป

8. ต้องสร้างตารางเพื่อควบคุมหรือกำกับการปฏิบัติงานตามแผน ซึ่งในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องคำนึงถึงความสำคัญในด้านต่างๆ ของภาระงานกับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และโครงสร้างพัฒนาบุคลากรโดยรวม ได้แก่ความสำคัญของการจัดตามลำดับก่อนหลังการวัดได้ของผลสัมฤทธิ์ทางเลือกลุ่มความสำเร็จจะระยะเวลาที่ต้องการค่าใช้จ่ายที่พึงพอใจ ความสำคัญต่ออนาคตของระบบโรงเรียนและบุคคล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการวางแผนการพัฒนาบุคลากร คือการทำให้เห็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การ การบริหารงานขององค์การมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่แน่นอน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ช่วยตรวจสอบควบคุม ป้องกัน และแก้ไขปัญหาได้เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ การวางแผนพัฒนาครุนั้นต้อง 1) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของแผน 2) กำหนดระยะเวลาของแผน 3) กำหนดบทบาทหน้าที่และความต้องการที่จะพัฒนา 4) กำหนดขั้นตอนปฏิบัติและประเมินผลตามแผนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงครั้งต่อไป

2.3 ขอบข่ายของการวางแผนการพัฒนาครุ

ขอบข่ายของการวางแผนการพัฒนาครุนั้นเป็นการกำหนดการวางแผนหรือวิธีการในการที่จะปฏิบัติตามแผนการพัฒนาครุให้เกิดประสพผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ จึงได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

สุวีรัตน์ เอี่ยมกุล (2542, หน้า 29) กล่าวว่า ขอบข่ายของการวางแผนการพัฒนาครุจะต้องจัดให้มีการดำเนินการและปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนตามขั้นตอน คือ

1. การพิจารณาสภาพแวดล้อมและสถานการณ์

2. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์โดยมีความชัดเจน กระทัดรัด ตอบสนองปัญหาและความต้องการนำไปปฏิบัติได้

3. การหาวิธีการแก้ไขปัญหา มีหลัก 3 ประการ คือ หาทางเลือกหลายๆทาง วิเคราะห์ทางเลือกและวิธีการแก้ไข เพื่อนำไปจัดทำโครงการต่อไป

4. ทำโครงการตามขั้นตอน วิธีการ ที่ดีที่สุด

5. เสนอโครงการให้ผู้มีอำนาจพิจารณา

6. เสนอของบประมาณ

7. ดำเนินการตามโครงการ

8. การประเมินโครงการ

ทวีป ศิริรัตน์ (2544, หน้า 22) กล่าวว่า ขอบข่ายของการวางแผนการพัฒนาควรต้องเป็นไปตามจุดมุ่งหมาย คือ

1. ทำวัตถุประสงค์ขององค์การให้ชัดเจน การวางแผนจะบอกถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการขององค์การที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกัน

2. กำหนดหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ให้ถือปฏิบัติได้ถูกต้องชัดเจน และเป็นแนวทางในการประสานงานความร่วมมือระหว่างกันแต่ละฝ่าย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้

3. สร้างการควบคุมภายในขององค์การ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4. ปรับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ให้เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติภารกิจขององค์การ

5. ใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติภารกิจ

6. ลดความเสี่ยงและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น

แคสเคทเตอร์ (Casterter, 1976, อ้างถึงใน เมธี ปิณฑานนท์, 2529, หน้า 14) ได้กำหนดไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อทำให้ความมุ่งประสงค์ของระบบได้บรรลุผล

2. เพื่อช่วยให้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานที่กำหนด

3. เพื่อพัฒนาการอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของการวางแผนการพัฒนาคือจะบอกถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการขององค์การที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจตรงกันและเป็นการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ ให้ถือปฏิบัติได้ถูกต้องชัดเจนและเป็นแนวทางในการประสานงานความร่วมมือระหว่างกันแต่ละฝ่าย เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ เป็นการดำเนินงานเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การให้ชัดเจน

