

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการวิจัยดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
2. ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์
3. การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาครู
4. ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์
5. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
6. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของแต่ละท่าน กล่าวพอสรุปได้ดังนี้

ประทุม รอดประเสริฐ (2530, หน้า 132) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในทำนองเดียวกัน สมาน รังสิโยภยกุล (2526, หน้า 82) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ฐิระ ประवालพฤษย์ (2538, หน้า 2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล คือการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 166) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคคลคือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

สมคิด บางโม (2538, หน้า 138) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิด จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ เพื่อให้ปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ

ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์

ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ หลายประการอันอาจจะทำให้การพัฒนาบุคลากร ไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ดังที่

กุลชน ธนาพงศธร (2530, หน้า 177-179) ได้จำแนกปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ออกเป็น 5 ประการคือ

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ที่ดำเนินการ โครงการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากลักษณะของงานการพัฒนาบุคลากรในองค์กรทั่วไป เป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่สายงานหลักเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น บุคคลโดยทั่วไปจึงมักจะพอใจทำงานในสายงานหลักมากกว่าสายงานช่วยเหลือสนับสนุน

2. ปัญหาด้านวิทยากร

วิทยากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ แต่ปัญหาที่มักจะพบอยู่เสมอเกี่ยวกับวิทยากรก็คือ ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นวิทยากรที่ดีมีอยู่น้อยมาก ส่วนใหญ่แล้ววิทยากรในโครงการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันนี้จะมักขาดคุณสมบัติที่จะเป็นฝึกสอนที่ดี แต่จะมีลักษณะเป็นผู้บรรยายหรือผู้บอกเล่าประสบการณ์ในการทำงานของตนมากกว่า ด้วยเหตุนี้แล้วผู้เข้ารับการอบรมพัฒนาจึงมีโอกาสดำเนินการความรู้ความคิดแปลกใหม่ได้น้อยมาก จนอาจเกิดความเบื่อหน่ายและหลีกเลี่ยงเข้ารับการพัฒนาได้

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มทีนั้น วิทยากรยังจะต้องรู้จักเลือกใช้วิธีการและเทคนิคของการพัฒนาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมด้วย

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการอบรม

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมักจะประสบกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ปัญหาเกี่ยวกับตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาน้อย 4 ลักษณะคือ

- ผู้เข้ารับการพัฒนามีจำนวนหนึ่งไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการพัฒนาว่า เมื่อเข้ารับการพัฒนาแล้วจะได้รับประโยชน์อย่างไรบ้าง แต่เข้ารับการพัฒนาเพราะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

- ผู้เข้ารับการพัฒนาบางคนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือเรื่องของการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของเด็กนักเรียนที่มีการเรียนการสอนในห้องเรียน ซึ่งไม่เหมาะสำหรับผู้ใหญ่ที่ทำงานแล้ว อีกทั้งเป็นการเสียเวลาเสียเงิน โดยเปล่าประโยชน์ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่การงานกระทำอยู่แล้ว ไม่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการพัฒนาแต่อย่างใด

- บุคลากรบางคนมีทัศนคติในทางอนุรักษ์นิยม พอใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามแนวทางเดิมที่เคยยึดถือปฏิบัติมาช้านานแล้ว และจะไม่ยอมรับจนถึงขนาดต่อต้านความพยายามใด ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้วย

- บุคลากรบางคนมีทัศนคติ มองโลกในแง่ร้ายอยู่เสมอ ไม่เชื่อว่าวิทยากรจะมีความรู้ความสามารถมากเพียงพอที่จะมาฝึกสอนตนได้ และไม่เชื่อว่าเนื้อหาสาระของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจะดีพอที่จะยอมรับและนำมาใช้ปฏิบัติได้

4. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจะประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าหากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ อยู่อย่างพร้อมมูล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานที่และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ แต่เนื่องจากการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ต้องลงทุนสูง อุปกรณ์บางชิ้นมีราคาแพงมาก องค์กรต่าง ๆ ไม่สามารถซื้อหามาได้อย่างครบถ้วน

5. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร นักบริหารบางคนมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงไม่ให้การสนับสนุน นอกจากนี้ บางคนยังคิดว่าการพัฒนาบุคลากรสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรไขปัญหา และอย่างฉาบฉวย เมื่อไม่สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วจึงต่อต้านการพัฒนาบุคลากร และนักบริหารบางคนคิดว่าตนมีความรู้ความสามารถมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่จัดการพัฒนาบุคลากรและวิทยากร จึงเป็นผู้สั่งการและดำเนินการต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว ซึ่งอาจเกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย

การวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้วิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรมไม่ทั่วถึง

