

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความเป็นไปได้เพื่อการยกฐานะวิทยาลัยครูสระหว้านนะเขตสู่การเป็นมหาวิทยาลัย
ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 พรรคประชาชนปฏิวัติลาว
2. แผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคน พ.ศ. 2546 - 2558
3. แผนยุทธศาสตร์การสร้างครู พ.ศ. 2549 - 2558 และแผนดำเนินการสร้างครู
พ.ศ. 2549 - 2553
4. แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2549 - 2558
5. แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2552 - 2553
6. ความสัมพันธ์เชิงนโยบายระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจลาว ภายใต้
“จินตนาการใหม่” พ.ศ. 2529-2543
7. ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่่มงสู่การเป็นมหาวิทยาลัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารการประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว

พรรคเราเวลาใดก็รู้ว่า “คน” เป็นปัจจัยในการตัดสินใจด้านการพัฒนา และ ถือว่าคนเป็น
เป้าหมายภูมิวิสัยของการพัฒนาประเทศ จะได้รับผลดีหรือไม่ได้มากนักน้อยเพียงใดนั้นขึ้นกับปัจจัยคน
ฉะนั้น พวกเราต้องเร่งรัด และเพิ่มความสามารถในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้คนลาวเป็น
พลเมืองดี มีการศึกษา มีความรู้ความสามารถ และมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาประเทศชาติ
พัฒนาตนเอง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ และมีศีลธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนา

ดังนั้นพวกเราต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนา
และโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ก็คือความต้องการของการเชื่อมโยงเข้ากับสากล เมื่อเป็นเช่นนั้น
พวกเราต้องเพิ่มความสามารถด้านการก่อสร้างภายในประเทศ โดยสนับสนุนการลงทุน ไปยัง
โรงเรียนอาชีวศึกษาในทุก ๆ แขวง และตัวเมือง เพื่อก่อสร้าง และฝึกอบรมยกระดับฝีมือของกรรมกร
นักวิชาการ นักบริการ นายช่าง นักคุ้มครอง นักบริหาร และผู้จัดการ ฯลฯ พร้อมกันนั้นก็ส่งไปศึกษา
ดูงาน และยกระดับการศึกษาให้ทัดเทียมกับต่างประเทศ รวมทั้งการแข่งขันเอาทุนช่วยเหลือของ
กลุ่มประเทศพันธมิตร

พวกเราถือเอางานการศึกษาเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และจะต้องเพิ่มการลงทุนของรัฐ พร้อมทั้งมีนโยบายและปลุกระดมให้สังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้มากขึ้น เร่งรัดดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น จัดทำแผนงานขยายโอกาสด้านการศึกษา แผนงานปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้อง แผนงานบริหารและคุ้มครองการศึกษาทั้งสายสามัญ อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย ทั้งในระบบ นอกกระบบ และภาคเอกชนให้กลมกลืน เพื่อปฏิบัติแผนงานการศึกษาเพื่อทุกคน ทำให้การขยายการศึกษาภาคบังคับมีผลสำเร็จ พร้อมกันนั้นก็ต้องพัฒนาความสามารถในการค้นคว้าวิทยาศาสตร์ ด้วยการจัดตั้งสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ และสังคม เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศให้ดีขึ้น

แผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคน พ.ศ. 2546-2558

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของการศึกษาถึงปี พ.ศ. 2553 และได้เชื่อมโยงการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และสถานการณ์ปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ได้เล็งเห็นความจำเป็น “การขยายโอกาสการศึกษาแบบต่อเนื่อง” เพื่อรับประกันให้ทุกคนได้มีโอกาสยกระดับการศึกษาของตน ซึ่งวิสัยทัศน์ยังได้มีจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนที่จะพัฒนาการศึกษาทุกระดับ ไปตามระบบสากลและมาตรฐานสากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคเอกชนในการตอบสนองต่อการศึกษา โดยรวมแล้ววิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การปลุกระดมขบวนการการศึกษานั้นเป็นแก่นสารของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการพัฒนาประเทศชาติ

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ของการศึกษาได้รวมนโยบาย 11 ข้อพื้นฐานที่เป็นตัวชี้้นำในการพัฒนาแผนงานการศึกษาคือ

1. การพัฒนาการศึกษาในช่วงเวลานี้ ต้องเอาใจใส่ทั้ง 2 ด้านไปพร้อม ๆ กัน โดยด้านหนึ่งต้องเอาใจใส่ในด้านการเมือง แนวคิด และอุดมคติสังคมนิยม สร้างให้คนลาวมีระเบียบวินัย ด้านที่สองสร้างให้เก่งด้านวิชาเฉพาะ วิชาการ ทำให้ระดับการศึกษาเทียบเท่ากับมาตรฐานสากลที่ละก้าว
2. การพัฒนาการเรียนการสอนต้องทำอย่างเป็นระบบ และรอบด้าน คือ คุณสมบัตินักศึกษา ปัญญาศึกษา ศิลปศึกษา พลศึกษา และแรงงานศึกษา
3. การพัฒนาการศึกษาก่อนวัยเรียน พร้อมทั้งปรับปรุง และขยายโรงเรียนเด็ก และโรงเรียนอนุบาลให้มากกว่าเก่า
4. ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะปฏิบัติการศึกษาระดับประถมแบบบังคับ สามารถให้อ่านออกเขียนได้ ยกกระดับการศึกษาของประชาชน โดยให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพขั้นพื้นฐาน ช่วยให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ช่วยให้พลเมืองลาวได้รับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นพื้นฐานของการศึกษา และขยายโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย ให้มีการ ส่งเสริม การเรียนทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เพื่อตอบสนอง การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของประเทศ

6. ขยายการศึกษาไปสู่พื้นที่ห่างไกล เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาส โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อย และคนพิการ ได้รับการศึกษา

7. มีนโยบายส่งเสริมผู้ที่มีพรสวรรค์พิเศษให้เป็นนักวิทยาศาสตร์ และนักบริหารที่มี ความสามารถสูง

8. การพัฒนาการศึกษานี้จะต้องให้มีคุณภาพเป็นหลัก โดยให้ภาคการศึกษา มีการเปลี่ยนแปลง อย่างจริงจัง ส่งผลทำให้การศึกษาในทุกระดับชั้นเริ่มจากอนุบาลถึงมหาวิทยาลัยมีคุณภาพที่ดีขึ้น

9. ส่งเสริมให้สังคมมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา และผลักดันให้ภาคเอกชน พ่อแม่ นักเรียน และบุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาให้ดีกว่าเก่า ขยายโรงเรียนเอกชน และ ให้ถือว่าโรงเรียนดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของระบบการศึกษาแห่งชาติ

10. ใส่ใจการบริหาร และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเก่า

11. ใส่ใจการร่วมมือ และขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศ และองค์กรสากลต่าง ๆ ในด้านการศึกษาและแหล่งทุน

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การศึกษาได้กำหนดแนวทางรวม ดังนี้

1. พัฒนาครู โดยการสร้างและส่งเสริมให้ทุกระดับชั้น ทุกวิชาให้มีจำนวนเพียงพอ กับ ความต้องการ โดยให้มีความรู้ความสามารถ และมีปฏิบัตินโยบายต่อครูอย่างเหมาะสม เพื่อทำให้ ครูเกิดความรักในอาชีพครู

2. เพิ่มงบประมาณในด้านการศึกษาให้เพียงพอ กับความต้องการ โดยเฉพาะการสร้าง โรงเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอน

3. ส่งเสริมการศึกษาภาคเอกชนทำให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษา

4. ขยายการศึกษาไปสู่กลุ่มชนเผ่า และพื้นที่ห่างไกล โดยสอนภาษาลาวให้แก่เด็กชนเผ่า ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำการสร้างโรงเรียนสามัญกินนอนชนเผ่าขึ้นในพื้นที่ที่จำเป็น เพื่อเร่งรัดทำ ให้เด็กชนเผ่า และผู้ด้อย โอกาสได้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียน และสร้างศูนย์เตรียมนักศึกษาชนเผ่า เพื่อสอบเข้ามหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ

5. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้หนังสือควบคู่กับการฝึกอบรมวิชาชีพที่สอดคล้องกับ ความต้องการของแต่ละภูมิภาค เพื่อยกคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้หลุดพ้นความยากจน โดยเฉพาะ ประชาชนกลุ่มชนเผ่า

6. สร้างโรงเรียนสำหรับนักเรียนที่มีพรสวรรค์พิเศษให้เป็นนักวิทยาศาสตร์ และนักบริหารที่มีความสามารถ

7. ปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการเรียนการสอนใหม่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพภูมิปัญญาต่าง ๆ ของประเทศ ให้มีความเป็นสากลมากขึ้น

8. จัดตั้งการสอนห้องควบ ห้องคู่โดยเฉพาะอยู่ในเขตชนบท ภูเขา เพื่อเร่งรัดแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู และห้องเรียน เพื่อให้ครูมีจำนวนที่เหมาะสมกับนักเรียน

9. จัดตั้ง และขยายกลุ่มโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียนในกลุ่ม

10. ประสาน สมทบ เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบเป็นอาวุธทางการศึกษา โดยเฉพาะในการสอนระดับประถม และการลบเลือนความไม่รู้หนังสือในเขตพื้นที่ห่างไกล

11. ส่งเสริมการศึกษาทางไกลเพื่อให้พลเมืองลาวได้เรียนเป็นระบบต่อเนื่อง โดยเฉพาะชุมชนในพื้นที่ห่างไกลมีโอกาสได้รับการศึกษา

12. ปรับปรุงการบริหารการศึกษาเริ่มจากกระทรวงลงถึงพื้นฐานการศึกษาให้เป็นเอกภาพ มีระเบียบแบบแผน และมีคุณภาพ โดยการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ท้องถิ่น ซึ่งแนวทางจะเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ เมืองเป็นหน่วยงบประมาณ และบ้านเป็นหน่วยจัดตั้งปฏิบัติ

13. สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีทางสังคม เพื่อเป็นการผลักดันให้มีการศึกษาเล่าเรียน

14. เพิ่มการนำพาของคณะพรรค และอำนาจการปกครองแต่ละชั้นต่อการพัฒนาการศึกษา

15. แสวงหาการช่วยเหลือจากต่างประเทศ และองค์กรอิสระสากลต่าง ๆ ในด้านการเงินและการศึกษาให้กว้างขวางกว่าเก่า

16. นำเอาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และภาษาต่างประเทศบรรจุไว้ในการเรียนการสอน

17. ปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การศึกษาขยายตัวเท่าทันกับความต้องการทั้งภายในและต่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์การสร้างครู พ.ศ. 2549 - 2558 และแผนดำเนินการสร้างครู พ.ศ. 2549 - 2553

แผนยุทธศาสตร์การสร้างครู พ.ศ. 2549-2558 และแผนดำเนินการสร้างครู พ.ศ. 2549-2553 เน้นสร้างครูให้สายสามัญศึกษาเป็นหลัก ในต้นปี พ.ศ. 2544 กองประชุมใหญ่ครั้งที่ 7 ของพรรค ได้วางจุดหมายไว้ว่าประเทศชาติจะต้องหลุดพ้นออกจากสภาวะความด้อยพัฒนาในปีพ.ศ. 2563 แก้ไขความทุกข์ยากของประชาชนให้ได้อย่างสิ้นเชิง และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างตั้งใจจริงจัง บนพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับประเทศอื่น

เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่กลุ่มคนดังกล่าว กองประชุมรัฐบาลได้รับรองเอาแผนปฏิบัติงานแห่งชาติ การศึกษาเพื่อทุกคนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2558 ในวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2547 โดยนายกรัฐมนตรี ในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2548 ซึ่งในแผนนี้ได้รวมเอาเนื้อหาของยุทธศาสตร์การสร้างครูจำนวนหนึ่ง และในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 กองประชุมรัฐบาลก็ได้รับรองเอาแผนยุทธศาสตร์การสร้าง ครู พ.ศ. 2549 - 2558 และแผนการดำเนินงานการสร้างครู พ.ศ. 2549 - 2553

เดือนมีนาคม พ.ศ. 2549 กองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาว ได้ย้ำอีกว่าในปัจจุบันนี้ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา และ เชื่อมโยงให้เข้ากับสากล ดังนั้นจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการศึกษาให้มีคุณภาพและ มาตรฐานสูงขึ้น

เนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์การสร้างครูประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์การค้นคว้า นโยบาย เพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้าง ครู ยุทธศาสตร์ปรับปรุงวิธีการสร้างครู ยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีพแบบต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์ รับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงเงินเดือน และสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้แก่ครูอาจารย์ผู้สอน เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การสร้างครูคือเร่งรัดการสร้างเสริมเข้มแข็งในการปฏิบัติหน้าที่ของ สถานศึกษาที่ปรึกษาการสร้างครูแห่งชาติ และสถานศึกษาสถาบันสร้างครู การเพิ่มบทบาทหน้าที่เป็น ศูนย์กลางให้แก่สถาบันสร้างครู ในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมและยกระดับให้แก่ครู สถาบัน สร้างครูจะได้มีบทบาทมากขึ้นในการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูโดยประสานกับศึกษาธิการนครหลวง ศึกษาธิการแขวงและศึกษาธิการเมือง หลักสูตรสร้างครูจะได้รับการทบทวนใหม่อย่างเป็นปกติ โดยสถาบันสร้างครู เพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรสามัญศึกษา พร้อมกันนี้จะได้สร้างกลไกรับประกัน คุณภาพของการสร้างครู

แผนยุทธศาสตร์ยังได้เปิดโอกาสให้ครูประจำการที่มีประสบการณ์ศึกษามากกว่าสิบปีได้ ยกระดับต่อเนื่องที่สถาบันสร้างครูด้วยการใช้เวลาที่สั้นกว่าการสร้างครูตามระบบปกติ นอกนั้น ผู้ที่ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมที่ได้ถูกรับรองจากสถาบันสร้างครูที่ได้รับการสะสมเป็นหน่วยกิต ในการเทียบประกาศนียบัตรระดับต่าง ๆ ในโอกาสต่อไป

ประเด็นที่สำคัญของแผนยุทธศาสตร์ด้านหนึ่งต้องเร่งรัดทำให้ครูมีมาตรฐานทางด้าน วิชาชีพครู มีคุณสมบัติ และมีความรับผิดชอบต่อการศึกษา อีกด้านหนึ่งต้องสร้างมาตรการหลายอย่าง เพื่อเร่งรัดยกสถานภาพและสร้างสิ่งเร้าใจให้แก่ครู เช่น ให้ยศครู ตำแหน่งการสอน การเพิ่มเงินเดือน การพัฒนาวิชาชีพครู และนโยบายอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม

จุดประสงค์

1. ทำให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นตอบสนองความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ในแต่ละระยะ

2. ทำให้ครูมีแนวคิดที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญการในรายวิชาเฉพาะ มีจรรยาบรรณ และมีความอดทน

วิสัยทัศน์

การพัฒนาครูต้อง

1. ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติและแผนปฏิบัติการศึกษาเพื่อทุกคน ซึ่งต้องตอบสนองครูให้ครบชุด เพียงพอ และกระจายให้ทั่วถึงตามความต้องการของการขยายตัวของการศึกษา