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร แนวทางประสานงาน การควบคุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อปรับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รู้จักการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เป็นการเลือกแนวทางที่ดีที่สุดและการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมายเฉพาะ การแบ่งส่วนของผลงาน และวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ซึ่งทุกคนในหน่วยงานจะทราบว่า จะดำเนินงานอย่างไรจะได้รับประโยชน์อะไรหลังจากแผนงานได้สำเร็จแล้วจะมีการตรวจสอบและทบทวน เป็นการตรวจสอบและประเมินผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งถ้าพบว่าผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็จะต้องมีการตรวจสอบรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงแก้ไข มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาครู มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของครู จัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำแผน/โครงการในการพัฒนาครูที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนการพัฒนาครูไว้ในแผนปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับโครงการและแผนการพัฒนาครู ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครู มีแผนพัฒนาครูมุ่งให้ครูในสถานศึกษา เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติ กำหนดขั้นตอนในการตรวจสอบและประเมินผลตามแผน

3. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการ ขั้นตอน และกิจกรรมที่ผู้บริหารจะต้องวางแผน โดยเรียงลำดับก่อนหลัง เพื่อหาวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างเป็นระเบียบและต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ การดำเนินการดังกล่าวจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ แต่การดำเนินงานให้ได้ดีจะต้องทำอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามขั้นตอน

3.1 ความหมายของการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาครู เป็นการดำเนินการปฏิบัติตามที่กิจกรรมต่างๆตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ (2540, หน้า 63) ได้กล่าวถึง การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาครู ต้องมีการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติตามแผนว่า คือ การเตรียมคนและเตรียมใจ หมายถึง การเตรียมให้คนร่วมมือปฏิบัติตามแผนโดยไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางตรงกันข้าม วิธีการเตรียมใจคนได้ดีที่สุดคือการให้บุคคลในหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเริ่มแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ในการกำหนด

วัตถุประสงค์ก็อาจใช้วิธีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางว่าหน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2540, หน้า 38 – 39) ได้กล่าวไว้ว่า หมายถึง การนำแผนที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดคนที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ การควบคุมงานแต่ละส่วน ประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผนก่อนที่จะมีการมอบหมายให้รับผิดชอบไปปฏิบัติ

2. จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

3. กำหนดรูปแบบความร่วมมือและการประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผน

4. การนิเทศงาน ช่วยเหลือแนะนำในการปฏิบัติงาน

5. การควบคุมกำกับและติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน

แคสเทเตอร์ (Casterter, 1992, pp. 240 - 241) กล่าวว่า การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีที่จะทำให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบผลสำเร็จองค์การและบุคคลที่จะเป็นสิ่งสนับสนุนซึ่งกันละกัน จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ ไม่เช่นนั้นจะทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ การจัดทำโครงการพัฒนาบุคคลที่ดีจะทำให้เกิดแนวคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคคลแต่ถ้าบรรยากาศองค์การ ไม่นำพาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมก็จะทำให้แผนงานล้มเหลว ในทำนองเดียวกันโครงการหรือกิจกรรมในระบบการศึกษาขึ้นอยู่กับแผนงานพัฒนาบุคลากรซึ่งจะต้องควบคุมกำกับ และประเมินให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่ต้องการจึงจะทำให้การดำเนินการตามแผนงานประสบผลสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาคู หมายถึง การดำเนินการหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามแผนที่กำหนด หรือนำแผนที่สร้างขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนา โดยต้องเตรียมทรัพยากรในองค์การที่มีอยู่ในภาครัฐหรือเอกชน ให้มีความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำแผนการพัฒนาคูออกไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนการดำเนินงานหรือทำกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ตามแผน เพื่อให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอนสำคัญ คือ

1. กำหนดผู้ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและควบคุมงาน

2. สร้างความเข้าใจกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามแผน

3. จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

4. การกำหนดรูปแบบความร่วมมือ และการประสานงานกับบุคคลหน่วยงาน

5. การนิเทศงาน ช่วยเหลือ แนะนำในการปฏิบัติงาน

6. การควบคุม กำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผน

3.2 การปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาครู

การดำเนินการตามแผนพัฒนาครู มีรูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อเป็นการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรครู ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (2540, หน้า 175) กล่าวถึงการดำเนินการพัฒนาครู ด้านการอบรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายและเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปรายกลุ่ม
3. การอภิปรายเป็นคณะ
4. การระดมสมอง
5. ทักษะศึกษา
6. การสาธิต
7. กลุ่มฝึกกลุ่มแก้ไขปัญหา
8. กรณีศึกษา
9. การจำลองสถานการณ์
10. การแสดงบทบาทสมมติ
11. การแสดงแบบพฤติกรรม