ในอดีตการพัฒนาครูมุ่งเน้นไปเพียงรูปแบบเดียว คือ การฝึกอบรม และส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมแบบเข้ม คือ ครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเพื่อเข้ารับการอบรมเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 2 วันถึง 2 สัปดาห์ ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวนี้ทำให้ครูที่ได้คัดเลือกเข้ารับการอบรมนั้น มักจะเป็นครูผู้ใกล้ชิดผู้บริหาร ครูที่ไม่ส่งผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้น นอกเหนือไปจากเงื่อนไขจำนวนครูที่จะได้รับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนน้อยแล้ว ยังจำกัดด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ผลที่เกิดขึ้นคือไม่กระจายทั่วถึงเท่าที่ควร อีกทั้งครูที่เข้ารับการอบรมไม่สอดคล้องหรือตรงตามความต้องการ นอกจากนั้นแล้วข้อจำกัดของกระบวนการฝึกอบรมเองก็มีหลายด้าน นับตั้งแต่ผู้จัดเป็นใคร กล่าวคือ ผู้จัดเป็นได้ทั้งหน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู ขึ้นอยู่กับว่างงบประมาณเพื่อการพัฒนาคนต้องอยู่ที่ใด ที่ผ่านมางบประมาณในส่วนนี้ใช้ไม่มาก ในช่วงของแผน 7 งบประมาณเพื่อการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 0.2 ของงบประมาณหมวดเงินเดือน และส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ที่หน่วยใช้ครู เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ดังนั้น การฝึกอบรมจึงทำได้น้อย ไม่เพียงพอกับความต้องการของครู อีกทั้งหน่วยใช้ครูเองก็มีขีดความสามารถในการจัดได้เพียงระดับหนึ่ง

2. การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ

ในด้านของกระบวนการและรูปแบบการฝึกอบรม พบว่ากระบวนการมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากขึ้นตามระยะเวลา กล่าวคือ มีขั้นตอนครบถ้วน ได้แก่ การศึกษาความต้องการ การฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรครู และการประเมินติดตามผลการฝึกอบรม ครู แต่อย่างไรก็ตามยังมองๆ ไม่เห็นถึงความชัดเจนว่าได้นำผลของแต่ละขั้นตอนมาใช้อย่างจริงจัง อาจจะเป็นเพราะว่าการฝึกอบรมนั้นจำกัดลงไปที่ครูเพียงบางกลุ่ม ในขณะที่การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเป็นผลที่ได้จากการสำรวจในภาพรวม ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมักจะได้ตรงกับความต้องการ

3. การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

การพัฒนาหลักสูตรยังเน้นภาคความรู้ทฤษฎีมากกว่าการปรับเปลี่ยนในเชิงพฤติกรรม ประเด็นหลักของการพัฒนาครูมุ่งที่จะให้ความรู้แก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปถ่ายทอดแก่ศิษย์ ในเมื่อความรู้มีมาก จึงส่งผลกระทบถึงรูปแบบการฝึกอบรม ก็ต้องทำในลักษณะของกระบวนการบรรยาย เนื้อหาสาระมากกว่าที่จะพัฒนาทักษะให้แก่ครู

4. การประเมินผลยังเป็นจุดอ่อน

การติดตามและประเมินผล นับว่าเป็นจุดอ่อนที่สุดของกระบวนการ เพราะการติดตามและประเมินผลนั้น ทำโดยผู้จัดเอง จึงเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ ทำให้ไม่เห็นแง่มุมที่ควร

จะได้นำมาปรับปรุง และพัฒนาประเด็นนี้จัดได้ว่าเป็นประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่สุดของระบบการศึกษาไทย

5. มีการประสานงานและกระจายตัวมากขึ้น

การฝึกอบรมและพัฒนาครูในช่วยปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดคือ เกิดการประสานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยใช้ครูกับหน่วยผลิตครู ในการฝึกอบรมครูสาขาต่าง ๆ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูมีความหลากหลายขึ้น โดยการกระจายอำนาจไปยังเขตการศึกษา กลุ่มโรงเรียน การประสานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งที่ดี แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาค่อนข้างมาก ซึ่งจะต้องเร่งแก้ไขเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ความหลากหลายที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งดี แต่ยังเป็นกึ่งผูกขาดอยู่ในระบบราชการ ดังนั้นจึงไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันในเชิงคุณภาพ

6. ยังไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตาม

จุดอ่อนที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงมี 2 เรื่องคือ โอกาสของการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึง จริงจัง และระบบการติดตามประเมินผล จุดบอดของการติดตามและประเมินผล คือ ผู้ประเมินยังคงเป็นจัดการฝึกอบรมเอง และเป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนการฝึกอบรมกับ หลังการฝึกอบรม ซึ่งก็พบว่าผลการทดสอบหลังการฝึกอบรม สูงกว่าผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม แต่การประเมินผลที่จะทำให้เกิดประโยชน์จริงจังนั้น จะต้องแสดงถึงความสำเร็จของการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และจะสามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ ดังนั้นการประเมินผลที่แท้จริงควรเกิดขึ้นที่โรงเรียน