2. เอาใจใส่ให้ครูให้มีสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำหน้าที่ ช่วยทำให้ครูเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจคุณภาพการศึกษา

3. รับประกันให้ครูได้รับการยกระดับอย่างต่อเนื่อง และให้ครูสามารถยกระดับวิชาชีพตามสายวิชาเฉพาะของตนสูงขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อให้ครูกลายเป็นครูที่ชำนาญงานอย่างแท้จริง

4. ยกสถานภาพของครูให้สูงขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพทางด้านวิชาชีพ และการปฏิบัตินโยบายต่าง ๆ ทางด้านวัตถุ และจิตใจให้แก่ครูอย่างเหมาะสม

จุดประสงค์รวม

1. สร้างครูให้เพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการของแผนปฏิบัติการด้านการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ทุกคนบรรลุผลตามเป้าหมาย

2. ปรับปรุงการคุ้มครองระบบการสร้างครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพดีขึ้น เพื่อยกมาตรฐานการสร้างครูให้เข้ากับมาตรฐานของกลุ่มประเทศใกล้เคียงที่ละก้าว

3. ปรับปรุงการขยายโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานทางด้านวิชาชีพครู และมาตรฐานทางด้านการศึกษา

4. ยกสถานภาพและสิ่งจูงใจให้แก่ครูอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างให้มีความเสมอภาค และมีความกระตือรือร้นต่ออาชีพครู

เป้าหมายรวม

1. การสร้างและการบรรจุครู

1.1 ทำให้อัตราส่วนนักเรียนต่อครูในชั้นอนุบาลอยู่ในระดับ 20:1

1.2 ทำให้อัตราส่วนนักเรียนต่อครูในชั้นประถมศึกษาอยู่ในระดับ 30:1

1.3 ทำให้อัตราส่วนนักเรียนต่อครูในชั้นมัธยมศึกษาอยู่ในระดับ 27:1

2. ถึงปี พ.ศ. 2558 มาตรฐานทางด้านวิชาชีพครูจะได้ยกระดับขึ้นดังนี้

2.1 สำหรับครูอนุบาล

3% ให้มีระดับ 5+3 (ระบบบำรุง)

80% ให้มีระดับ 8+3, 11+1, 11+2

15% ให้มีระดับ 11+3 (ชั้นสูง)

2% ให้มีระดับ 11+5 (ปริญญาตรี)

2.2 สำหรับครูประถมศึกษา

75% ให้มีระดับ 8+3, 11+1, 11+2

15% ให้มีระดับ 11+3 (ชั้นสูง)

10% ให้มีระดับ 11+5 (ปริญญาตรี)

2.3 สำหรับครูมัธยมศึกษาตอนต้น

70% ให้มีระดับ 11+3 (ชั้นสูง)

30% ให้มีระดับ 11+5 (ปริญญาตรี)

2.4 สำหรับครูมัธยมศึกษาตอนปลาย

15% ให้มีระดับ 11+3 (ชั้นสูง)

77% ให้มีระดับ 11+5 (ปริญญาตรี)

5% ปริญญาโท

3% ปริญญาเอก

3. ทำให้สถาบันสร้างครูสามารถสร้างครูได้ในทุกระบบ และมีความสามารถในการทำหน้าที่
ยกระดับให้แก่ครู สามารถนำเอาแผนระบบการสร้างครูประเภทต่าง ๆ ไปปฏิบัติ (เอกสารอ้างอิงที่ 1)

4. ยกระดับวิทยาลัยครูอย่างต่ำ 1 แห่ง เพื่อรองรับการพัฒนาวิชาชีพแบบต่อเนื่องของครู
สามัญและอาจารย์ผู้สอนอยู่ในสถาบันสร้างครูจากชั้นอนุบาลจนถึงชั้นสูง และปริญญาตรี

5. ปรับปรุงศูนย์บำรุงครู 3 แห่ง และสร้างศูนย์บำรุงครูขึ้น 14 แห่ง ให้สามารถจัด
การบำรุงครูและยกระดับครูได้หลายประเภท

6. มีแผนดำเนินงาน เพื่อบำรุงครูประจำการอย่างต่อเนื่อง และทำให้ครูแต่ละคนในทุก ๆ
5 ปีได้รับการอบรมยกระดับสะสมหน่วยกิตอย่างน้อย 1 ครั้ง

7. ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเสียสละ มีผลงานดี และมีความรับผิดชอบสูง เป็นที่
ยอมรับจากหมู่คณะ ควรจะได้รับการสรรเสริญยกย่องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างสมเกียรติ

ขอบเขต และเนื้อหาของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์นี้ส่วนใหญ่ได้คัดลอกมาจากแผนปฏิบัติงานแห่งชาติการศึกษาเพื่อทุกคน
ซึ่งได้เพิ่มเนื้อหาส่วนหนึ่งเข้าไป โดยใส่ข้อเท็จจริง ประกอบด้วย 5 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์คั่นคว้น โขบายเพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู

2. ยุทธศาสตร์การคุ้มครองระบบการสร้างครู

3. ยุทธศาสตร์ปรับปรุงวิธีการสร้างครู
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพแบบต่อเนื่อง
5. ยุทธศาสตร์รับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงเงินเดือน และสิ่งจูงใจต่าง ๆ

ให้แก่ครูอาจารย์ผู้สอน

ยุทธศาสตร์การค้นคว้านโยบายเพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู

1. กรมสร้างครูจะคุ้มครองและประสานงานกับทุกหน่วยงานของการสร้างครูให้มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบในการพัฒนาและทบทวนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การสร้างครูแต่ละระยะ
2. แผนยุทธศาสตร์การสร้างครูจะได้รับการติดตามและปรับปรุงอย่างเป็นปกติ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง โดยอ้างอิงตามข้อมูล และผลการวิจัยนโยบายของแผนกประเมินผลการสร้างครู
3. วิจัยนโยบายต่าง ๆ และนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจปัญหา ซึ่งในหัวข้อการวิจัยต้องค้นคว้ารูปแบบของการยกระดับต่าง ๆ เพื่อให้ครูที่สอนในเขตชนเผ่า และพื้นที่ห่างไกลได้รับการยกระดับ
4. ยกสถานภาพและบทบาทของครูทั่วประเทศให้สูงขึ้นด้วยการปฏิรูปการศึกษา และร่างนโยบายในการปรับปรุงเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู

ยุทธศาสตร์การคุ้มครองระบบการสร้างครู

1. สถานที่ปริกษาการสร้างครูแห่งชาติจะได้รับการปรับปรุงบาทหน้าที่ใหม่ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการให้คำปรึกษาหารือ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ แก่การสร้างครู พร้อมกันนั้นสถาบันสร้างครูก็จะได้รับปรับปรุงสถานที่ปริกษาของตนใหม่ ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากหลายภาคส่วนเข้าร่วม
2. กรมสร้างครูจะเป็นผู้รับผิดชอบในการคุ้มครองบริหาร การประสานงานทั่วไปของงานสร้างครู การพัฒนาครู การทบทวนวิสัยทัศน์ และสร้างแผนยุทธศาสตร์การสร้างครูในแต่ละระยะ
3. จัดตั้งแผนกประเมินผลการสร้างครูเพื่อเก็บข้อมูลและวิจัยทางด้านคุณภาพของการสร้างครู ความต้องการครู การตอบสนองครู รวมทั้งการบรรจุครูในพื้นที่ต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม
4. จัดตั้งระบบรับประกันคุณภาพอยู่ในสถาบันสร้างครู ซึ่งกรมสร้างครูจะทำหน้าที่หลักในการตรวจตราระบบรับประกันคุณภาพดังกล่าว โดยการมอบความรับผิดชอบให้แก่สถาบันสร้างครูออกไปประกาศนียบัตรให้นักเรียนครู