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 118 – 129) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูจัดไว้

2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 กิจกรรมที่บุคลากรทำตามลำพัง ได้แก่

- 1.1 การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การฟังปาฐกถา การอภิปราย
- 1.2 การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพหรือวิชาการ เช่น การเขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน
- 1.3 การหมุนเวียนตำแหน่ง เช่น ลองให้ฝ่ายวิชาการไปทำงานฝ่ายวิชาการหรือกิจกรรมนักเรียน
- 1.4 การทดลองและการวิจัย
- 1.5 การไปสังเกตการณ์สอนหรือการทำงานในโรงเรียนอื่น
- 1.6 การเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมของชุมชน
- 1.7 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารงานของโรงเรียน
- 1.8 การลาศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 1.9 การติดตามความเจริญของตนเองหรือแข่งกับตนเอง

ประเภทที่ 2 กิจกรรมที่ส่งเสริมครูประจำการที่จัดเป็นหมู่คณะ ได้แก่

2.1 การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร เช่น การบรรยายเป็นชุด หรือ การอภิปรายเป็นคณะ

2.2 การให้ผู้เข้าฝึกอบรมมีบทบาทร่วมกันในการพิจารณาปัญหาและหาแนวทางแก้ปัญหากิจกรรมประเภทนี้ ได้แก่

2.2.1 การสัมมนา

2.2.2 การประชุมปรึกษาหารือ

2.2.3 การอภิปรายกลุ่ม

2.2.4 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.2.5 การจัดครูในรูปกรรมการต่างๆ

2.2.6 การสาธิต

2.2.7 สारนเทศ

2.2.8 การสั่งสอนหรือสอนแนะ

2.2.9 การแสดงบทบาทสมมติ

2.2.10 การศึกษาเฉพาะรายกรณี

นางลักษณะ สิ้นสืบผล (2542, หน้า 94 – 95) กล่าวว่า ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรมในการพัฒนาครู แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 การบรรยายและการอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ การบรรยายหรือปาฐกถา การบรรยายเป็นชุด และการอภิปรายเป็นคณะ

ประเภทที่ 2 ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีบทบาทร่วมเทคนิคประเภทนี้ ได้แก่ การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การประชุม การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมติ การประชุมหารือ การศึกษาเฉพาะกรณี การให้เวลาซักถาม การสัมภาษณ์ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษา

ประเภทที่ 3 ประเภทพัฒนาเฉพาะตัวบุคคล ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับให้เข้ากับระดับความสามารถในการเรียนรู้และความสะดวกของตนได้ เช่น การสอนแบบสำเร็จรูป การสอนและการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการฝึกอบรม

ประเภทที่ 4 ใช้สื่อในการฝึกอบรม ได้แก่ การใช้สไลด์ประกอบเสียง วิทยุ แถบเสียง และวีดีโอ

พิชัย สัมพันธ์ไพบูลย์ (2543, หน้า 137 – 139) กล่าวว่า เทคนิคในการพัฒนาครู ดังนี้

1. เทคนิคแบบห้องเรียน ได้แก่

- การบรรยาย

- การระดมสมอง
- การปัจฉน — วิสัชนา
- การอภิปรายเป็นคณะ
- การบรรยายเป็นคณะ
- การสาธิต

2. เทคนิคแบบกลุ่ม ได้แก่

- กรณีศึกษา
- วิธีประลบเหตุการณ์ที่สำคัญ
- การฝึกปฏิบัติงานในเวลาจำกัด
- การประชุมแบบกลุ่มผั่ง
- การอภิปรายเป็นกลุ่ม
- การแสดงบทบาทสมมติ
- การจำลองสถานการณ์
- เกมสั
- การฝึกอบรมตามตัวแบบหรือรูปแบบ
- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
- การสนทนา
- การประชุม
- การวิเคราะห์การติดต้อซึ่งกันละกัน

3. เทคนิคการสอนงาน ได้แก่

- การฝึกอบรมด้วยวิธีการสอนงาน
- การฝึกอบรมโดยวิธีการปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรมโดยวิธีการสร้างความสัมพันธ์ในงาน
- การฝึกอบรมโดยการลงมือปฏิบัติงานจริง
- การฝึกสอนในลักษณะเป็นโค้ช

4. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่

- การสอนด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
- การศึกษาทางไปรษณีย์

5. เทคนิคการสังเกต ได้แก่

- ทักนศึกษา
- การร่วมจัดทำระบบงานกับผู้จัดการ

แคสเททเตอร์ (Castetter, 1996, pp. 253 – 255) ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรว่า คือ กิจกรรมที่องค์กรได้กำหนดขึ้น โดยมีแผนงานชัดเจนเป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ โดยอยู่ในกรอบของนโยบายและมีงบประมาณสนับสนุน องค์กรและบุคคลจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกันจะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งมิได้ การดำเนินการที่ดีจะทำให้เกิดแนวความคิด เทคนิค และทักษะระหว่างบุคคล นอกจากนี้ แคสเททเตอร์ (Castetter) ยังได้กล่าวว่า ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรนั้นมี 2 แนวทาง ดังนี้

1. สายงานของบุคลากรและหน่วยงานที่ได้รับการสนับสนุนในโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินการตามแผนพัฒนาครู

2. หัวหน้าหน่วยงานเป็นหลักสำคัญในการกำหนดประสิทธิผลของการดำเนินการ

นอกจากนี้ยังมีหลักเกณฑ์สำหรับการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1) การบริหารจัดการและนโยบายต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน
 2) หลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์ต้องชัดเจน
 3) บุคลากรมีความเข้าใจว่ามีส่วนร่วมในการดำเนินการอย่างไร
 4) ส่วนประกอบในการดำเนินการต้องมีเพียงพอ มีคุณภาพ และมีความเป็นระเบียบ

5) ความตรงประเด็นและเป็นไปได้ เป็นสิ่งที่จำเป็น
 6) แผนงานที่สมเหตุสมผลจะทำให้การดำเนินการสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

7) ควรจะกำหนดความรับผิดชอบในบทบาทของบุคลากรให้ชัดเจน
 8) การสื่อสารและการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินการ

9) การสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงแก้ไขถือเป็นหลักปฏิบัติในทุกๆ ส่วนของการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินการพัฒนาครูตามที่เสนอ มีกิจกรรมอยู่อย่างหลากหลายแล้วแต่มุ่งพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถที่จะพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมยุคข่าวสาร การที่จะเลือกใช้กิจกรรมใดในการพัฒนาครูในโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความจำเป็น ตรงตามความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน การเลือกกิจกรรมพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้การบริหารงานดำเนินไป

อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญและเหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา มี 8 วิธี ได้แก่ 1) การประชุมในเขต 2) การอบรมสัมมนา 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ 5) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 6) การศึกษาดูงาน 7) การสับเปลี่ยนหน้าที่ 8) การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

4. การประเมินผลการพัฒนาครู

4.1 ความหมายของการประเมินผลการพัฒนาครู

การประเมินผลการพัฒนาครูเป็นการตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านมาว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีสัมฤทธิ์ผลอย่างไร จัดเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาครู การประเมินผลนั้นนอกจากจะทำให้ทราบว่าการดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายหรือไม่แล้ว ยังทำให้ทราบถึงปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อที่จะได้นำมาแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น และส่งผลให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2540, หน้า 251) กล่าวว่า การประเมินการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างเป็นระบบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นผลดีมากน้อยเพียงใด ในช่วงระยะเวลาที่กำหนด

วิจิตร อวาทกุล (2540, หน้า 236 - 237) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่พิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำกิจกรรมนั้นหรืองานต่าง ๆ ที่ได้ทำไปนั้นจะเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกตเก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานที่ตั้งขึ้น จากนั้นก็สรุปหรือตัดสินใจ ว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไขตรงไหน

สุวิมล ร่องวาณิช (2541, หน้า 8) กล่าวว่า การประเมินผล คือ การตัดสินคุณค่าของสิ่งที่ถูกวัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ จุดเน้นของการประเมินอยู่ที่ ความยุติธรรมและความเหมาะสมของเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินที่มีความโปร่งใสและเปิดเผย นอกจากนี้การประเมินผลที่ดีต้องอยู่บนฐานของข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งได้มาจากกระบวนการวัดผลที่มีคุณภาพซึ่งสามารถให้ผลการวัดที่ถูกต้องสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