ปัญหาหลัก ๆ ของการอาชีวศึกษา และเทคนิคศึกษาในประเทศไทยดังนี้

1. ขาดทักษะทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ
2. ขาดสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาและโลกของการทำงาน
3. ความต้องการของนักเรียนที่จะเรียนต่อมีสัดส่วนน้อย เมื่อเทียบกับนักเรียนทั้งหมด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในการที่จะเรียนต่อ
4. การเน้นภาคทฤษฎีมากกว่าภาคปฏิบัติ ทำให้ประสิทธิผลลดน้อยลง
5. โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของนักเรียนผู้ปกครอง และนายจ้าง
6. สังคมไทยยังไม่ยอมรับความกว้างหน้าทางอาชีพของสตรีเท่าที่ควร
7. โครงการการฝึกอบรมนักเรียนในเรื่องธุรกิจการค้าเพื่อจะเป็นผู้จัดการยังมีไม่มากพอ

8. การให้ความสำคัญในการยกระดับทักษะความรู้และปรับปรุงทักษะให้ทันสมัย แก่ผู้ใหญ่อังไม่มากเท่าที่ควร
9. การขาดความสนใจในการวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ
10. การขาดการประสานงานที่ดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders)
11. ไม่มีองค์การฝึกอบรมแห่งชาติด้านอุตสาหกรรม (National Industrial Training Body)
12. ความต้องการเร่งด่วนในการปรับปรุงคุณภาพของการพัฒนาหลักสูตรคุณวุฒิครู กระบวนการเรียนการสอน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก
13. ควรปรับปรุงการจัดการให้มีประสิทธิภาพ
14. คุณภาพของครูและนักเรียนต่ำ
15. ปัญหาปัจจุบันประกอบด้วย นโยบายแห่งชาติ ไม่ชัดเจน และไม่มีการต่อเนื่อง การบริหารจัดการยังรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทั้งในด้านการตัดสินใจและการควบคุม ความล่าช้า ในการดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย

ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง วัตถุประสงค์ที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์คือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอาจารย์ในการปฏิบัติการกิจ สร้างความตื่นตัวให้แก่ อาจารย์ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอในด้านความรู้และทัศนคติที่มีต่องาน ต่อสถาบัน สร้างความพร้อมให้แก่อาจารย์ที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหม่ ที่มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และมีความ ก้าวหน้า ทางงาน ซึ่งอาจารย์เป็นบุคลากรส่วนใหญ่และเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของสถาบัน การศึกษา และเป็นบุคลากรที่จะทำให้สถาบันการศึกษาพัฒนาหรือด้อยก็ได้ ดังที่ กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531, หน้า 187) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรนับว่ามีผล อย่างมาก ต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูงซึ่ง จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและมีความคล่องตัวต่อการปรับสภาพการ ทำงาน ให้ทันตามความก้าวหน้าในทางวิทยาการต่าง ๆ ดังนั้นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ สมคิด บางโม (2538, หน้า 139) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนา บุคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการ เป็นอย่างดี แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น

หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

สำหรับ กุศธร ธนาพงศธร (2532, หน้า 169-171) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดจากการทำงานแบบลองผิดอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตัวแต่แรก ก็จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่น อยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่
5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงานอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินทร์ (2532, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคคลไว้ว่าองค์กรการจำเป็นต้องพัฒนาสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากนี้้องค์การยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ให้อยู่กับองค์กรเพื่อที่จะพบกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและการเจริญเติบโตขององค์กรอีกด้วย

สำหรับ สำราญ ถาวรายุสม (2536, หน้า 2) กล่าวว่าบุคคลที่เข้ามาในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่ได้รับการกลั่นกรองมาแล้วในรูปของการสอบหรือการคัดเลือก โดยองค์กรนั้นหวังจะได้คนซึ่งมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นได้รับการศึกษามาจากสถาบันการศึกษา ก็เพื่อจะเตรียมตนเองสำหรับการประกอบอาชีพอย่างกว้าง ๆ ดังนั้นเมื่อบุคคลเข้ามาในองค์กรแล้วก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่ทุกระดับโดยสม่ำเสมอและทั่วถึงเพื่อบุคคลจะได้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติอันพึงปรารถนา และเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อีกด้วย เพราะนิสัย ความตั้งใจ ทัศนคติก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพัฒนาและเป็นสิ่งที่พัฒนาได้ และจำเป็นต้องพัฒนา เมื่อได้พัฒนาคนให้ได้เหมาะสมกับงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าบุคคลในองค์กรแม้จะมีความสามารถเพียงใดก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไปวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น บุคคลในองค์กรจะทำงานได้ดีก็จะต้องได้รับการพัฒนาปรับให้มีความรู้ความสามารถ จริยธรรม ทัศนคติ ทักษะให้เหมาะสมกับงาน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์นั้นมีความจำเป็นต่อสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะระดับอาชีวศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน ที่จะช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการ

ที่จะทำให้การดำเนินการกิจของสถาบันการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดังที่ F.L. Ficklin (1978, p. 141) กล่าวว่า การปรับปรุงการเรียนการสอนจะไม่มีวันบรรลุผลได้หากอาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา โดยความเป็นจริงอาจารย์จะต้องแสดงความพร้อมที่จะยอมรับผลของการประเมินงานของตนและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองเป็นเบื้องต้น แต่สถาบันศึกษาจะต้องเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นและผลักดันให้อาจารย์เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สถาบันการศึกษาจะต้องมีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสูงในการพัฒนาอาจารย์

ส่วน สมคิด แก้วสนธิ (2528, หน้า 75) ได้ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาอาจารย์ต้องทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่า เราไม่ได้พัฒนาเขา แต่เขาต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้น จึงนับว่าเป็นความรับผิดชอบของสถาบันศึกษาในการที่จะแสวงหาวิธีการ เพื่อกระตุ้นเร้าใจ ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ให้อาจารย์ ในสถาบันนั้น ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่

ในความคิดของ กฤษณา ชูติมา (2528, หน้า 101) กล่าวถึงการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันศึกษาว่า ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสนใจและสนับสนุน โครงการพัฒนาอาจารย์ ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน เข้าร่วมสัมมนา ร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อเสนอผลงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริมกำลังใจให้คณาจารย์เกิดความมั่นใจ กระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่อย่างดีที่สุด รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและสถาบัน

การสนับสนุนและส่งเสริมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร รวมทั้งการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา และให้กำลังใจตลอดจนให้ความช่วยเหลืออาจารย์ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

วิธีการพัฒนาอาจารย์

สำหรับวิธีการจัดดำเนินงาน และลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และนโยบายของแต่ละสถาบันศึกษา ดังที่ทองจันทร์ หงส์ถาวรภักดิ์ (2528, หน้า 70-71) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์ขึ้นอยู่กับกำลังทรัพยากรและแนวความคิดของผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันนั้น ๆ ไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ซึ่งวิธีการดำเนินการต่าง ๆ มีดังนี้

1. จัดโปรแกรมการศึกษา ประชุม อบรม ในเรื่องต่าง ๆ
2. จัดหาผู้มีประสบการณ์มาบรรยายให้ฟังเป็นครั้งคราว

3. เดินทางไปเยี่ยมหน่วยงานอื่นที่มีรูปแบบเหมือนกับสถาบันการศึกษาของตนเอง
4. เพื่อขยายแนวความคิดและรับทราบปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาอาจารย์
5. ให้ทุนอาจารย์ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านพัฒนาอาจารย์และด้านวิชาการ เฉพาะสาขาวิชาของตน

ในทัศนะของ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2520, หน้า 209-211) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาอาจารย์ว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ก. การพัฒนาโดยตรง กิจกรรมที่จัดเป็นการส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนหรือการทำงานของอาจารย์และอาจารย์มีส่วนร่วมโดยตรง กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นเทคนิคและกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน ระยะเวลาและสถานที่จัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่อง กลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม คณะวิทยากร และข้อจำกัดอื่น ๆ
2. การประชุมอภิปรายมีความสำคัญต่อการพัฒนาการสอน เพราะการอภิปรายอย่างจริงจังและลึกซึ้ง (in-depth discussion) จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และเกิดความเชื่อมั่นในการสอนดีขึ้น
3. การให้คำปรึกษา (consultation) หรือการให้ข้อติชม (feedback) ถือว่าอาจารย์ยังขาดความรู้ ภูมิไม่แจ่มชัดหรือรู้ผิด ๆ ในเรื่องการสอน ซึ่งการใช้เทคนิคนี้ต้องแนบเนียนและเป็นไปด้วยความสมัครใจ
4. การเผยแพร่ข่าวสารในรูปคู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร ข่าว จุลสาร เพื่อให้อาจารย์เข้าใจเรื่องการเรียนรู้การสอนดีขึ้น
5. การจัดทำอุปกรณ์การสอนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะส่งผลต่อการสอน อุปกรณ์ที่จัดทำให้อาจารย์ต้องใช้ง่าย สะดวก ไม่สลับซับซ้อนหรือมีเจ้าหน้าที่ช่วยบริการ
6. การให้คำติชมความชอบแก่อาจารย์ที่มีสอนดี มีความตั้งใจ เสียสละอย่างจริงจัง โดยมีระบบการให้คำติชมความชอบที่เหมาะสม

