

บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาจากเอกสารนำมา วิเคราะห์บริบทสภาพการศึกษา ปัจจุบันและสำรวจข้อมูลสภาพที่เป็นจริงของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำมาสร้าง แผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการสอนของครูและการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษา อำเภอทุระคม จังหวัดเวียงจันทน์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวทางและนโยบายของพรรคต่อการศึกษานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ 2006 - 2015 ของกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. แผนพัฒนาการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2010-2015)
4. แผนพัฒนาครูของต่างประเทศ
5. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
6. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของอำเภอทุระคม จังหวัดเวียงจันทน์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางและนโยบายของพรรคต่อการศึกษานของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พรรคได้เอาใจใส่พัฒนาการศึกษา สาธารณสุข วัฒนธรรมและสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีฝีมือ มีวิชาการและพละนามัยที่สมบูรณ์ดี สามารถตอบสนองความต้องการของ การกิจการปกปักษ์รักษาและพัฒนาประเทศชาติ เพิ่มความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการปฏิบัตินโยบายต่อสังคมได้รับรู้ตลอดเวลาว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา และถือว่า คนเป็นเป้าหมายแรกของการพัฒนา การพัฒนาประเทศจะได้รับผลดีหรือไม่ ล้วนแต่ขึ้นกับปัจจัย ด้านคน ฉะนั้น พวกเราต้องดำเนินการให้รวดเร็วและทวีความสามารถในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เพื่อสร้างคนลาวให้เป็นพลเมืองดี มีการศึกษา มีความรู้ และมีวิชาชีพ มีความสามารถใน

การประดิษฐ์ มีความขยันต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยการพัฒนาตนเอง ให้มีสุขภาพ พลานามัย สมบูรณ์ดี มีศีลธรรม อันปลอดภัย เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนา (การประชุมครั้งที่ 8 พรรค ประชาชนปฏิวัติลาว, 2549, หน้า 56)

ในอนาคตพวกเราต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และโครงการด้านเศรษฐกิจของประเทศ โดยการเชื่อมโยงเข้ากับสากล เมื่อเป็นเช่นนั้นพวกเราต้องเพิ่มความสามารถของประเทศ โดยการขยายการลงทุนเข้าสู่โรงเรียนระดับอาชีวศึกษา ตามหน่วยโรงเรียนอาชีวศึกษาไปทุก ๆ แขวง และตัวเมือง เพื่อการสร้างและการฝึกอบรม ยกระดับฝีมือของกรรมกร นักวิชาการ นักบริการ นายช่าง นักคุ้มครอง นักบริหาร ผู้จัดการและอื่น ๆ ควบคู่กับการส่งไปศึกษาต่อ ไปทำงาน ไปทัศนศึกษา และบำรุงยกระดับอยู่ต่างประเทศ รวมถึงการขอทุนการช่วยเหลือของบรรดา ประเทศเพื่อนมิตร

พรรคได้เอาการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มการลงทุนของรัฐ พร้อมทั้งมีนโยบายและระดมส่วนประกอบของสังคมในการพัฒนา การศึกษาให้มากขึ้น เร่ง ดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น จัดตั้งแผนงานขยาย โอกาสด้านการศึกษา แผนงานปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้อง แผนงานบริหารและคุ้มครอง การศึกษา ทั้งสายสามัญศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัยทั้งในระบบนอกระบบและภาคเอกชน ให้กลมกลืนกัน เพื่อการศึกษาทุกคน เร่งให้มีการขยายการศึกษา ภาคบังคับให้สำเร็จ พร้อมกันนั้นก็ ต้องพัฒนาความสามารถในการค้นคว้าวิทยาศาสตร์ ด้วยการสร้างสถาบันค้นคว้าวิทยาศาสตร์ชาติ และสังคม เลือกรุ่นและนำผลสำเร็จจากการค้นคว้ามาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ ให้มากขึ้น

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พวกเรายังต้องถือเป็นสำคัญในการพัฒนาทางด้านจิตใจ ก็คือด้านจริยธรรมและศีลธรรม การสร้างชีวิตทัศน์และโลกทัศน์ที่ก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับการสกัด คั้นแก้ไขความเชื่อที่มลาย สร้างสังคมเราให้เป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาที่ละก้าว เพื่อบรรลุจุดหมาย ดังกล่าวนั้น พวกเราต้องส่งเสริมความรู้ทางด้านคุณสมบัติการศึกษาและจริยศึกษาอยู่ในโรงเรียน สังคม และครอบครัว ต้องส่งเสริมการอ่าน การเรียนรู้ การประดิษฐ์คิดค้น ห้องสมุด และร้าน จำหน่าย หนังสือ อยู่ในเขตตัวเมืองและชนบท ตอบสนองต่อข่าวสารและเพิ่มสิ่งพิมพ์และการ โฆษณาที่มีเนื้อหาสาระที่ดี มีคุณประโยชน์เพื่อสร้างค่านิยมให้ถูกต้อง สร้างความก้าวหน้าให้แก่ คนในสังคม ต้องปรับปรุงยกระดับคุณภาพของงานโฆษณาแหล่งข่าว อนุรักษ์และส่งเสริมขยาย เชื้อสายทางวัฒนธรรมอันดีงามที่เป็นเอกลักษณ์ของชาติไปพร้อมกับการรับเอาวัฒนธรรมที่ ก้าวหน้าและดีงามของนานาชาติ พร้อมกันนี้ต้องสืบต่อปฏิบัติ นโยบายสังคมต่อผู้ที่มีคุณงามความดี ในภารกิจ ปฏิวัติปลดปล่อยชาติและพัฒนาประเทศชาติให้เหมาะสม ไปพร้อมกับการปลุกกระดม

การกตัญญูรู้คุณทั่วสังคม ซึ่งแสดงออกในการโฆษณาสนับสนุนการประกอบส่วนของบรรดาชั้น
คน องค์กรสังคมวิชาชีพ บริษัทห้างร้านและบุคคลเข้าในกองทุนประกันสังคม กองทุนช่วยเหลือ
และสงเคราะห์เป้าหมายจำนวนหนึ่ง เช่น วีรชนแห่งชาติและครอบครัวของเขา ผู้ที่มีคุณงามความดี
และมีผลงานอันโดดเด่นในการปฏิบัติและอื่น ๆ