นางลักษณะ สิ้นสืบผล (2542, หน้า 135 - 136) ได้กล่าวว่า การประเมินผลโครงการฝึกอบรม หมายถึง การศึกษาข้อมูลตามสภาพความเป็นจริง เพื่อประเมินดูว่าโปรแกรมการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งนั้น ได้บรรลุผลตามความมุ่งหมายหรือไม่ การประเมินเพื่อวัดประสิทธิผลของการฝึกอบรมนั้น จะวัดตัวแปร 4 ตัว ได้แก่

1. ปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม
2. การเรียนรู้
3. พฤติกรรม
4. ผลของการฝึกอบรม

กมล ภูประเสริฐ (2544, หน้า 86) กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการใช้ดุลยพินิจหรือค่านิยมในการตัดสินคุณค่าความเหมาะสมหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับเป้าหมายหรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

แคสเทลเตอร์ (Castetter, 1992, p.3) ได้กล่าวว่า การวางแผนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้น คำนี้ถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร
2. การเลือกเนื้อหาสาระที่จะพัฒนา
3. การหาวิธีการให้การอบรม

และได้กล่าวว่า การประเมินผลนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ ต้องดูจาก

1. ผลกระทบของผู้เข้ารับการอบรม
2. ผลกระทบของตำแหน่ง/บุคลากรในตำแหน่ง
3. ผลกระทบขององค์การว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่

จากแนวคิดสรุปได้ว่า การประเมินผลพัฒนาครู หมายถึง การตรวจสอบการดำเนินการพัฒนาครูที่ผ่านมา ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีความสัมฤทธิ์ผลอย่างไรในช่วงระยะเวลาที่กำหนด โดยมีขอบข่ายด้านขั้นตอนการประเมินมาตรฐานในการประเมินและความรู้ ความสามารถของผู้ประเมิน เพื่อตัดสินคุณค่าของสิ่งที่วัดโดยการเทียบกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด มีการวัดผลความสำเร็จจากการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิผลของหน่วยงานนั้น ต้องคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากเนื้อหาสาระที่จะพัฒนาและวิธีการให้การอบรมหรือดูจากผลกระทบของผู้ได้รับการอบรม ตำแหน่ง/บุคลากรว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ โดยการประเมินผลตามการวัดผลก่อน - หลัง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบหรือดูหลังได้รับจากการอบรมแล้ว ว่ามีทักษะเพิ่มขึ้นหรือไม่ หรือประเมินจากปฏิบัติการได้ตอบของผู้เข้ารับการอบรมและผลการเรียนรู้ พร้อมกับการประเมินผลทางด้านพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

4.2 ความสำคัญของการประเมินผลการพัฒนาครู

สุวิมล ว่องวานิช (2541, หน้า 8 - 9) ได้กล่าวไว้ว่าการประเมินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นการวิเคราะห์ตรวจสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

ที่ฝึกอบรมและพัฒนาซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ระบบการฝึกอบรมนั้นว่าตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ กล่าวคือสามารถเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมและเมื่อ เข้ารับการฝึกอบรมกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน องค์กร มีการเปลี่ยนแปลงที่พึงปรารถนาหรือไม่มากนักน้อยเพียงไร มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกลุ่มมากน้อยเพียงใดและองค์กรที่ได้รับผลตอบแทนอย่างไรจากการลงทุนให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา

จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การประเมินผลมีความสำคัญอย่างยิ่งและจะเป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในระบบโรงเรียนช่วยให้รู้ถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรครูตลอดจนการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ สามารถทราบอุปสรรค ข้อขัดแย้งและความสัมฤทธิ์ผลนั้นตรงกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาครูที่กำหนดไว้หรือไม่

4.3 วิธีการประเมินผลการพัฒนาครู

วิธีการประเมินผลการพัฒนาครูนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวกำหนดขั้นตอนในการลงมือปฏิบัติงาน โดยมีการจัดลำดับเป็นขั้นตอนเพื่อให้การประเมินผลนั้นได้เกิดคุณค่าขึ้นและตรงตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงเอาไว้ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 242 – 248) ได้กล่าวถึงขั้นตอนและวิธีการประเมินผล การพัฒนาบุคลากรว่าสามารถดำเนินการประเมินเป็น 3 ระยะ ดังนี้