ข. การพัฒนาโดยอ้อม เป็นการพัฒนาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี การพัฒนาโดยอ้อมประกอบด้วย

1. อาจารย์มักจะมีแนวโน้มของความสนใจตามผู้บริหาร เช่น ผู้บริหารที่เป็นนักวิชาการ มีความสนใจทางวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนอาจารย์ก็จะมีความสนใจในเรื่องการเรียนการสอนตามไปด้วย

2. อาจารย์และผู้บริหารควรเน้นในเรื่องการเรียนการสอน มีการสนทนา การยกย่องชมเชย เพื่อให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญ

3. จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ ข่าว รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

4. บริการความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์อย่างแท้จริง เช่นการพิมพ์เอกสาร การติดต่อบุคคล การใช้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ

5. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงเพื่อให้อาจารย์ได้เตรียมการสอนและรื้อฟื้นความรู้ใหม่

6. สร้างบรรยากาศให้สถานศึกษา เพื่อให้อาจารย์เกิดความสำนึก และต้องการปรับปรุงตนเองในด้านความรู้และความสามารถในการสอน โดยสถานศึกษาอาจจัดระบบการให้รางวัลในลักษณะต่าง ๆ แก่อาจารย์ผู้พิชิตตนให้กับการสอนหรืออาจารย์ผู้สอนได้ดีเยี่ยม หรือจัดสรรทุนอุดหนุนค่าน้ำ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในสถาบันศึกษา

สำหรับสุทธิตรา วุฒิสถียร (2528, หน้า 176-178) ได้เสนอว่า ลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ อาจจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาที่สอน ซึ่งอาจจัดในรูปแบบต่าง ๆ กันเป็นดังนี้ การสัมมนา ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านวางแผนการสอน การเลือกเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ การจัดสื่อการสอน ตลอดจนการวัดผลสัมฤทธิ์ของวิชาที่สอน การใช้ความรู้ในวิทยาการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการวิจัยด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน

2. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาตัวอาจารย์ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเพิ่มวุฒิและประสบการณ์ในวิชาเฉพาะด้านของอาจารย์ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการสอนระดับอาชีวศึกษา การฝึกอบรมให้อาจารย์รู้จักประเมินตนเอง เป็นต้น

3. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาองค์การหรือสถาบัน ได้แก่ การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและผู้นำทางวิชาการระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางการศึกษาและวิชาชีพ การสอนหนังสือ การส่งเสริมและประสานงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม กับกรรมการหรือหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอก

ดังได้กล่าวข้างต้น การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความชำนาญและความสามารถส่วนบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ดังนั้นกิจกรรมใดที่มีส่วนทำให้อาจารย์มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาอาจารย์ทั้งสิ้น เช่น การเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์เป็นครั้งคราว การเข้าร่วมสัมมนาและการเข้าร่วมประชุม

การพัฒนาเทคนิคการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา การให้คำแนะนำทางวิชาการ การประเมินผลการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน การแต่งตั้ง การวิจัย การทำงานบริหาร การพิจารณาความดีความชอบ และการศึกษาดูงาน

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ซึ่งอาจารย์ใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานวิชาชีพครู มีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จัดการเรียนการสอนและ มีความแตกต่างจากลักษณะของการประกอบวิชาชีพอื่น ทั้งนี้ มาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานของครูเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครู การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาเด็ก และ พัฒนาสังคมประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้ผู้เรียนผู้ปกครอง และสังคมเชื่อมั่นต่อการประกอบวิชาชีพอาจารย์ว่าผู้เรียนจะได้รับการบริการด้านการเรียนการสอน อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ

ครูสภา ในฐานะที่เป็นสภาวิชาชีพครู และองค์กรวิชาชีพครูในปัจจุบันและเป็น หน่วยงานหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการ มอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่ในการปฏิรูปครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการพัฒนา และรักษามาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริการการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ทุกด้านให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณ ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากคุณภาพภายในตัวครู มีลักษณะเฉพาะสำหรับ ผู้ที่ทำหน้าที่ครูเท่านั้น เป็นทักษะทางวิชาชีพอาจารย์ที่แสดงถึงคุณภาพ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของ ผู้ประกอบวิชาชีพครูการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูสภาได้จัดทำขึ้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ อาจารย์ต้องคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้น กับผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถเลือกวิชาสอนให้เหมาะสม กับพัฒนาการของผู้เรียนและสภาพแวดล้อม เมื่อสอน ไปแล้วครูต้องตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง และ ชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน

หลักเกณฑ์สำคัญของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาสังคมในอนาคต เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจึงเป็นการกำหนดลักษณะการแสดงผลกิจกรรมของครูที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของนักเรียน โดยหลักการสำคัญ คือ