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ 2006 - 2015 ของ

กระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อระบบการศึกษาได้วางแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา
ระยะยาวและกำหนดให้การศึกษาเป็นต้นตอเพื่อให้ประชาชนลาวหลุดพ้นออกจากความทุกข์ยาก
ดังนั้นรัฐบาลแห่งสาธารณรัฐ ประชาธิปไตย ประชาชนลาวได้รับเอาแผนปฏิบัติงานการศึกษาเพื่อ
ทุกคนตั้งแต่ ค.ศ. 2006 เริ่มปี ค.ศ. 2015 ซึ่งในนั้นเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูป
ระบบการศึกษาแห่งชาติ ค.ศ. 2006 - 2015 ของกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 ข, หน้า 25)

1. การศึกษาก่อนวัยเรียน

1.1 ปรับปรุงหลักสูตร รูปแบบการสร้าง วิธีการสร้างและยกคุณภาพ การดูแลเด็ก
ก่อนวัยเรียน ทำให้เด็กก่อนวัยเรียน การดูแลรักษา ทำให้เด็กก่อนวัยเรียนขยายตัวรอบด้าน เช่น
ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การคิดค้น การพูด และสงวนรักความงาม

1.2 ขยายโรงเรียนสำหรับเด็ก อนุบาล ดันแบบและห้องเรียนเตรียม ชั้นประถมศึกษา

โดยเฉพาะ

1.3 อยู่เขตชนบท ห่างไกล

1.4 ปลูกระดม ขวนขวายให้ชุมชนสร้างโรงเรียนเลี้ยงเด็กอนุบาล

2. การศึกษาชั้นประถมศึกษา

2.1 ปฏิบัติ 5 หลักการศึกษารอบด้าน

2.2 สร้างเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้เด็ก 6 ปี ได้เข้าเรียน

2.3 ประกอบด้วยความรู้พื้นฐานและเทคนิควิชาชีพให้แก่นักเรียน

2.4 ปฏิรูปวิธีเรียน และหัดคิดประดิษฐ์ของนักเรียน

2.5 การปฏิบัติการศึกษาภาคบังคับให้สำเร็จ

2.6 ฝึกอบรม บรรจุครูให้ได้ตามแผนที่วางไว้

2.7 ปฏิรูปวิธีประเมินผลการเรียน การเลื่อนชั้น ขึ้นเงินเดือน

2.8 ส่งเสริมความต้องการเข้าเรียนของเด็กหญิง ชนเผ่า และเด็กในครอบครัวทุกคน

ให้มากที่สุด

2.9 จัดตำราเรียนให้ครบถ้วนให้มีใช้อย่างทั่วถึงทุกท้องถิ่น

3. การศึกษาชั้นมัธยมศึกษา

3.1 ปฏิบัติ 5 หลักการศึกษารอบด้าน

3.2 ปฏิรูปหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษา จาก 6 ปี (3+3) เป็น 7 ปี (4+3)

3.3 ประกอบด้วยความรู้พื้นฐานและเทคนิควิชาชีพให้นักเรียน

3.4 ปฏิรูปวิธีเรียน และการคิดประดิษฐ์ของนักเรียน

3.5 ปฏิรูปวิธีประเมินผลการเรียน การเลื่อนชั้น ขึ้นเงินเดือน

3.6 ฝึกอบรม บรรจุครูให้ได้ตามแผนที่วางไว้

3.7 ส่งเสริมความต้องการเข้าเรียนของเด็กหญิง ชนเผ่า และเด็กในครอบครัวทุกคน

3.8 จัดตำราเรียนให้ครบถ้วนให้มีใช้อย่างทั่วถึงทุกท้องถิ่น

4. การศึกษาวิชาชีพและฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

สิ่งสำคัญพิเศษในการปรับปรุงยกระดับคุณภาพ มีความอดทนกับการยกระดับสติปัญญา ระบียบการออกแบบแรงงานและแบบแผนการออกแบบแรงงานที่ทันสมัยในการสร้างนักวิชาการ นายช่างให้ตรงกับความต้องการของโครงสร้างทางเศรษฐกิจ โครงสร้างแรงงานและเหมาะสมกับ ระดับชั้นมัศึกษานักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมตอนต้นหรือมัธยมตอนปลาย เข้าเรียนในโรงเรียน วิชาชีพชั้นต้น ชั้นกลาง จาก 25,327 คน ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ประมาณ 50,000 คนในปี ค.ศ. 2010 ส่งเสริมด้านการนำเอาความรู้วิชาชีพรูปแบบต่าง ๆ ให้ภาคเอกชน สร้างศูนย์ฝึกวิชาชีพขึ้นในแขวง ส่งเสริมด้านการร่วมมือภาครัฐและเอกชน ให้หัวหน้าหน่วยการผลิต โรงจักร โรงงานดำเนินการ ฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วมพร้อมทั้งเปิดกว้างให้ภาครัฐและสังคมต่าง ๆ ได้สร้างศูนย์ฝึกอบรม วิชาชีพและฝีมือแรงงานมากขึ้น ขยายโรงเรียนเทคนิควิชาชีพขึ้นทั่วประเทศในปี ค.ศ. 2010 ให้ทุก แขวงมีโรงเรียน วิชาชีพอย่างน้อย 1 แห่ง เพื่อแก้ไขปัญหาขาดครู อาจารย์ให้มีจำนวนเพียงพอับ ความต้องการที่จำเป็น ในการจัดตั้งการฝึกอบรม ยกระดับความรู้ ความสามารถ ให้ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษาให้สูงขึ้นสร้างนักวิชาการให้สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม ของ ประเทศ ปรับปรุงข้อมูลข่าวสาร สายอาชีพศึกษาและอบรมวิชาชีพ สร้างและขยายระบบประกัน คุณภาพในสายวิชาชีพและอบรมฝีมือแรงงาน