- 1) การประเมินก่อนเริ่มการพัฒนาบุคลากร
- 2) การประเมินระหว่างการพัฒนาบุคลากร
- 3) การประเมินหลังการพัฒนาบุคลากร

วิธีการประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรจะแบ่งออกเป็น 4 วิธี กล่าวคือ

1) การวัดผลก่อน - หลัง การวัดผลในตอนแรกกับการวัดผลตอนสุดท้ายแล้วนำมาเปรียบเทียบกันก็จะทราบความแตกต่างของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร

2) การจัดตั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อประเมินดูว่าหลังจากการมีทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่

3) การสังเกตจากการปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานวิธีการนี้จะช่วยกำหนดลักษณะของงานที่สังเกตเป็นมาตรฐาน แล้วให้คะแนนในการปฏิบัติงานไว้หรืออาจสังเกตจากปริมาณผลผลิตก็ได้จากนั้นเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐาน

4) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานจะทำโดยการสังเกตวิธีการนี้ อาจจะมีลักษณะคล้ายกับวิธีที่ 3 แตกต่างกัน แต่ร่างงานที่สังเกตนั้นอาจจะเป็นงานรวมมิได้ แยกออกมากำหนดไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกต ก็ดำเนินการเช่นเดียวกับวิธีที่ 3

ชาญ สวัสดิ์สาธิต (2540, หน้า 72 - 77) กล่าวว่า ขั้นตอนการ ประเมินผลต้องดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตละวัตถุประสงค์ของการประเมิน
2. วางแผนการประเมิน
3. ดำเนินการตามแผน
4. วิเคราะห์ข้อมูล
5. รายงานผลหรือเขียนรายงาน

แคสเคทเตอร์ (Casterter, 1996, p.116) ได้กล่าวถึงในการที่วางแผน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรว่าต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1) การให้คำจำกัดความของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 2) การเลือกโดยการคำนึงถึงความพอใจ
- 3) การออกแบบแนะนำระเบียบวิธีปฏิบัติ

นอกจากนี้สิ่งที่ต้องคำนึงถึงแล้ว แคสเคทเตอร์ (Casterter) ยังได้ กล่าวเอาไว้ว่า การประเมินผลนั้นจะเกิดบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ต้องดูจาก

- 1) ผลกระทบของผู้ที่มีส่วนร่วม โดยดูว่ามีการดำเนินการอย่างไร เพื่อที่จะได้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม
- 2) ผลกระทบของตำแหน่งงาน โดยดูจากผลปฏิบัติงานของผู้ที่มี ส่วนร่วมว่าบุคลากรได้มีการปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่
- 3) ผลกระทบขององค์กรโดยดูว่าใช้วิธีการอะไรและมีขอบเขตของ การพัฒนาแค่ไหนที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากแนวคิดนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปว่า การประเมินผลการพัฒนาครู จะช่วยให้รู้ถึงผลปฏิบัติกริยาของครูเมื่อมีการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ ความรู้ ความคิด อารมณ์ การสังเกต การปฏิบัติงานในแต่ละช่วง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ 2. มีการวางแผนการประเมินผล การจัดทำเครื่องมือ 3. การเก็บ รวบรวมข้อมูล 4. การวิเคราะห์ข้อมูล 5. การเขียนรายงานการประเมินผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต ผู้บริหารโรงเรียนและนักวิชาการเป็นผู้กำหนด มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถทักษะวิชาชีพมีการกำหนดแผนและโครงการไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาและแนวทางในการดำเนินการจะใช้วิธีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดมี 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การนิเทศภายใน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สำหรับปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า ไม่มีองค์กรที่จัดกิจกรรมในส่วนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะมีงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่ไม่เพียงพอและมีกิจกรรมที่มีปัญหามากที่สุดคือกิจกรรมการฝึกอบรม