1. อาชีพครูเป็นอาชีพชั้นสูงในวิชาชีพครูต้องพัฒนาคน พัฒนางานและวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและมีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น รวมทั้งต้องเน้นการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนที่มุ่งประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ

2. การเรียนรู้ที่พึงปรารถนาของผู้เรียน โดยผู้เรียนสร้างความรู้ ค้นหา ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริงอย่างง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนไปสู่ขั้นตอนที่ยาก และซับซ้อนมากขึ้น ครูมีบทบาทเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมให้ผู้เรียนทำเอง ประเมินผลการปฏิบัติของผู้เรียน ให้ข้อมูลย้อนกลับเท่าที่จำเป็น เสริมแรงให้กำลังใจ จัดสถานการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น

3. เส้นทางพัฒนาวิชาชีพครูเป็นลักษณะคุณภาพ หรือความสามารถของอาจารย์ที่จัดเรียงลำดับต่อเนื่องกันแสดงให้เห็นการพัฒนาการทางวิชาชีพอาจารย์อย่างเป็นระบบ เริ่มตั้งแต่ครูเชื่อว่าผู้เรียนทุกคนเรียนรู้ได้ กำหนดจุดพัฒนาผู้เรียนได้ เลือกรูปแบบพัฒนาได้อย่างเหมาะสม ลงมือปฏิบัติให้เกิดผลจริง ตรวจสอบ ปรับปรุงการปฏิบัติอยู่เสมอ และภาคภูมิใจในผลการพัฒนาที่บรรลุเป้าหมาย

ในปี พ.ศ.2533 กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่น ประกอบด้วย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้านความรู้และความ สามารถในการวิชาชีพครู	1.1 รู้แผนการศึกษาแห่งชาติ	1.1.1 รู้นโยบายการศึกษาใน ระดับที่ตนรับผิดชอบ 1.1.2 รู้จรรยาบรรณของการ ศึกษา
	1.2 รู้หลักสูตร	1.2.1 รู้หลักการ รู้จุดมุ่งหมาย และโครงสร้างของ หลักสูตร 1.2.2 รู้แผนพัฒนาและ นโยบายหลักของ ท้องถิ่นหรือจังหวัดที่ ปฏิบัติงาน 1.2.3 สามารถปรับหลักสูตร การเรียนการสอนให้ สอดคล้องกับนโยบาย การพัฒนาและสภาพ แวดล้อมของท้องถิ่น 1.2.4 เข้าใจหลักสูตรและ สามารถเชื่อมโยง หลักสูตรกับการสอน ในระดับต่าง ๆ ได้
	1.3 รู้เนื้อหาวิชาที่สอน	1.3.1 มีความแม่นยำและ ละเอียดลึกซึ้งในเนื้อหา วิชาและปรับปรุงให้ ทันสมัยอยู่เสมอ

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		1.3.2 ผ่านการศึกษาหรือผ่าน การอบรมในวิชาที่สอน 1.3.3 จัดทำเอกสารประกอบ การสอนและคู่มือในวิชา ที่ตนรับผิดชอบ 1.3.4 ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ สอน 1.3.5 สามารถประยุกต์ความรู้ ไปใช้ในการสอน
	1.4 ทำการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.4.1 เตรียมการสอนล่วงหน้า อย่างเป็นระบบครบ ขั้นตอน 1.4.2 วางแผนและจัดสภาพ แวดล้อมของห้องเรียน ได้เหมาะสมกับการเรียนรู้ ของผู้เรียน 1.4.3 นำหลักจิตวิทยามาใช้ใน การเรียนการสอนสอดคล้องกับพัฒนาการของ ผู้เรียน 1.4.4 ใช้ภาษาไทยสื่อความ หมายได้อย่างถูกต้องทั้ง การพูด การเขียน การถ่าย ทอดความรู้การใช้คำถาม การออกความคิดเห็นและ การอภิปราย

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		1.4.5 ใช้สื่อการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชาที่สอน 1.4.6 รู้วิธีสอนหลายรูปแบบและเลือกมาสอนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับผู้เรียน 1.4.7 ใช้คำถามทำให้เด็กคิดเป็น 1.4.8 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.4.9 ใช้เทคนิคการเสริมแรงอย่างถูกต้อง
	1.5 รู้หลักการวัดและประเมินผล	1.5.1 มีความรู้เกี่ยวกับลักษณะแบบทดสอบตามหลักการวัดประเมินผลและสามารถออกข้อสอบและปรับปรุงแบบทดสอบรวมทั้งนำมาใช้ได้จริงเหมาะสมกับระดับชั้นและความสามารถของผู้เรียน 1.5.2 ใช้การวัดและประเมินผลหลาย ๆ วิธีให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนรู้