5. การศึกษาขั้นสูงและมหาวิทยาลัย

จากการแก้ไขปัญหาขาดครู อาจารย์ สร้างให้มีจำนวนเพียงพอับความต้องการที่ จำเป็น จัดตั้งการฝึกอบรม ยกระดับความรู้ ความสามารถ ให้ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษาให้ สูงขึ้นสร้างนักวิชาการให้สอดคล้องกับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม ของประเทศ ยกระดับให้

โรงเรียนครู เป็นวิทยาลัยครู 5 แห่งและดำเนินการสอนหลักสูตรปริญญาตรีในวิทยาลัยครูบางแห่ง ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติปรับปรุงการเรียนการสอนของ 3 มหาวิทยาลัย ให้มีระดับใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยในภูมิภาค เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงเข้ากับสากลเพิ่มอัตราส่วน นักศึกษาที่เป็นเพศหญิง และชนเผ่าเข้าเรียนในระดับที่สูงให้มากขึ้น ตามลำดับและอัตราส่วน นักศึกษาต่อประชากรจาก 1,068 ต่อ 100,000 คน ในปี ค.ศ. 2005 เป็น 1,140 ต่อ 100,000 ในปี ค.ศ. 2010 สร้างเครือข่ายเพื่อเชื่อมโยงเข้ากับการศึกษาขั้นสูงของบรรดาประเทศในภาคพื้นและ โลก สร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาขั้นสูง

6. การศึกษานอกโรงเรียน

การพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนโดยการส่งเสริมความสามารถของประชาชนเข้าไปใน กระบวนการเรียนทำให้ทุกคนมีโอกาสได้เรียนตลอดชีวิตตามเงื่อนไขและความสามารถของตน สร้างนโยบายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนให้เป็นระบบส่งเสริมการฝึกอบรม วิชาชีพขั้นพื้นฐานให้ประชาชน เพื่อเป็นการดึงดูดให้เข้ามาเรียนหนังสือและเพื่อให้มีอาชีพเสริม พร้อมทั้งได้รับการศึกษาตามอัธยาศัย ปรับปรุงข้อมูลข่าวสารของการศึกษานอกโรงเรียน ดำเนินการลดอัตราความไม่รู้หนังสือ อยู่เขตห่างไกล จัดบริมสิทธิให้นายบ้านที่ไม่รู้หนังสือได้เรียน ดำเนินโครงการบำรุง ยกระดับจบชั้นประถมเพื่อเตรียมให้แก่การบำรุงจบชั้นมัธยมตอนต้นภาค บังคับในปี ค.ศ. 2020 เป็นการขจัดความไม่รู้หนังสือให้ประชาชนในกลุ่มเป้าหมาย อายุ 15-24 ปี จาก 84% ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ 90% ในปี ค.ศ. 2010 กลุ่มเป้าหมาย อายุ 15-40 ปี จาก 79% ในปี ค.ศ. 2010 และกลุ่มเป้าหมาย อายุ 15 ปีขึ้นไป จาก 73% ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ ในปี ค.ศ. 2010 พร้อมกันนั้น ต้องยกระดับการบำรุงการศึกษาจบชั้นประถมศึกษาจาก 31,600 คนในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ 38,000 ในปี ค.ศ. 2010 ยกระดับการศึกษาให้จบชั้นมัธยมตอนต้น จาก 1,860 คน ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ 2,500 คนในปี ค.ศ. 2010 ยกระดับการศึกษาให้จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก 3,640 คน ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ 5,000 คนในปี ค.ศ. 2010 ยกระดับการฝึกอบรมวิชาชีพขั้นพื้นฐาน 3,000 คน ยกระดับการศึกษาจบชั้นมัธยมตอนต้น จาก 1,860 คน ในปี ค.ศ. 2005 ให้ได้ 2,500 คน ในปี ค.ศ. 2010 ทบทวนการสร้างและผลิตหลักสูตร สื่อการเรียนการสอนขั้นศูนย์กลางและท้องถิ่น ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของบรรดากลุ่มเป้าหมาย สร้างระบบมาตรฐาน การฝึกอบรมบุคลากรการศึกษานอกโรงเรียน ปรับปรุงและสร้างศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนแต่ละ ขั้นให้มีคุณภาพและมีการเคลื่อนไหวเป็นปกติ

7. การศึกษาเด็กพิการ

ปรับปรุงและส่งเสริมการเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติกับเด็กพิการให้ดีขึ้น เพิ่มการเข้าเรียน ของนักเรียนพิการทางด้านสมองและร่างกายจาก 2,700 คน ในปี ค.ศ. 2005 ให้เป็น 3,075 คน ใน

ปี ค.ศ. 2010 สร้างโรงเรียนเฉพาะสำหรับเด็กพิการ สร้างและจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่การศึกษาสำหรับเด็กพิการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาชีพให้แก่คนพิการ

แผนพัฒนาการบริหารและคุ้มครองการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (2010-2015)

การขยายแผนพัฒนาการศึกษา และการปฏิบัติงานการศึกษาเพื่อทุกคนเป็นก้าวใหม่ของการปฏิบัติแผนพัฒนาการบริหารและการคุ้มครองการศึกษาให้เป็นระบบครบชุดดังรายละเอียดข้างล่างนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 ข, หน้า 50)

1. แผนงานคุ้มครองแนวคิดทางการเมือง

1.1 ศึกษาอบรมแนวคิดหลักมันการเมืองให้แก่พนักงานและนักศึกษาเป็นปกติเพื่อฝึกฝนหล่อหลอมคุณสมบัติ ทศนะหลักมัน เชื่อมแนวทางนโยบายของพรรค ระบียบกฎหมายของรัฐ

1.2 ศึกษาอบรมแนวคิดกับการปฏิบัติ นโยบายเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จผล และแก้ไขชีวิตการเป็นอยู่ของพนักงานครู อาจารย์สอน

1.3 สร้างเงื่อนไขอำนวยความสะดวกให้องค์การจัดตั้งมหาชนได้มีการดำเนินการตามภาระบทบาทของตนและสร้างสายสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกลมเกลียวกันยิ่งขึ้น

1.4 อบรมแนวคิดการเมืองให้แก่พนักงานหลักและสร้างเป้าหมายให้พนักงานสืบทอด

1.5 ศึกษาอบรมแนวคิดหลักมันการเมืองให้แก่พนักงาน ครู อาจารย์และนักศึกษาครูในสถาบันผลิตครูให้มีความรักในอาชีพครูอย่างแท้จริง สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันผลิตครูในการบริหารคุ้มครอง

2. แผนงานปรับปรุงโครงสร้างและการจัดตั้ง

2.1 สร้างโครงสร้างการจัดตั้งบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างของรัฐปรับเปลี่ยนให้ทันสมัยสอดคล้องกับการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ

2.2 การบรรจุครูในตำแหน่งงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องกับวิชาเฉพาะและความสามารถ

2.3 ปรับปรุงโครงสร้างการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งชาติ แผนกศึกษาประจำแขวง ห้องการศึกษาประจำเมือง การบรรจุครู อาจารย์เข้าตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีความรู้ ความสามารถเหมาะสม

2.4 สมทบอำนาจการปกครองชั้นแขวงเพื่อดำเนินการปรับปรุงการจัดตั้งพนักงานชั้นหัวหน้าและรองแผนกศึกษาประจำแขวง

3. แผนงานปรับปรุง (นิติกรรม) ระเบียบการปกครองและคุ้มครอง

- 3.1 ปรับปรุงนิติกรรมที่มีอยู่แล้วและคู่มือในการดำเนินงานของกรม องค์การ เทียบเท่าสถาบัน แผนกศึกษาแขวง และการศึกษาเมืองให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิรูป การศึกษาในระยะใหม่
- 3.2 ปรับปรุงบทบาทและคู่มือการทำงานของกรมการศึกษาขั้นสูงให้สำเร็จ
- 3.3 สร้างระเบียบการคุ้มครองนักศึกษา การเรียน-การสอน ให้มีความสอดคล้องกับ แผนปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ
- 3.4 คุ้มครองด้านคุณภาพของการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
- 3.5 ค้นคว้าร่างระเบียบคุ้มครองบุคลากรทางการศึกษา วิชาการครูและการอุดหนุน วิชาชีพครู

4. แผนงานบรรจุและคุ้มครองบุคลากรทางการศึกษา

- 4.1 ยกกระดับความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานครู ด้วยรูปแบบการส่งเสริมการ อบรมระยะสั้น ระยะยาว ทั้งภายใน และต่างประเทศ
- 4.2 หาแหล่งทุนเพื่อยกกระดับพนักงานครู และบรรจุภายใน 2 ปีต่อข้างหน้า อาจารย์ที่ สอนมหาวิทยาลัยต้องจบปริญญาเอก 26 คน และปริญญาโท 320 คน
- 4.3 ปรับปรุง และใช้ฐานข้อมูลของบุคลากรเพื่อโอนโปรแกรมเก่าใส่โปรแกรมใหม่
- 4.5 เลื่อนขึ้นเงินเดือน สำนักงานรัฐกร แต่งตั้งและโยกย้ายที่ข้าราชการ
- 4.6 สร้างคณะกรรมการเพื่อแนะนำคณะรับผิดชอบโครงการสร้างขีดความสามารถ ทางด้านการประกันอาหาร และโภชนาการในทุกชั้น

5. แผนงานบรรจุและคุ้มครองข้าราชการ แผนงานการขยายและจัดตั้งปฏิบัติตาม กฎระเบียบของการศึกษา

- 5.1 เผยแผ่มติคำสั่ง ข้อกำหนดกฎระเบียบ แผนยุทธศาสตร์ การปฏิรูประบบ การศึกษาแห่งชาติอย่างกว้างและเป็นรูปธรรม
- 5.2 ขยายคำสั่งจัดตั้งกฎหมายว่าด้วยการศึกษาและงบประมาณการบริหารการศึกษา
- 5.3 ปฏิบัติตามกฎหมายการจัดตั้งปฏิบัติคำสั่งเลขที่ 08/ กมสพ ว่าด้วยแผนกำหนด ข้าราชการ และการคุ้มครองคำสั่งเลขที่ 99/ นย. ว่าด้วยตำแหน่งบริหารของพนักงานแต่ละชั้น แต่ละชั้น

6. แผนงานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา

- 6.1 ขยายระบบเก็บข้อมูลส่วนรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อรายงาน

6.2 ประสานสมทบร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครอง และปฏิบัติโครงการต่าง ๆ ที่ร่วมมือกับต่างประเทศ และองค์การจัดตั้งสากลให้สำเร็จตามแผนการและมีประสิทธิผลสูง

6.3 จัดตั้งการบำรุงยกระดับให้ผู้บริหารการศึกษาชั้นต่าง ๆ โดยเฉพาะหัวหน้าโรงเรียน และครูผู้สอนที่ไม่ได้มาตรฐานการสร้างด้วยวิธีและรูปแบบต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดประจำปี เป็นต้น

6.4 คัดเลือกผู้บริหารไปเรียนทฤษฎีการเมืองตามเงื่อนไข และสร้างพนักงานสืบทอด

7. แผนงานบรรจุและจัดสรรครู

7.1 บรรจุจัดสรรครูตามแผนความต้องการตามชั้น ตามสาย ดังนี้ ครูอนุบาลจำนวน 950 คน ครูประถมศึกษา 3,272 คน ครูมัธยมศึกษาตอนต้น 2,480 คน ครูมัธยมศึกษาตอนปลาย 1,550 คน ครูสาขาวิชาเฉพาะ 624 คน สายบริหาร 451 คน รวมทั้งสิ้น 9,327 คน

7.2 จัดสรรครูแต่ละชั้นแต่ละสายคืนใหม่ให้ถูกกับระบบสร้าง และให้มีจำนวนเพียงพอกับความต้องการอันจำเป็น