สถาพร กรีธาธร (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาสภาพความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนการจัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงาน มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ส่วนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจะประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ ด้านการนิเทศการศึกษา มีการวางแผนโดยบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงาน มีการกำหนดเรื่องที่จะนิเทศให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการการดำเนินการนิเทศการศึกษา โดยการจัดประชุมชี้แจงมอบหมายงานให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กิจกรรมการศึกษาที่ใช้ คือ การให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการนิเทศการศึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ด้านการจัดแหล่งวิชาการ ได้มีการจัดทำโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานในการผลิตสื่อและเอกสาร มีการจัดทำโดยวิเคราะห์จากงานที่รับผิดชอบ เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการสื่อสารและเอกสาร สื่อต้นแบบที่ผลิต คือ เกมการศึกษา เอกสารที่ผลิตคือ บทความเอกสารทางวิชาการ มีการให้บริการสื่อต้นแบบและเอกสารนั้นแก่บุคลากรโดยมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ที่เป็นทั้งผู้ผลิต และผู้ให้บริการด้านการวิจัยทางการศึกษา ศึกษาในเทศกัจังหวัดเป็นผู้ที่ทำการวิจัยโดยได้กำหนดหัวข้อวิจัยเองและมีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการนิเทศการศึกษาและนำไปใช้ในเรื่องการพัฒนา การจัดกิจกรรม มีการนำไปใช้ระดับน้อย ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยพบว่ามีปัญหาในด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การที่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ขาดการประเมิน

อย่างต่อเนื่องในด้านการนิเทศการศึกษาขาดงบประมาณที่ใช้ ขาดบุคลากร และมีปัญหาในเรื่องของการใช้เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน เช่น ด้านการจัดแหล่งวิชาการนั้นขาดงบประมาณและเจ้าหน้าที่ศูนย์ด้านการวิจัยทางการศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้และขาดแหล่งค้นคว้าในการทำวิจัย

อำนาจ ศรีแสง (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและเพื่อพิจารณาความสามารถของบุคลากร การมอบหมายงานให้บุคลากรรับผิดชอบมีความชัดเจน มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ มีการดำเนินการวินัยกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยปัญหาสำคัญที่พบคือ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เที่ยงตรง แน่นนอน มีสาเหตุจากเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้กว้างเกินไป กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรสำเร็จได้มาก ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การลาศึกษาต่อ

สุนทร โคตรบรรเทา (2541, หน้า 32 – 33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวางรากฐานชีวิตในปฐมวัยพบว่า ในการจัดการศึกษาปฐมวัยสำหรับเด็กอายุ 0 – 6 ปี รัฐจะต้องแบ่งออกเป็นสองระยะหรือสองช่วงอายุ คือ 0 – 3 ปี ให้เน้นการเลี้ยงดูเพื่อให้มีการพัฒนาการทางด้านร่างกายที่เหมาะสมและมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงและช่วงอายุ 4 – 6 ปี ให้เน้นการพัฒนาการทางด้านอารมณ์ – จิตใจ ด้านสังคม ซึ่งรวมทั้งด้านภาษา มารยาททางสังคม นิสัย คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมอันดีงามของชาติและด้านสติปัญญาในการพัฒนาเด็กวัย 0 – 6 ปี รัฐต้องให้ความสำคัญแก่บ้านและครอบครัวซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกทุกคนในครอบครัวนั้นให้มีจิตสำนึกในการเลี้ยงดูเด็กตั้งต่อไปนี้ คือ บ้าน ศูนย์เลี้ยงเด็กชุมชน วัดหรือศาสนสถาน สถานศึกษาของเอกชนและสถานศึกษาของรัฐ

บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวานจังหวัดอุดรธานี โดยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าข้าราชการครูผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนผู้บริหารในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากโดยเฉพาะด้านการพัฒนาโดยใช้กระบวนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมตามลำดับนอกนั้นต้องการให้มีการศึกษาคูงานระหว่างการทำงาน ต้องการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถในการสร้างสื่ออุปกรณ์จากวัสดุท้องถิ่นต้องการให้ค่าปรึกษาวิธีการการทำงานและ ใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานและต้องการให้มอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ความสามารถภายหลังกลับจากศึกษาต่อตามลำดับ

นราลักษณ์ พันธะสา (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านบริหาร เป็นอย่างดีบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทีมงานด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านส่งไปศึกษาต่อแนวทางการแก้ปัญหา การพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรมส่วนใหญ่ ไม่เน้นการปฏิบัติ ขาดวัสดุและงบประมาณในการพัฒนา