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		1.5.3 ดำเนินการวัดผลและประเมินผลได้ถูกต้อง มีคุณภาพ 1.5.4 นำผลการวัดผลและประเมินผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน
	1.6 สอนซ่อมเสริม	1.6.1 วิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 1.6.2 สามารถใช้วิธีสอนซ่อมเสริมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
	1.7 การพัฒนาการสอน	1.7.1 ใช้ระบบข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นประโยชน์ 1.7.2 วิจัยการเรียนการสอนและหรือนำผลการวิจัยมาปรับปรุงวิธีการสอนแก้ปัญหาการเรียนการสอน 1.7.3 เผยแพร่เทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ ตลอดจนผลงานทางวิชาการให้แก่เพื่อนอาจารย์ตามสมควร

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านสนับสนุนการเรียนการสอน	2.1 บริการเชิงแนะแนว	2.1.1 สังเกตและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และให้ความช่วยเหลือตามความจำเป็น 2.1.2 บันทึกระเบียบประวัตินักเรียน 2.1.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างประสบการณ์ในการแก้ปัญหา 2.1.4 ใช้เทคนิคต่างๆ ในการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาให้นักเรียน 2.1.5 ให้ความสนใจดูแลและช่วยเหลือด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของนักเรียน 2.1.6 บริการสนเทศ
	2.2 บริการด้านกิจการนักเรียน	2.2.1 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมชุมชนของผู้เรียนและกิจกรรมพิเศษ 2.2.2 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมคุณลักษณะประชาธิปไตย 2.2.3 จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
	2.3 บริการด้านสื่อการเรียนการสอน	2.3.1 ดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้อยู่ในลักษณะที่ใช้งานได้ 2.3.2 จัดมุมห้องสมุดหรือมุมเสริมประสบการณ์ 2.3.3 จัดสื่อที่ส่งเสริมความถนัดศิลปะ ดนตรี กีฬา แก่ผู้เรียน
	2.4 งานธุรการ	2.4.1 ทำเอกสารประจำชั้นได้ดีและเป็นปัจจุบัน 2.4.2 จัดเก็บระเบียบสะสมนักเรียน เอกสารเป็นหมวดหมู่และเป็นระบบ 2.4.3 มีเอกสารหลักฐานการติดต่อระหว่างครูกับผู้ปกครอง
3. ด้านรอบรู้สถานการณ์บ้านเมืองและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ	3.1 ติดตามความเคลื่อนไหวและสถานการณ์ของบ้านเมืองในปัจจุบัน 3.2 จับประเด็นปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของสังคมได้	3.1.1 ติดตามข่าวและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทั้งด้านการศึกษา การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม 3.2.1 วิเคราะห์และให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข่าวสารและประเด็นปัญหาต่าง ๆ ได้

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		3.2.2 พยายามใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารและการสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญมาใช้ในการเรียนการสอน

หมวด 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1. มีความเมตตากรุณา	1.1 มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและสังคม 1.2 มีความสนใจและห่วงใยในการเรียนและความประพฤติของผู้เรียน	1.1.1 ไม่นิ่งดูดายและเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นตามกำลังความสามารถ 1.2.1 แนะนำเอาใจใส่ช่วยเหลือเด็กและเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความสุขและพึงทุกซ์ 1.2.2 เป็นกันเองกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้สึกริเปิดเผยไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของผู้เรียนได้
2. มีความยุติธรรม	2.1 ความเป็นธรรมต่อนักเรียน 2.2 ความเป็นกลาง	2.1.1 เอาใจใส่และปฏิบัติต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง 2.1.2 ตัดสินปัญหาของผู้เรียนด้วยความเป็นธรรม

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		2.2.2 ยินดีช่วยเหลือผู้เรียน ผู้ร่วมงานและผู้บริหาร โดยไม่เลือกที่รัก มัก ที่ชัง
3. มีความรับผิดชอบ	3.1 มุ่งมั่นในผลงาน 3.2 ใช้เวลาอย่างมีคุณค่า 3.3 ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน	3.1.1 มีวิธีการที่จะปฏิบัติ งานให้บรรลุวัตถุประสงค์ 3.2.1 วางแผนการใช้เวลา อย่างเหมาะสมและ ปฏิบัติงานได้ทันเวลา 3.2.2 ใช้เวลาคุ่มค่าและมี ประสิทธิภาพ 3.3.1 วางแผนการปฏิบัติ งานอย่างมีระบบ 3.3.2 ปฏิบัติงานตามแผนได้ เสร็จและมีประสิทธิ ภาพ 3.3.3 มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ทุกด้าน 3.3.4 ปฏิบัติกิจกรรมทุก ด้านได้ครบถ้วนตาม ความสามารถ 3.3.5 ประเมินผลการปฏิบัติ งานได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
4. มีวินัย	4.1 วินัยในตนเอง 4.2 ปฏิบัติตามกฎและระเบียบ	4.1.1 ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องตามทำนอง 4.1.2 มีวิธีทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้ 4.2.1 ปฏิบัติตามกฎและระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา
5. มีความขยัน	5.1 มีความตั้งใจ 5.2 มีความพยายาม	5.1.1 กระตือรือร้นและปฏิบัติงานเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ 5.1.2 ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคในการทำงาน 5.2.1 มีความพยายามที่จะสอนเด็กให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
6. มีความอดทน	6.1 อดทนเมื่อเกิดอุปสรรค 6.2 มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์	6.1.1 ปฏิบัติงานเต็มที่ไม่ว่าในสภาวะอย่างไร 6.1.2 ไม่โกรธง่ายและสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม 6.2.1 อดทน อดกลั้น ต่อคำวิพากษ์วิจารณ์