8. แผนงานส่งเสริมครูดีเด่น

8.1 จัดกองประชุมครูดีเด่นทั่วประเทศประจำปี 2552 - 2553 เพื่อค้นคว้าการปฏิบัตินโยบายต่อพนักงานครูดีเด่น

8.2 เอาใจใส่การปฏิบัตินโยบายต่อครูสอน ส่งเสริมการสอนห้องเรียน ครูสอนในเขตห่างไกล

8.3 จัดการประชุมปฏิบัติการเชิงลึกในการแข่งขันผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ระหว่างแผนกศึกษาระดับจังหวัด และห้องการศึกษาประจำเมืองกองประชุม ผ่านการให้นามยศแก่ครูสอนในแต่ละระดับ

8.4 ค้นคว้าการปฏิบัตินโยบายต่อพนักงานครูอาจารย์สอนที่เงื่อนไขออกพักผ่อนรับบำนาญ ปฏิบัติวินัยต่อผู้กระทำผิดทางวินัย และปฏิบัตินโยบายต่างต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

9. แผนงาน แผนการ และโครงการ

9.1 จัดตั้งปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์ การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติก้าวที่สอง (ค.ศ. 2009-2010) และสร้างแผนการปฏิบัติก้าวที่สาม (ค.ศ. 2010-2015) และรายงานความคืบหน้าคณะกรรมการแห่งชาติเป็นแต่ละ 3 เดือน

9.2 จัดตั้งแนะนำการสร้างแผนปฏิบัติการประจำปีเกี่ยวกับขอบเขตพัฒนาการศึกษา

9.3 พัฒนาร่างนโยบายแห่งชาติและยุทธศาสตร์ว่าด้วยการศึกษาเรียนรู้ร่วม

9.4 การวางแผนแบ่งปันนักเรียนพนักงานครูเข้าเรียนต่อในระดับสูง

9.5 การปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติและการคุ้มครองโครงการลงทุนของรัฐประจำปี

(2009-2010)

9.6 สร้างแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อทุกคนขึ้นเมืองให้สำเร็จ

9.7 สร้างแผนรับนักเรียนพนักงานครูเข้าเรียนต่อในสถาบันการศึกษาขั้นสูงถึงระดับ

ปริญญาตรีสำหรับปี (ค.ศ. 2009-2010) จำนวน 34,654 คน

10. แผนงานคุ้มครองข้อมูลข่าวสารการศึกษา และไอซีที

10.1 อบรมการนำใช้ร่างสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลให้วิชาการขั้นแขวง เมือง และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

10.2 ยกระดับให้พนักงานทางด้านการวิเคราะห์และการรายงานเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและการเขียนโปรแกรมเพื่อรับใช้ในการติดตามกับข้อมูลต่าง ๆ ในแผนการศึกษา

10.3 ปรับปรุงเนื้อหาเอกสารแผนพัฒนางานสถิติในต่อหน้าตามแต่ละขั้นและสร้าง คู่มือของระบบการปรับปรุงแต่งและการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา

10.4 จัดพิมพ์และแจกจ่ายร่างสถิติกับข้อมูลในปี ค.ศ. 2009-2010 ให้แต่ละ โรงเรียนตามกำหนดเวลา

10.5 ปรับปรุงโปรแกรมป้อนข้อมูลของโรงเรียนมัธยมเพื่อรับรองการป้อนข้อมูลใน ระบบการศึกษา

10.6 ฝึกอบรมการนำใช้โปรแกรมดังกล่าวให้พนักงานขึ้นเมืองที่มีคอมพิวเตอร์ เพื่อสร้างโปรแกรมเก็บรักษาข้อมูล

10.7 เปิดกองประชุมการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับวิชาการแผนสถิติแผนการ และแผนกสามัญศึกษาของแผนการศึกษาประจำแขวง

10.8 ปรับปรุงข้อมูลตามหน่วยโรงเรียนแต่ละชั้นเรียนเข้าใส่ระบบแผนที่ (GPS) เพื่อรับใช้เข้าในการสร้างแผนการสนองการศึกษาให้ทั่วถึงตามขอบเขตพัฒนาของแผนการศึกษา และปรับปรุงระบบข้อมูลการเงิน-ทรัพย์สิน-การก่อสร้างซ่อมแซมและการสนองวัตถุ

10.9 ฝึกอบรมการใช้ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูล ประจำปีจากโรงเรียนและข้อมูลจากแหล่งสำรวจอื่น ๆ

10.10 สร้างแผนพัฒนาการนำใช้ ICT เพื่อการศึกษาและปรับปรุงระบบการรายงาน เผยแพร่ทางเว็บไซต์

11. แผนงานงบประมาณการเงิน

11.1 แผนงานงบประมาณของแผนการศึกษางบประมาณปี ค.ศ. 2009 ทั้งหมด

1, 671, 185, 19 ล้านบาท เท่ากับ 3.08 % เทียบกับ GDP เท่ากับ 15.47 % เทียบกับงบประมาณของรัฐ
เงินบริหารปกติ 1, 034, 306, 09 ล้านบาท เงินลงทุน 636,879, 10 ล้านบาท

11.2 ปรับปรุงและแนะนำการนำใช้หน่วยมูลค่าเข้าในการเงินและการวางแผนให้
บรรดาแผนกศึกษาแขวงและโรงเรียนที่ขึ้นกับศูนย์กลางและคุ้มครองเงินตราต่างประเทศที่มอบให้
การศึกษาคุ้มครอง

11.3 จัดกองประชุมฝึกอบรมการคุ้มครองบัญชี-การเงินให้บรรดาแผนกศึกษาแขวง
และโรงเรียนที่ขึ้นกับศูนย์กลาง

11.4 ลงติดตาม ตรวจสอบ และจัดสรรค่าใช้จ่ายค่าน้ำ ไฟฟ้า อุปกรณ์และพาหนะ
การปฏิบัติงานประมาณหนึ่งสัปดาห์ของภาคส่วนโรงเรียนต่าง ๆ

11.5 ลงกำกับงานข้อมูลและช่วยแนะนำเกี่ยวกับงานออกแบบ-ก่อสร้าง การเบิกจ่าย
เงินเดือนของพนักงานครูในแขวงทั่วประเทศ