ลัดกณา เหลืองวิริยะแสง (2545, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครูกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 31 - 45 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติการสอนมีระยะเวลา 1 - 5 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ครูเข้าร่วมพัฒนามาก 2 ด้าน คือ 1) การเข้ารับการฝึกอบรม มีครูเข้ารับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากตำรา บทความ วิทยุ วิทยุ โทรทัศน์ ครูเข้าร่วมพัฒนาปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อีกครูเข้าร่วมศึกษาดูงานนอกสถานที่ในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จากผู้บริหาร เพื่อนครู และศึกษานิเทศก์ของสำนักงานการศึกษา ส่วนระดับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่อยู่ระดับมาก คือ การจัดการเรียนการสอนในเรื่องความตระหนักในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ 1) การใช้สื่อการเรียนการสอนในเรื่องความรู้ความเข้าใจ หลักการการใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การวัดผลประเมินผลในเรื่องความรู้ความเข้าใจกับการวัดผลและประเมินผลโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและพบว่าการพัฒนาครูมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .567 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

กาลสัน (Carlson, 1984, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประเด็นเกี่ยวข้องกับหลักสูตรของโรงเรียนอนุบาลในชุมชนเนบราสกา (Nebraska) ผลการวิจัยพบว่า ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงการฝึกอบรมครูในโรงเรียน ประเภทหลักสูตรและเนื้อหาที่นำมาใช้ในโรงเรียนอนุบาลและแนวทางในการวางแผน หลักสูตรที่จัดให้แก่ครูและอิทธิพล

โดยตรงที่มีต่อทางเลือกที่กำหนดในหลักสูตรใช้วิธีการดำเนินการวิจัยโดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนอนุบาลจำนวน 1,078 คนและผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอนุบาลหรือปฐมวัย โรงเรียนใช้ครูที่มีความรู้ในด้านอื่นๆมาสอนในชั้นอนุบาล และการสอนของครูเป็นการสอนแบบไม่เต็มเวลา ลักษณะการจัดการเรียนการสอนจะเป็นด้านวิชาการ ครูระดับอนุบาลมีความต้องการให้มีการจัดหลักสูตร การวางแผนการสอน และการอบรมขณะปฏิบัติงาน

บาลเดนซ่า (Baldanza, 1995, p. 409) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากรกับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า ศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสายอาชีพที่หลากหลาย ศึกษาขยายและการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในระดับพื้นที่ศึกษามีการวางเป้าหมายระยะยาวเป็นลำดับขั้นตอนและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในระดับโรงเรียน โปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ครูมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกัน เห็นชอบร่วมกัน และร่วมกันดำเนินการตามวัตถุประสงค์ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการร่วมมือกันและต่อเนื่องกันทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนการพัฒนา การนำไปใช้และการประเมินผล รวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย

ฮารารี (Harari, 1997, abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในวัยเรียนจากการศึกษาพบว่า นักเรียนที่อยู่โรงเรียนประจำยังต้องทำงานหลังเลิกเรียนและให้ความสำคัญว่าบุคลากรควรได้รับความรู้เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากที่เขาได้รับอยู่

มอร์แกน (Morgan, 1998, abstract) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาครูในชนบทให้มีประสิทธิภาพ โดยได้มีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อสอบถามครูที่อยู่ตามชนบทรวม 200 ฉบับ ได้รับการตอบรับร้อยละ 42 และยังได้มีการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหารโรงเรียน 17 คน จากการศึกษาพบว่า ครูชนบทมีความต้องการและเข้าใจเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องเน้นพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในท้องถิ่นนั้น ๆ

ลูกัส (Lucas, 1998, abstract) ได้ศึกษาถึงความต้องการของครูและ ความต้องการของโรงเรียนในการพัฒนาบุคลากรครู โดยครูได้แสดงความคิดเห็น 155 คนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย จากการศึกษาพบว่า ความต้องการของครูแต่ละคนมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ดังนั้นในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนต้องมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วย

อกาโด (Agado, 1998, p.1841) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเทกซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนเอื้ออำนวยการนำผลวิจัยไปใช้ โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการนำการพัฒนาไปใช้ เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานในการพัฒนาครูนั้นได้เน้นในเรื่องของ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูปฐมวัย 2) การวางแผนการพัฒนาครู 3) การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ 4) การประเมินผลการพัฒนาครู จากการพัฒนาครูทำให้บุคลากรต่างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การพัฒนาโดยการศึกษา การพัฒนาโดยการฝึกอบรม และการพัฒนาในงานของบุคลากร สิ่งสำคัญที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