ยุทธศาสตร์การปรับปรุงวิธีการก่อสร้างครู

1. จัดให้มีมาตรฐานและขั้นตอนของการคัดเลือกอาจารย์ผู้สอนสำหรับสถาบันสร้างครู โดยพิจารณาคุณสมบัติทางด้านวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอนในโรงเรียนสามัญ

2. สถาบันสร้างครูจะนำหลักสูตรสร้างครูหลายระบบมาใช้ เพื่อสนองครูในท้องถิ่นต่าง ๆ พร้อมกันนั้นก็จัดให้มีการสอนหลักสูตรต่อเนื่อง เพื่อให้ครูที่ผ่านการศึกษามาแล้วหลายปีได้มีโอกาสยกระดับวิชาเฉพาะของตนอย่างเป็นระบบทั้งในระดับชั้นสูงและระดับปริญญาตรี

3. สถาบันสร้างครูร่วมกับแผนกศึกษาธิการแขวง และห้องศึกษาประจำเมือง เพื่อคัดเลือกเอนักเรียนเข้าเรียนในสถาบันสร้างครูตาม 2 ระบบ ได้แก่

3.1. ระบบนอกแผนจะมีการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์

3.2. ระบบในแผนจะเร่งรัดให้นักเรียนที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล เขตชนเผ่า และพื้นที่ขาดแคลนครู

4. การสร้างครูจะมีการฝึกอบรมก่อนที่จะไปฝึกสอนในโรงเรียนสามัญ โดยมีการติดตามการฝึกสอนในโรงเรียนสามัญ เพื่อให้มีความสามารถฝึกสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. หลักสูตรการสร้างครูให้มีลักษณะบูรณาการมากขึ้น มีหลายวิชาที่บรรจุความรู้เกี่ยวกับเด็กการสอนห้องควบ การเรียนร่วม และประเด็นที่สำคัญของยุคสมัย

6. หลักสูตรการสร้างครูจะประกอบด้วยเนื้อหาที่เหมาะสม ซึ่งจะมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไปพร้อมกัน

7. สถาบันสร้างครูมีบทบาททำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการทบทวนหลักสูตรการสร้างครู จัดการฝึกอบรม และบำรุงยกระดับให้แก่ครู โดยเอาใจใส่ครูในพื้นที่ห่างไกลและเขตชนเผ่า เพื่อให้มีระดับมาตรฐานด้านวิชาชีพครู และมาตรฐานทางการศึกษา

8. ครูจบใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อนประจำการตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้พร้อมกันนั้น ก็ต้องผ่านการฝึกงาน โดยมีการติดตามตรวจตราและประเมินผลจากครูในพื้นที่ที่ประจำการอยู่ โดยร่วมกับสถาบันสร้างครู

ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่อเนื่อง

1. สร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งมีการเข้าร่วมของสถาบันสร้างครู แผนกศึกษาธิการแขวง ห้องศึกษาธิการเมือง ครูศึกษานิเทศก์ ครูวิชาการกลุ่มโรงเรียน และผู้ประสานงานการพัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน

2. สร้างแผนและจัดฝึกอบรมครูฝึกสอนและครูสามัญเพื่อยกระดับให้มีความรู้ที่สูงขึ้น และมีความชำนาญในหน้าที่ของตน

3. สร้างมาตรฐานสมรรถภาพของครู เพื่อเป็นแหล่งให้แก่การพัฒนาวิชาชีพครูแบบต่อเนื่องในทุกระดับของระบบการศึกษา

4. ประเมินความต้องการฝึกอบรม เพื่อบำรุง และยกระดับครู

5. แผนพัฒนาวิชาชีพครู ต้องรับประกันให้มีทุกภาคส่วนเข้าร่วม โดยให้มีบริมสิทธิ์
ผู้หญิง ชนเผ่า และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

6. ทุกรูปการฝึกอบรมครูที่ถูกรับรองอย่างเป็นทางการ สามารถคิดได้เป็นคะแนน
หน่วยกิตและสะสมไว้เพื่อนำไปใช้ในการยกระดับของตนในขั้นต่อไป

**ยุทธศาสตร์รับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงเงินเดือน และ สิ่งจูงใจต่าง ๆ
ให้แก่ครูอาจารย์สอน**

1. รับนักเรียนครูเข้าในสถาบันสร้างครู เพื่อสามารถตอบสนองจำนวนครูให้เพียงพอกับ
ความต้องการของการศึกษาขั้นพื้นฐานในระยะ 10 ปีข้างหน้า

2. สนับสนุนให้ครูผู้สอนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลและเขตชนเผ่าได้รับการยกระดับทางด้าน
มาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยผ่านโครงการที่เหมาะสม และหลักสูตรต่อเนื่องต่าง ๆ
รวมทั้งการจัดตั้งการเรียนรู้ทางไกล

3. ค้นคว้าร่างบัญญัติว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งวิชาการสอนให้แก่ครู และร่างบัญญัติ
อื่น ๆ ที่มีความจำเป็นสำหรับครู เพื่อนำเสนอและพิจารณาอนุมัติตามความเหมาะสม

4. ผลักดันให้มีการเคลื่อนไหวกิจกรรมสังคม เพื่อยกฐานะบทบาทของครู
โดยเฉพาะ โอกาสวันสองวันครูแห่งชาติ 7 ตุลาคม ของทุก ๆ ปี

5. สนองพื้นฐานโครงร่างและอุปกรณ์ที่จำเป็นให้แก่สถาบันสร้างครูและศูนย์บำรุงครู
เพื่อรับประกันให้แก่การพัฒนาครูทางด้านจำนวนและคุณภาพ

6. นำเสนอการปรับปรุงการปฏิรูประบบเงินเดือน และเงินอุดหนุนให้แก่ครู

7. ตั้งกองทุนสำหรับครูที่สอนอยู่พื้นที่ห่างไกล

8. จัดตั้งสมาคมครู ซึ่งสมาคมดังกล่าวจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู
สำหรับแผนดำเนินงานการสร้างครู พ.ศ. 2549-2553 คือครั้งที่ 1 ของแผนยุทธศาสตร์
การสร้างครู 10 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2549-2558 ซึ่งเร่งสร้างพื้นฐานให้แก่การปฏิรูปแผนพัฒนาการสร้างครู
ในระยะเวลา 5 ปี ครั้งที่ 2 ปี พ.ศ. 2011-2558 ในขั้นต่อไป แผนดำเนินงาน พ.ศ. 2549-2553 นี้
ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

1. การค้นคว้านโยบายเพื่อปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู

2. การปรับปรุงระบบการคุ้มครองการสร้างครู

3. การปรับปรุงวิธีการก่อสร้างครู

4. การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

5. การรับประกันการสร้างครูให้เพียงพอ ปรับปรุงเงินเดือนครู และสวัสดิการต่าง ๆ

ให้แก่ครูอาจารย์ผู้สอน

สำหรับงบประมาณและตารางปฏิบัติได้รวมไว้ในเอกสารที่ 3 แต่ละหน้าได้สร้างเป็นโครงการย่อยที่ประกอบด้วย จุดประสงค์ ความเป็นมา และกิจกรรมไว้อย่างครบถ้วน เพื่อสะดวกในการจัดตั้งปฏิบัติ และการติดตามประเมินผลรายละเอียดของกิจกรรมพร้อมด้วยงบประมาณและเวลาจัดตั้งปฏิบัติจะแยกเป็นเอกสารเฉพาะต่างหาก