11.6 ค้นคว้ากลไกคุ้มครองงบประมาณและการรวมศูนย์การเงินการศึกษาผ่านประต
เดียว

11.7 สร้างฐานระบบข้อมูล รายงานการเงิน ทรัพย์สิน และก่อสร้าง

12. แผนงานตรวจการศึกษา

12.1 ค้นคว้าปรับปรุงข้อกำหนด ภาระ บทบาท หน้าที่ วิธีในการทำงานของ
คณะตรวจการศึกษาค้นใหม่ ตั้งแต่ขั้นศูนย์กลาง-ชั้นแขวง ค้นคว้าเอกสาร เครื่องมือวิชาการเพื่อ
รับใช้ให้แก่การเคลื่อนไหวการตรวจการศึกษาแต่ละชั้นลงตรวจการศึกษาก็ได้ รวมเอาเมือง
และโรงเรียน คือ การตรวจการอบรมด้านอยู่นครหลวง โรงเรียนวิชาชีพต่าง ๆ ให้ได้ตามแผนการ

แผนพัฒนาครูของต่างประเทศ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2551, หน้า 111) กล่าวถึงแผนพัฒนาครูในต่างประเทศ ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาครูของประเทศไทย

- 1.1 การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 1.2 การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเรียนครูและออกใบอนุญาตประกอบอาชีพครู
- 1.3 การพัฒนาสถาบันผลิตครูทั้งด้านหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่
- 1.4 การพัฒนาการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 1.5 การพัฒนาครูประจำการ โดยมอบการให้ฝึกอบรมการให้ทุนการศึกษาต่อ

การยกย่องเชิดชูครู

1.6 การสร้างขวัญกำลังใจและเครือข่ายพัฒนาครูและการพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพครู

2. แนวทางพัฒนาครูของประเทศแคนาดา

มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลายทั้งในรูปแบบการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ การจัดหลักสูตรระยะสั้น มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการติดตามและประเมินฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิดมีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

3. แนวทางพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น

มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูภายใต้การควบคุมของสถานศึกษาระดับจังหวัด มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ใช้วิธีการเรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่โดยมีครูผู้นำผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและมีระบบครูพี่เลี้ยง ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกระยะ 5 ปี

4. แนวทางพัฒนาครูของประเทศเวียดนาม

กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาอาชีพครูเพื่อสร้างและจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาเป็นครูหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่าง ๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ให้ครูอย่างกว้างขวาง ปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้ สอดคล้องกับความต้องการของสังคมรวมหน่วยงานการผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกันเพื่อให้มีความเป็นเอกภาพเชิงนโยบายและผลผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ ปรับบทบาทคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรม สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

5. แนวทางพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ

กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาครู 3 ระดับคือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียนและระดับบุคคล จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์ นวัตกรรมทางการศึกษา เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบ การฝึกอบรมให้มีแนวสอดคล้องกัน มีโครงการพัฒนารุ่นใหม่เพื่อจูงใจผู้มี

ความสามารถ และผู้ที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครูมีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

ในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำใช้แนวทางในการพัฒนาของประเทศไทย เช่น การพัฒนาครู ให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู การพัฒนาการเรียนการสอน และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การพัฒนาครูประจำการโดยมอบการให้ฝึกอบรมการให้ทุนการศึกษาต่อการยกย่องเชิดชูครู การสร้างขวัญกำลังใจ และเครือข่ายพัฒนา และแนวทางในการพัฒนาครูของประเทศไทย เช่น มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น พัฒนาหลักสูตร การฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เชียวชาญ อาศวีฉนกุล (2530, หน้า 11 อ้างถึงใน อรรถญา บุญยงค์, 2545) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไปแล้วจะเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน
2. เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดสำหรับการพัฒนามืออยู่ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ กำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน การกำหนดสิทธิอำนาจกับความรับผิดชอบในการจัดการต้องเป็นไปอย่างเหมาะสม และต้องมีการป้อนข้อมูลกลับให้กับผู้ปฏิบัติงานได้รู้ด้วยตัวเองว่าเขาปฏิบัติงานได้ดีมากน้อยเพียงใด
3. การพัฒนาของมนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ พนักงานในองค์กรปรารถนาที่จะควบคุมพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานด้วยตัวเองให้มีความใกล้เคียงหรือเป็นไปตามมาตรฐานของการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้
4. กิจกรรมที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาจะต้องมุ่งเน้นที่งานของบุคคลเป็นเรื่องสำคัญ
5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้มนุษย์ในองค์กรสามารถพัฒนาด้วยตัวเองได้
6. การพัฒนามนุษย์ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ การพัฒนานั้นสอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและสภาวะของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนางี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้
7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารอย่างเต็มที่ จึงจะทำให้การพัฒนาสัมฤทธิ์ผล

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายประการซึ่งพอสรุปได้เป็น 2 ประเด็นคือ

1. ตัวบุคคลต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคคลในการพัฒนาและประสบการณ์เดิม
2. องค์กร ต้องดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อม การให้การสนับสนุนจากองค์กรและการจัดกิจกรรมพัฒนายังแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา

แนคเลอร์ (Nadler, 1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นายจ้างจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่พนักงาน ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดเพื่อก่อให้เกิดความเป็นไปได้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น กลุ่มคือการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้สามารถทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ได้ การศึกษาเป็นการเรียนโดยมุ่งเน้นในงานในอนาคต เป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถทำงานในอนาคตได้ รวมถึงเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนา ซึ่งเป็นการเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ที่อาจไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

สวอนสัน และ โฮลตัน (Swanson & Holton, 2001) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการเพื่อการพัฒนาและปลดปล่อยความเชี่ยวชาญของมนุษย์โดยผ่านการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ของการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

แมคเคลน (McLean, 2001) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นจุดเริ่มต้นหรือในระยะยาว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาความรู้ความชำนาญเพิ่มประสิทธิผลและความพึงพอใจ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยมีผลต่อบุคคล กลุ่มองค์กรชุมชน ประเทศและในที่สุดต่อมวลมนุษย์