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
7. มีความประหยัด	7.1 รู้จักประหยัดและอดออม 7.2 ใช้จ่ายคุ้มค่า	7.1.1 ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด 7.1.2 ไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน 7.1.3 รู้จักเก็บออมทรัพย์เพื่อความมั่นคงของฐานะ 7.2.1 ช่วยรักษาและใช้ของส่วนรวมอย่างประหยัด
8. มีความรักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์	8.1 เห็นความสำคัญของอาชีพครู 8.2 รักษาชื่อเสียงวิชาชีพครู	8.1.1 สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพครู 8.1.2 เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพครู 8.1.3 ร่วมมือและส่งเสริมให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพอาจารย์ 8.2.1 ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ 8.2.2 รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
	8.3 เกิดความสำนึกและตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี	8.2.3 ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคมเกี่ยวกับวิชาชีพครู 8.3.1 ปฏิบัติตนให้เหมาะสมที่เป็นปูชนียบุคคล
9. มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	9.1 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 9.2 มีเหตุผล	9.1.1 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น 9.1.2 รับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งของผู้อื่น 9.2.1 ยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก 9.2.2 ใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

หมวด 3 มุ่งมั่นพัฒนา

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
1. การพัฒนาตนเอง	1.1 รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ	1.1.1 รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงตนเอง
		1.1.2 ประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา
		1.1.3 ยอมรับความเปลี่ยนแปลงปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลทางคุณธรรม
	1.2 สนใจใฝ่รู้	1.2.1 ศึกษาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ
		1.2.2 เข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด
		1.2.3 สนใจติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา
	1.3 เพิ่มพูนวิทยฐานะ	1.3.1 สนใจจะกระตือรือร้นในการที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
	1.4 คิดค้นคว้าวิทยาการใหม่ๆ	1.4.1 คิดเทคนิควิธีการสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน 1.4.2 นำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงใช้พัฒนางานและเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
2. การพัฒนาชุมชน	2.1 บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน	2.1.1 เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมของชุมชนตามความเหมาะสม 2.1.2 ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีทางประชาธิปไตยแก่ชุมชนโดยประพฤติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนผู้อื่นให้ปฏิบัติตามในโอกาสอันควร 2.1.3 มีส่วนร่วมให้โรงเรียนเป็นแหล่งวิทยาการชุมชนพร้อมทั้งพยายามใช้แหล่งวิทยาการชุมชนให้เป็นประโยชน์

คุณลักษณะ	พฤติกรรมหลัก	พฤติกรรมบ่งชี้
		2.1.4 ประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อทำประโยชน์ต่อชุมชน 2.1.5 นำความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสู่ชุมชน 2.1.6 เป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2533) ได้ทำการวิจัย ในหัวข้อเรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จากการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคณาจารย์และไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ การจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคณาจารย์และยังไม่มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ สำหรับความต้องการพัฒนาคณาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งหน่วยงานสำหรับพัฒนาคณาจารย์ขึ้น โดยอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมเป็นกรรมการ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดในลักษณะของการประชุม สัมมนาระยะสั้น ๆ ในช่วงที่ปิดภาคเรียนและจัดการในมหาวิทยาลัย

วัลภา ลิ้มสกุล (2537) ได้ทำวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล ในด้านการให้ได้ว่าซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ บุคลากรแต่ละสายงานได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน งบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณาบุคลากรเพื่อรับการพัฒนายังมีระบบอุปถัมภ์ และในการพิจารณาเรื่องการพัฒนาบุคลากรไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

ส่วน รวงทิพย์ สุรวิชัย (2538) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร สาย ก ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร สาย ก ได้แก่ บุคลากรสาย ก ไม่ให้ความร่วมมือ

ขาดงบประมาณสนับสนุน นโยบายไม่ชัดเจน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารขาดการหาข้อมูลความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาอย่างจริงจัง และขาดการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