จิระ หงส์ดารมภ์ (2549) ให้ความเห็นถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่เป็นการให้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการศึกษา การฝึกอบรม เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่เป็นการดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์เต็มที่เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่และรักษาทรัพยากรนั้นไว้ต่อไป

ประเวศ วะสี (2545) กล่าวว่า การถูกระทบกระแทกและทำลายโดยใช้เครื่องมือ คือ เงิน การไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร และการทำลายสิ่งแวดล้อมอันเกิดมาจากความละโมภ การศึกษาที่ให้ความรู้แบบแยกส่วนและมุ่งทักษะอาชีพอย่างโดด ๆ ไม่มีอำนาจเพียงพอที่จะเพิ่มพูนสายใยแห่งสังคม แต่จะยิ่งทำให้สังคมแตกกระจายมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนามนุษย์ยุคใหม่ (New Human Development for Sustainable Future) จึงควรทำให้ครบวงจร ไม่ควรแยกส่วนคือ

- เปลี่ยนจุดประสงค์ของมนุษย์จากมุ่งกำไรสูงสุดให้เป็นการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติหรือเป็นสังคมสันติประชาธรรม

- ส่งเสริมจิตสำนึกที่กว้างขวางหรือจิตสำนึกใหม่ที่ถูกต้อง
- เสริมสายใยสังคมระดับจุลภาคหรือชีวิตชุมชน
- พัฒนาเศรษฐกิจมหภาคให้สนับสนุนการรวมตัวทางสังคม
- ปฏิรูปการจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกแบบใหม่เป็นการเรียนรู้แบบ

ใหม่

ผลการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ของอำเภอทุระคม

จังหวัดเวียงจันทน์

การประเมินผลการเรียนของนักเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการจัดการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่ครูต้องได้ปฏิบัติในช่วงที่ครูส่งความรู้ให้แก่เด็ก การสังเกตพฤติกรรมของเด็กในเวลาเรียน รวมถึงการทดสอบความรู้และสมรรถภาพทางการเรียนของเด็ก เพื่อวัดผลการเรียนของนักเรียน และผลการสอนของครู ผลการเรียนของนักเรียนก็เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการสอนของครู และการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นเหตุผลในการศึกษาสภาพ ปัญหาของการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอทุระคม จังหวัดเวียงจันทน์ ดังตารางที่ 2-1 ถึงตารางที่ 2-8

ตารางที่ 2-1 ผลการเรียนประจำปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปี ค.ศ. 2004-2005

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	5	4	5
2	ທ່ງຄຳ	5	5	3	3
3	ສີບຸນເຮືອງ	4	6	5	6
4	ນາລຳ	4	5	5	3
5	ບ້ານບ່ອ	5	6	4	3
6	ສີຄູນເມືອງ	3	4	3	2
7	ໂພນແຮ່	4	4	5	5
8	ບຸ່ງພ້າວ	3	4	4	5
9	ຫາດໄຮ	4	5	6	5

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
10	รวม	39	44	39	37
11	ค่าเฉลี่ย	4,33	4,88	4,33	4,11
12	ลำดับ	2	3	2	1

ตารางที่ 2-2 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปี ค.ศ. 2005-2006

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	3	5	4	5
2	ท่งคำ	5	3	6	4
3	สีบุญเรือง	4	4	5	6
4	นาล้ำ	6	4	6	6
5	บ้านบ่อ	3	4	6	5
6	สีคูณเมือง	4	5	5	5
7	โพนแร่	4	3	5	3
8	บึงฟ้าว	4	5	6	4
9	หาดไผ่	5	6	5	4
10	รวม	38	39	48	42
11	ค่าเฉลี่ย	4,22	4,33	5,33	4,66
12	ลำดับ	1	2	4	3

ตารางที่ 2-3 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปี ค.ศ. 2006-2007

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	5	7	6
2	ທ່ຽງຄຳ	4	5	5	6
3	ສີບຸນເຮືອງ	3	5	5	5
4	ນາລ້າ	5	3	5	4
5	ບ້ານບ່ອ	3	5	3	4
6	ສີຄູນເມືອງ	4	4	6	5
7	ໂພນແຮ່	6	3	5	4
8	ບຸ່ງຟ້າວ	5	4	5	4
9	ຫາດໄຮ	3	3	6	4
10	รวม	37	37	47	42
11	ค่าเฉลี่ย	4,11	4,11	5,22	4,66
13	ลำดับ	1	1	3	2

ตารางที่ 2-4 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปี ค.ศ. 2007-2008

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	5	5	5
2	ທ່ຽງຄຳ	3	4	4	3
3	ສີບຸນເຮືອງ	4	5	6	4
4	ນາລ້າ	3	4	5	5
5	ບ້ານບ່ອ	4	5	3	5
6	ສີຄູນເມືອງ	3	4	3	5
7	ໂພນແຮ່	4	4	3	3
8	ບຸ່ງຟ້າວ	3	5	3	4
9	ຫາດໄຮ	5	3	5	4

ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนประถม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
10	รวม	33	39	37	38
11	ค่าเฉลี่ย	3,66	4,33	4,11	4,22
12	ลำดับ	4	1	3	2

ตารางที่ 2-5 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนมัธยมศึกษา ปี ค.ศ. 2004-2005

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนมัธยม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	5	5	5
2	อานูสิน	3	4	4	3
3	บ้านแจ้ง	4	5	6	4
4	บุงฟ้าว	3	4	5	5
5	มัธยมบ้านบ่อ	4	5	3	5
6	ถิ่นคำ	3	4	3	5
7	ปากหาง	4	3	3	4
8	ค่าเฉลี่ย	25	30	29	31
9	ลำดับ	3,57	4,28	4,14	4,42

ตารางที่ 2-6 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนมัธยมศึกษา ปี ค.ศ. 2005-2006

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนมัธยม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	3	3	3	4
2	อานูสิน	3	4	4	3
3	บ้านแจ้ง	3	4	4	3
4	บุงฟ้าว	3	4	2	5
5	มัธยมบ้านบ่อ	4	3	3	4

ตารางที่ 2-6 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนมัธยม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
6	ถิ่นคำ	3	3	3	3
7	ปากหาง	2	3	3	3
8	คำเฉลียว	21	24	23	25
9	ลำดับ	2,62	3	2,87	3,12

ตารางที่ 2-7 ผลการเรียนประจำปีของนักเรียนมัธยมศึกษา ปี ค.ศ. 2006-2007

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนมัธยม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	3	4	4
2	อานูสิน	3	4	4	3
3	บ้านแจ้ง	3	5	5	4
4	บุงฟ้าว	3	4	4	3
5	มัธยมบ้านป่อ	4	3	3	4
6	ถิ่นคำ	3	3	3	3
7	ปากหาง	3	3	3	3
8	คำเฉลียว	23	25	26	24
9	ลำดับ	2,87	3,12	3,25	3,00

ตารางที่ 2-8 ผลการเรียนรู้ประจำปีของนักเรียนมัธยมศึกษา ปี ค.ศ. 2007-2008

ลำดับ	ชื่อโรงเรียนมัธยม	คณิตศาสตร์	ภาษาลาว	โลกรอบตัว	การเขียนภาษาลาว
1	บ้านเกิน	4	5	4	4
2	อานูสิน	3	4	4	3
3	บ้านแจ้ง	4	4	5	4
4	บุงฟ้าว	3	3	5	5
5	มัธยมบ้านบ่อ	4	5	3	4
6	ถิ่นคำ	3	3	3	3
7	ปากหาง	3	3	3	4
8	ค่าเฉลี่ย	24	27	27	27
9	ลำดับ	3,00	3,37	3,37	3,37

จากตารางที่ 2-1 ถึง 2-8 พบว่า ผลการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในสถานศึกษาอำเภอทุระคม จังหวัดเวียงจันทน์ ค่าเฉลี่ยทุกรายวิชาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ คณิตศาสตร์ ภาษาลาว ผู้วิจัยเห็นว่าผลการเรียนรู้ของนักเรียน ในอำเภอทุระคม จังหวัดเวียงจันทน์ ควรจะหาวิธีปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนอันเนื่องมาจาก ผลการสอนของครูและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้องของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้วิจัยเสนอ ผลการวิจัยดังนี้

กัญญา ไกรจะบก (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว พบว่า การพัฒนา บุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง การจำแนกตาม ตำแหน่งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้าน การพัฒนาด้วยตนเองและการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

ระวี แสงสว่าง (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต้องเพิ่มเติม และด้านการพัฒนาตนเองจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประชุมอบรม และการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านการฝึกอบรม และด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดให้มีการศึกษาดูงาน การจัดให้มีเอกสารทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพ การประชุมอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถิตย์ เกตุเล็ก (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ระหว่างทักษะของผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์แตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว ระหว่างทักษะของข้าราชการครู ซึ่งปฏิบัติในโรงเรียนขนาดเล็กกับแตกต่างกันข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติในโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกันระหว่างทักษะของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย ไม่แตกต่างกัน

วีระชัย ศรีพรหม (2545) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่าการพัฒนาบุคลากรตามทักษะของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอ เขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงานการพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางยกเว้นด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมดูงานอยู่ในระดับน้อย

สุวิทย์ บัวบาน (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใน 9 ด้าน คือ การฝึกอบรมสัมมนา การโยกย้ายหน้าที่ การปฐมนิเทศ

พนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ใน 9 ด้าน คือ การฝึกอบรมสัมมนา การโยกย้ายหน้าที่ การปฐมนิเทศ การประชุมศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอบงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมและรายด้าน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการประชุม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการพัฒนา บุคลากรครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงคะแนนเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการพัฒนาตัวเอง การพัฒนาบุคลากรโดยส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัด ชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันโดยครูวิชาการมีความต้องการ พัฒนามากกว่าผู้บริหารและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานการณชั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามะเข็ญเทศ 2 พบว่า

1. ความต้องการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการครูในสถานการณชั้นพื้นฐานระดับ ประถมศึกษา อำเภพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะเข็ญเทศ 2 คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารโดยรวมมีความต้องการอยู่ ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุก ด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนา บุคลากรของข้าราชการครูในสถานการณชั้น พื้นฐานระดับประถมศึกษาอำเภพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามะเข็ญเทศ เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีความต้องการพัฒนา บุคลากร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมเพียร เทียนทอง (2542) ได้วิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พังงา ความต้องการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน พบว่าบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ครูที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการดูแลงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และด้านการสลับเปลี่ยนหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการฝึกอบรมสัมมนาและการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีระดับตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไปมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 6 จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา นั้นมีการพัฒนากันหลายรูปแบบ ใช้หลักการทฤษฎีของนักวิชาการหลายคนมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะเจตคติและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงาน ต่อตนเองและนักเรียน แม้จะมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างมากก็ตาม แต่ผู้บริหาร ครูอาจารย์ก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการอย่างต่อเนื่องทั่วถึงตลอดไป ผู้วิจัย เชื่อว่าจะสามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามความต้องการ ที่สำคัญรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาการสภาพปัญหาและอุปสรรคของการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อนำมาสร้างแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงกับแนวทางการพัฒนาครูของกระทรวงศึกษาธิการ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

อัลเมคร์ลาฟี (Almekhlafi, 1990) ได้ทำการวิจัยความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาใน 2 เมือง คือ ซานา (Sana) และเทซ (Taiz) ประเทศเยเมน (Yemen) โดยวิธีสำรวจ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการใหญ่ ครูฝ่ายวิชาการ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามประมาณค่าและการสัมภาษณ์ พบว่าไม่มีความแตกต่างกันทั้งกลุ่ม คือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นที่สอน มีความต้องการในด้านการบริการทางการศึกษา คือ การฝึกอบรม