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2549-2558

เนื่องด้วยในแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษา ได้กำหนดเนื้อหาที่สำคัญไว้หลายประเด็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำมาอ้างอิงในบางประเด็น ดังนี้

1. กลุ่มการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ
2. จุดหมายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2549-2558
3. โครงการบูรณิทธิของรัฐบาล

กลุ่มการปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ

โดยปฏิบัติตามเนื้อหาของกองประชุมใหญ่ครั้งที่ 8 ของพรรคตามทิศทางของท่านนายกรัฐมนตรีและกองประชุมรัฐบาล ซึ่งได้กำหนด 6 ทิศทาง ดังนี้

1. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนา และ โครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ให้มีความเชื่อมโยงเข้ากับสากล
2. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติต้องลงลึกถึงระบบโครงสร้างของการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งก่อนอื่นต้องปฏิรูปทัศนคติ และความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบ โครงสร้างของการศึกษา
3. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติต้องดำเนินไปบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน รับประกันให้กระบวนการการศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง
4. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ ต้องเป็นการขยายภูมิปัญญา และความเป็นเอกลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรมแห่งชาติ เพิ่มความเป็นปึกแผ่นแน่นหนาของปวงชนลาวทั้งชาติ
5. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติต้องเป็นการขยายโอกาสด้านการศึกษา ส่งเสริมความสามารถและช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น พร้อมทั้งให้สามารถแข่งขันในระดับประเทศ ภูมิภาค และสากล
6. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติต้องเป็นการยกฐานะและเชิดชูบทบาทของครูอาจารย์ ให้สูงขึ้น

จุดหมายการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2549-2558

1. จุดหมายรวม

พัฒนาการศึกษาต้องเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงเป็นอุตสาหกรรม สร้างปัจจัยพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมให้ยั่งยืน

การพัฒนาการศึกษาต้องให้มีรูปแบบที่ทันสมัย เพื่อให้เข้ากับมาตรฐานการศึกษาของภูมิภาค และสากล พร้อมทั้งสอดคล้องกับความเป็นจริงของประเทศ สร้างคนลาวให้ได้รับการพัฒนารอบด้าน “เป็นพลเมืองดี มีการศึกษา มีความรู้ มีวิชาชีพ มีความสามารถประดิษฐ์คิดค้น และมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาประเทศชาติ โดยพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ และมีคุณธรรมจริยธรรม” เพื่อตอบสนองความต้องการของการพัฒนาประเทศชาติ ในสหัสวรรษ

2. โครงการบูรณิทธิของรัฐบาล

เพื่อปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติ แผนการศึกษาจะได้เร่งรัดปฏิรูป 4 โครงการบูรณิทธิของรัฐบาลที่กำหนดไว้คือ

1. การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติเฉพาะ พ.ศ. 2549-2553 จะได้ปฏิรูประบบปีการศึกษาของสายสามัญจากระบบ 11 ปี (5+3+3) เป็นระบบ 12 ปี (5+4+3)
2. โครงการปรับปรุงคุณภาพและขยายโอกาสด้านการศึกษา ซึ่งเป็นโครงการที่ควบคุม 2 แผนงาน คือ แผนงานขยายโอกาสการเข้าเรียน และแผนงานปรับปรุงคุณภาพและความสอดคล้องที่แผนการศึกษาที่ดำเนินการอยู่
3. โครงการแก้ไขปัญหาคูหาครู อาจารย์ และยกระดับความสามารถของผู้บริหาร ผู้คุมครองการศึกษา โครงการนี้จะดำเนินไปตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างครู ระยะ พ.ศ. 2549-2553 และระยะพ.ศ. 2011-2558 ที่แผนการศึกษากำลังดำเนินการอยู่
4. โครงการขยายโรงเรียนวิชาชีพและการฝึกอบรมวิชาชีพไปทุก ๆ จังหวัดของประเทศ ซึ่งจะดำเนินไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพที่แผนการศึกษา กำลังดำเนินการอยู่เช่นเดียวกัน

สรุปว่าแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการศึกษาแห่งชาติคือแผนพัฒนาระบบการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อเร่งผลิตคนลาวให้เป็นพลเมืองดี มีการศึกษา มีความรู้ มีวิชาชีพมีความสามารถในการประดิษฐ์คิดค้น และมีความกระตือรือร้นต่อการพัฒนาประเทศชาติ พัฒนาตนเอง ให้มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ และมีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ให้มีความเชื่อมโยงเข้ากับสากลและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปี พ.ศ. 2563 ต้องทำให้ประเทศหลุดพ้นออกจากความด้อยพัฒนา มีปัจจัยพื้นฐาน ในการเปลี่ยนเป็นอุตสาหกรรมและทันสมัย

แผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2552-2553

เนื่องจากในแผนพัฒนาการศึกษานี้มีหลายหน้าที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นนอกจากการจัดปฏิรูปการศึกษาแล้ว แต่ละภาคส่วนยังต้องได้เอาใจใส่ปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะในขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองอีกด้วย ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบการปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่เป็นจุดบกพร่อง โดยการส่งเสริมให้มีทิศทางที่ดี กลุ่มงานที่กล่าวมาอาจเกี่ยวข้องทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นการนำมาอ้างอิงนี้ จึงจะได้นำมาเสนอเป็นบางกรณีเท่านั้น

1. ทิศทาง หน้าที่รวม

แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู โดยเฉพาะด้านจำนวนทำให้ครูมีเพียงพอต่อความต้องการพร้อมกันนั้นก็มีการกำหนดเป้าหมาย เงื่อนไข และมาตรฐานต่อผู้ที่มาเรียนเป็นครู

2. เป้าหมายรวม

สร้างโอกาสให้นักเรียนครูได้เข้าเรียนตามหลักสูตรมาตรฐานและแผนดำเนินการที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การสร้างครู พ.ศ. 2549-2553

แผนงานขยายโอกาสเข้าเรียน

งานสามัญศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ผู้หญิง ชนเผ่า และเด็กพิการ

จัดกองประชุมฝึกอบรมแนวความคิดการศึกษาเรียนรู้ร่วม ให้สถาบันสร้างครู (วิทยาลัยครู บ้านเกิน และวิทยาลัยครู สะหวันนะเขต)

แผนงานปรับปรุงคุณภาพ และความสอดคล้อง

งานพิมพ์หนังสือและครุภัณฑ์สำหรับใช้ในการเรียนการสอน

หนังสือแบบเรียนปีที่ 1 ปีที่ 2 และ ปีที่ 3 ของสายสร้างครูตามหลักสูตรใหม่ให้สำเร็จ

งานก่อสร้างครู (ในทุกระบบ)

1. สร้างครูเลี้ยงเด็กอนุบาล ระบบ 11+2 ครูประถมศึกษา ระบบ 8+3 ระบบ 11+2 ครูมัธยมศึกษาตอนต้น ระบบ 11+3 ตาม 5 สาย ระบบต่อเนื่อง (11+3)+2 และระบบต่อเนื่องจากระดับกลางขึ้นเป็นระดับสูง (11+1 และ 8+3)+2 ทดลองสร้างครูอนุบาลระบบ 11+3 อยู่ในโรงเรียน สร้างครูคงคำช้าง และสร้างครูมัธยมศึกษาตอนปลาย (ปริญญาตรีอยู่วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต และหลวงพระบาง)

2. สร้างครูอนุบาลด้วยระบบบำรุง 30 สัปดาห์ อยู่แขวงหลวงพระบาง และแขวงบรีคำไซ

3. เอาใจใส่สร้างครูอาจารย์สอน ในแขนงวิชาต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการ

4. ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนครูทุกคนที่ชอบในอาชีพครู

5. แผนรับนักเรียนสายปกติ

ครูอนุบาล 11+2	315 คน
ครูอนุบาล 11+3	35 คน
ครูประถม 11+2	340 คน
ครูประถม 8+3	180 คน
ครูมัธยมศึกษาตอนต้น 11+3	2,789 คน
ครูมัธยมศึกษาตอนปลาย 11+4	1,295 คน

6. แผนรับนักเรียนครูแบบต่อเนื่อง

ปริญญาตรีภาคฤดูร้อน (11+3)+2 1,645 คน

ชั้นสูงภาคฤดูร้อน (11+1 8+3)+2 1,920 คน

งานบำรุงครู (ในทุกระบบ)

1. ปรับปรุงศูนย์บำรุงครูในแต่ละแขวงให้สามารถตอบสนองการยกระดับครู
2. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้หนังสือแบบเรียนปีที่ 2 ให้อาจารย์ผู้สอนในสถาบันสร้างครู
3. ผลิตครูประจำชั้นประถมศึกษาใน 6 จังหวัดเป้าหมายของโครงการให้ได้ 4,090 คน และครูประจำการชั้นมัธยมศึกษา 1,910 คน
4. อบรมการนำใช้หนังสือแบบเรียนและคู่มือครู ป.3, ป.4 และบำรุงยกระดับครูประถมศึกษา 5+4 เป็น 8+3 ให้แก่ครูในจังหวัด และอำเภอ เป้าหมาย
5. ยกระดับความรู้ความสามารถให้แก่ครูอาจารย์ด้วยการส่งเสริมการฝึกอบรมระยะยาวทั้งในและต่างประเทศ
6. ฝึกอบรมครูอาสาสมัครชาวบ้านในพื้นที่เป้าหมาย และฝึกอบรมครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
7. อบรมการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้วิชาการขึ้นอำเภอ โดยเฉพาะใน 47 อำเภอ
8. ติดตามผลักดันกระบวนการเรียนการสอนในชั้นประถมศึกษาทั่วประเทศ เช่น ลงพื้นที่อย่างน้อยจังหวัดละ 1 ครั้ง
9. จัดการฝึกอบรมการสร้างแผน การเก็บข้อมูล และการสร้างแผนที่การศึกษาที่บ้าน ให้แก่คณะกรรมการศึกษาที่บ้านใน 3 อำเภอเป้าหมาย สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และโรงเรียน เพื่อสนับสนุนเด็กพิการในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

งานแก้ไขปัญหาคู

1. แบ่งปันตัวเลขระดับชั้นกลางและชั้นสูงเข้าเรียนสายครูและกสิกรรมให้ 47 อำเภอทั่วประเทศ
2. จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรปริญญาตรีต่อเนื่อง และชั้นสูงในภาคฤดูร้อน

ปีการศึกษา พ.ศ. 2552-2553

3. ปรับปรุงหลักสูตรภาษาอังกฤษสายประถมศึกษา

4. สำหรับการขับเคลื่อนบรรจุครูอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา พลศึกษา และ ศิลปศึกษา ได้ให้บริบทสิทธิ์แก่เขตภาคย่อย พื้นที่ห่างไกล เขตชนเผ่าด้วยโอกาส

แผนงานบริหาร และคุ้มครองการศึกษา

1. งานคุ้มครองการเมืองแนวคิด

ศึกษาอบรมการเมืองแนวคิดครูอาจารย์ พนักงาน และนักเรียนครูอยู่ในสถาบันสร้างครู ให้มีความรักอาชีพครูอย่างแท้จริง สร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันสร้างครูในการบริหาร

2. งานปรับปรุงกรงจัก และการจัดตั้ง

ความขับเคลื่อนของพนักงาน ครูอาจารย์เข้าในหน่วยงานต่าง ๆ ให้ถูกต้องกับวิชาเฉพาะ ที่เรียนมาและความสามารถของครูผู้สอน

3. งานฝึกอบรมผู้บริหารการศึกษา (ทุกระบบ)

ขยายระบบการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และรายงานข้อมูลไปสู่สถาบันสร้างครู 6 แห่ง เพื่อเชื่อมต่อหากรรมสร้างครู

4. งานบรรจุและความขับเคลื่อนของครูผู้สอน

เปลี่ยนแปลงความขับเคลื่อนของครูในแต่ละชั้นเรียนให้มีความเหมาะสมกับกับความต้องการ

5. งานส่งเสริมครูดีเด่น

5.1 มีนโยบายให้ครู อาจารย์ และส่งเสริมการเรียนการสอนห้องควบ ในเขตทุรกันดาร พื้นที่ห่างไกล

5.2 มีนโยบายให้ครู อาจารย์ พนักงาน ปลดเกษียณ และมีการลงโทษต่อผู้กระทำผิดทางวินัยและปฏิบัตินโยบายต่าง ๆ ต่อพนักงานอย่างเหมาะสม

วิธีการ และ มาตรการในการจัดตั้งปฏิบัติ

1. อบรมแนวคิดให้แก่ผู้บริหารการศึกษา พนักงาน ครูอาจารย์ และนักเรียนนักศึกษา อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และหลายรูปแบบ การศึกษาอบรมแนวคิดนั้น ต้องสัมพันธ์กับสภาพความเป็นจริง นโยบาย และระเบียบพระราชบัญญัติ

2. เพิ่มการลงทุนในด้านการศึกษาอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งปรับปรุงกลไกการนำเงินทุนให้สะดวก และรวดเร็ว

3. เพิ่มความรับผิดชอบของคณะพรรค ผู้บริหารแต่ละชั้น ในการจัดตั้งปฏิบัติ แผนพัฒนาการศึกษาแต่ละระยะ

สรุปว่า การปฏิรูปแผนพัฒนาการศึกษา คือกระบวนการปฏิบัติหน้าที่วิชาเฉพาะของแต่ละส่วน ภายใต้กรอบหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละส่วนต้องนำไปขยายผลให้เป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรวมสูงสุดที่วางไว้

ความสัมพันธ์เชิงนโยบายระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจลาว ภายใต้ “จินตนาการใหม่” พ.ศ. 2529-2543

อนัน พุฒิชิต (2547) ผู้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงนโยบายระหว่างการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจลาวภายใต้ “จินตนาการใหม่” พ.ศ. 2529-2543 ได้กล่าวว่า ภายหลังที่ประเทศชาติได้รับการสถาปนาเป็นประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งตลอดระยะที่ผ่านมาพรรคและรัฐบาลได้เอาใจใส่ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา ฉะนั้นพรรคและรัฐบาลจึงได้วางแผนนโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศึกษาให้มีความทันสมัยสามารถตอบสนองกับความต้องการของการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมของชาติในแต่ละระยะ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความพยายาม และความเอาใจใส่ของพรรค และรัฐบาลต่อการพัฒนาการศึกษา และการรับรู้กระบวนการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของลาวในระยะที่ผ่านมา คือ

การพัฒนาการและแนวทางการปฏิรูปการศึกษาภายใต้ “จินตนาการใหม่” พ.ศ. 2529-2535

ในช่วง พ.ศ. 2529-2535 หรือช่วงจินตนาการใหม่ ภายใต้การนำของท่าน ไกสอน รัฐบาล และพรรคประชาชนปฏิวัติลาวได้ประกาศยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษาที่สำคัญ 3 ครั้ง

ครั้งที่ 1 คือนโยบายการศึกษาที่ประกาศต่อกองประชุมใหญ่ของพรรคประชาชนปฏิวัติลาวใน พ.ศ. 2529 โดยในบทรายงานการเมืองของท่าน ไกสอน พรหมวิหาน ได้ระบุถึงแผนการและจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาของลาวดังนี้

1. ดำเนินการปฏิรูประบบสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา ยกระดับคุณภาพ ประสิทธิภาพของแผนการศึกษาให้สูงขึ้น
2. ปรับปรุงการศึกษาให้มีความตื่นตัวทางการเมืองและมีความรู้ทางวัฒนธรรม วิชาเฉพาะ วิชาชีพลบป้องกันประเทศชาติ โดยให้สอดคล้องกับแต่ละแขนงวิชาเรียนและชั้นการศึกษา
3. เพิ่มจำนวนครูด้วยวิธีสร้างภายในประเทศและต่างประเทศ
4. เพิ่มรากฐานวัสดุเทคนิคให้แผนการศึกษา โดยอ้างความต้องการของการขยายเศรษฐกิจ สังคมและความสามารถของรัฐ พวกเราจะสร้างโรงเรียนสามัญศึกษา อาชีวศึกษา ชั้นกลางและมหาวิทยาลัยขึ้น
5. ขยายการศึกษาในเขตชนเผ่าให้สูงขึ้น ส่งเสริมพนักงาน คูแลกรรมกรที่เป็นคนเผ่าต่าง ๆ ทำให้ระดับการขยายตัวของเผ่าต่าง ๆ ของทั่วประเทศให้มีความเสมอภาคกัน

6. ดำเนินการสร้างแผนการระยะยาวเกี่ยวกับการส่งเสริมพนักงานให้ประสิทธิภาพมากขึ้น

ครั้งที่ 2 คือยุทธศาสตร์การศึกษาสำหรับระยะตั้งแต่ปีถึงปี พ.ศ. 2543 โดยภายหลังการประกาศนโยบายและความมุ่งหมายทางการศึกษาต่อกองประชุมใหญ่ของพรรคใน พ.ศ. 2529 กรมการเมือง

และคณะเลขาธิการศูนย์กลางพรรคภายใต้การชี้นำของ ไกสอน ได้มีมติแต่งตั้ง “คณะเตรียมยุทธศาสตร์ การศึกษาสำหรับตั้งแต่บัดนี้จนถึงปี พ.ศ. 2543” เพื่อกำหนดทิศทางเป้าหมายและหน้าที่พื้นฐานของ ยุทธศาสตร์การศึกษาภายใต้แนวคิดการศึกษาของพรรคที่ว่าในปีต่อไป พวกเรายังคงสนับสนุนงาน ด้านการศึกษาให้เป็นศูนย์กลางของการปฏิวัติทางด้านแนวคิดและวัฒนธรรม โดยสนับสนุนภารกิจ ทางด้านการศึกษาให้มากขึ้นกว่าเก่าอีกและต้องลงทุนงานทางด้านการศึกษาให้มากขึ้น โดยจัดทำ โครงการปฏิรูปการศึกษาและจัดการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อสร้างคนใหม่ในสังคมนิยม

ในเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2521 คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรค และสภารัฐมนตรีได้ลง มติรับเอา “ยุทธศาสตร์การศึกษาสำหรับระยะตั้งแต่บัดนี้ถึงปี พ.ศ. 2543” เป็นแผนการระยะยาวใน การพัฒนาการศึกษาของประเทศ โดยยุทธศาสตร์นี้มีจุดมุ่งหมาย 5 ประการ ซึ่งมีสาระโดยย่อดังนี้

จุดหมายที่ 1 จัดตั้ง และผลักดันการเรียนการสอน ส่งเสริมวัฒนธรรมของพนักงานและ ประชาชนเผ่าต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ จุดหมายของบุริมสิทธิคือต้องสำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษา สำหรับชาวหนุ่มและเยาวชนที่มีอายุแต่ 6 ถึง 14 ปี กรรมกร พนักงาน และเยาวชน ต้องสำเร็จ ชั้นมัธยมศึกษา และสามารถอ่านออกเขียนได้

จุดหมายที่ 2 เอาใจใส่และยกคุณภาพของโรงเรียนเด็ก โรงเรียนอนุบาล ปฏิรูป และสร้าง โรงเรียนสามัญศึกษาให้มีลักษณะศึกษาสามัญออกแรงงานเทคนิคและเตรียมวิชาชีพ ทำให้โรงเรียน สามัญสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจสังคมของประเทศ และท้องถิ่น

จุดหมายที่ 3 ปฏิรูปงานอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย เร่งผลิตกรรมกรเทคนิคและ พนักงานวิทยาศาสตร์เทคนิคที่มีความจงรักภักดีต่อพรรคต่อประเทศชาติ สามารถเข้าร่วมใน การปฏิบัติจุดหมายเศรษฐกิจสังคม

จุดหมายที่ 4 เอาใจใส่ขยายการศึกษาในเขตภูเขาเขตห่างไกล ตั้งหน้าก่อสร้างพนักงาน คู้มครองกรรมกร พนักงานวิทยาศาสตร์เทคนิคพนักงานคู้มครองการศึกษา และครูอาจารย์ที่เป็น คนชนเผ่า ประกอบส่วนก่อสร้างกลุ่มจุดศูนย์กลางเศรษฐกิจ-วัฒนธรรมใหม่

จุดหมายที่ 5 ผลิตและส่งเสริมพนักงานด้านการศึกษา และครูอาจารย์ให้เพียงพอกับ วิชาที่สอน ทั้งมีความจงรักภักดีต่อพรรค มีจริยธรรม มีวิชาความรู้ สามารถทำหน้าที่ที่พรรคและ รัฐมอบหมายให้ได้

ครั้งที่ 3 คือ นโยบายในการจัดการศึกษาของชาติที่ประกาศไว้ในรัฐธรรมนูญที่ประกาศใช้ ในปี พ.ศ. 2534 โดยในหมวดที่ 2 มาตราที่ 19 ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ได้ระบุถึงนโยบายใน การจัดการศึกษาของรัฐไว้ดังนี้ มาตรา 19 รัฐเอาใจใส่ขยายการศึกษา สร้างคนรุ่นใหม่ให้เป็น พลเมืองดี การเคลื่อนไหวการศึกษา วัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์ ต้องยกระดับความรู้ ให้มีใจรักชาติ รักระบอบประชาธิปไตยประชาชนมีน้ำใจรักสามัคคีปรองดองกัน เชิดชูประเทศชาติ ปฏิบัติระบอบ

การศึกษาชั้นประถมแบบบังคับ รัฐอนุญาตให้เปิดโรงเรียนเอกชนตามหลักสูตรของรัฐ โดยรัฐและประชาชนร่วมกันสร้างโรงเรียนให้มีการศึกษาอย่างเป็นระบบและขยายไปสู่พื้นที่ห่างไกล

จากพัฒนาการ การประกาศยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาการศึกษาหลายครั้งทำให้การศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น จากในอดีตที่รัฐเป็นผู้ดูแลจัดการการศึกษา แต่เพียงผู้เดียว รัฐธรรมนูญได้ระบุถึงการอนุญาตให้มีการศึกษาของภาคเอกชนควบคู่ไปกับการจัดการการศึกษาของรัฐและเพื่อให้การศึกษาขยายตัวอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น นอกจากนี้เพื่อเป็นการรองรับกับการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจสังคมโดยเฉพาะใน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของจินตนาการใหม่ในการประชุมครั้งที่ 7 สมัยที่ 5 ของ คณะบริหารงานศูนย์กลางพรรคประชาชนปฏิวัติลาวเมื่อวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2536 ที่ประชุมได้มี มติให้มีการปฏิรูปการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครั้งใหญ่ที่สุดของประเทศ นับตั้งแต่มีการประกาศใช้ นโยบายจินตนาการใหม่ โดยผ่านแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างกำลังคน ด้านพนักงานรัฐบาล ด้านการศึกษา ด้านวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข ด้านการพัฒนาชนบท

ในกองประชุมผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศในปีเดียวกันยังได้มีการกำหนดทิศทางและ แนวทางนโยบายในการจัดการศึกษาของประเทศในแผนพัฒนาการศึกษาระยะยาวที่เรียกว่า “แผนพัฒนาการศึกษาในปีหน้าและยาวนาน จนถึงปี พ.ศ. 2543” ซึ่งได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ เป็นแผนแม่บทของการพัฒนาการศึกษาในยุคหลังประธานไกสอน พรมวิหาร สาระของแผนพัฒนา ฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วนที่สำคัญดังนี้

1. ทิศนะและแนวทางนโยบายรวมของพรรคและรัฐบาลเกี่ยวกับการศึกษา

- 1.1 ปฏิรูประบอบการศึกษาชั้นประถมแบบบังคับให้เป็นรูปธรรมที่แท้จริง
- 1.2 ดำเนินการลดล้างความไม่รู้หนังสือและบำรุงวัฒนธรรมในหมู่ประชาชน
- 1.3 ส่งเสริมและขยายการศึกษาภาคเอกชนทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา
- 1.4 จัดทำเครือข่ายโรงเรียนมัธยมและอาชีวศึกษาชั้นต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ

ความสามารถตัวจริงของประเทศ ขยายโรงเรียนตามรูปแบบ

1.5 สร้างพนักงานวิชาการให้ทุกภาคส่วนเศรษฐกิจ-สังคม ไม่ใช่เพื่อสังกัดในกลไก ของรัฐเท่านั้น

1.6 การพัฒนาการศึกษาเฉพาะหน้าและระยะยาวคือการพัฒนาคุณภาพของการศึกษา แห่งชาติขึ้นให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล

1.7 ขยายโรงเรียนให้ไปถึงเขตภูคอยพื้นที่ห่างไกล สร้างโรงเรียนกึ่งนอนชนเผ่าใน บริเวณที่สำคัญ ส่งเสริมการศึกษาผู้หญิงและผู้ด้อยโอกาส

8. ปรับปรุงการศึกษาของสงฆ์ให้มีความรู้ทางด้านธรรมะ ภาษาศาสตร์ วรรณคดี และวางแผนนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาของสงฆ์ให้ชัดเจน

2. จุดมุ่งหมายของการศึกษา

สร้างคนรุ่นใหม่ให้มีโลกทัศน์วิทยาศาสตร์ มีใจรักชาติ มีน้ำใจสามัคคีกับชนเผ่าอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รู้สิทธิผลประโยชน์และพันธะของพลเมือง รู้รักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ มีสติพึ่งพาตนเองและสร้างความเข้มแข็งด้วยตนเอง ประหยัดมัธยัสถ์ และรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความรู้พื้นฐาน วิชาเฉพาะวิทยาศาสตร์ เทคนิคเป็นอย่างดี มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบในหน้าที่งาน มีสุขภาพแข็งแรง มีความคิดสร้างสรรค์ มีจิตใจดี เตรียมพร้อมในการปกป้องรักษาและพัฒนาประเทศชาติ

3. ระดับเป้าหมายของการพัฒนาการศึกษาในแต่ละชั้น แต่ละสาย

3.1 ขยายและปรับปรุง โรงเรียนเด็ก-โรงเรียนอนุบาลตามความสามารถของท้องถิ่น

3.2 ขยายโรงเรียนประถมเพื่อรับเด็กที่อยู่ในเกณฑ์อายุเข้าเรียนเพิ่มขึ้นจาก 63%

ใน พ.ศ. 2533 เป็น 80% ใน พ.ศ. 2543

3.3 ขยายและปรับปรุง โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายให้สามารถรับนักเรียนเพิ่มขึ้น

3.3.1 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มจาก 30% ใน พ.ศ. 2533 เป็น 40% ใน พ.ศ. 2543

3.3.2 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มจาก 12% ในปี พ.ศ. 2533 เป็น 17%

ในปี พ.ศ. 2543

3.4 ลดความไม่รู้หนังสือให้ประชาชนในเกณฑ์อายุ 15-40 ปี เพิ่มขึ้นจาก 60%

ใน พ.ศ. 2533 เป็น 80% ใน พ.ศ. 2543 ส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นฐานให้ได้ 50% ของจำนวนผู้ที่ลดความไม่รู้หนังสือแล้ว พร้อมทั้งทำให้ประชาชนได้รับการอบรมวิชาชีพขั้นพื้นฐานที่จำเป็น

3.5 ส่งเสริมให้เอกชนสร้างโรงเรียนโดยเฉพาะโรงเรียนวิชาชีพ พร้อมกันนั้นก็เอาใจใส่ตรวจตราให้ดีกว่าเก่า

3.6 ผลิตและส่งเสริมครูให้ได้ตามการขยายตัวของโรงเรียนสายสามัญศึกษา สร้างครูให้พร้อมด้วยคุณวุฒิและคุณธรรม เพิ่มอัตราส่วนนักเรียนต่อครู

ชั้นประถมศึกษาเพิ่มจาก 28 ต่อหนึ่ง ใน พ.ศ. 2533 เป็น 33 ต่อหนึ่ง ใน พ.ศ. 2543

ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเพิ่มจาก 13 ต่อหนึ่ง ใน พ.ศ. 2533 เป็น 25 ต่อหนึ่ง ใน พ.ศ. 2543

ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มจาก 12 ต่อหนึ่ง ใน พ.ศ. 2533 เป็น 25 ต่อหนึ่งใน

พ.ศ. 2543

3.7 ขยายและปรับปรุงโรงเรียนวิชาชีพสถาบันการศึกษาชั้นสูง เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถและเป็นเอกภาพ ตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ - สังคม

3.8 ยกคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น โดยเฉพาะสายสามัญศึกษาที่เป็นพื้นฐานให้แก่การศึกษาแห่งชาติ

4. เนื้อหางานที่ต้องดำเนินปฏิบัติ

4.1 ปรับปรุงและขยายโรงเรียนเล็ก โรงเรียนอนุบาลในแต่ละท้องถิ่นให้เต็มความสามารถของคนพร้อมทั้งเชิญชวนให้เอกชนมาลงทุนภายใต้การชี้นำของรัฐ

4.2 จัดระบบโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น-ปลาย สร้างกลุ่มโรงเรียนประถม ปรับปรุงและก่อสร้างโรงเรียนเพิ่มขึ้น เพื่อความสามารถในการรับเด็กเข้าเรียนได้มากขึ้น รวมทั้งการขยายห้องเรียนในพื้นที่ชนบทและห่างไกล

4.3 ดำเนินการปฏิรูปโครงการหลักสูตร หนังสือแบบเรียนสายสามัญศึกษา พร้อมทั้งจัดตั้งระบบตรวจตราการสอนให้มีประสิทธิภาพทั่วประเทศ

4.4 ทำการพัฒนาครู โดยดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรสร้างครู โดยเฉพาะครูที่ไม่ได้มาตรฐานด้านวิชาการ

4.5 ลดความไม่รู้หนังสือให้ประชาชน อบรมวิชาชีพและยกคุณภาพชีวิตขึ้นพื้นฐาน โดยก่อนอื่นต้องส่งเสริมวัฒนธรรม เน้นการอบรมวิชาชีพ ทดลองและนำไปปฏิบัติในท้องถิ่นต่าง ๆ

4.6 จัดระบบโรงเรียนอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัยใหม่ ถ้าจำเป็นก็เปิดแขนงวิชาเพิ่ม เพื่อสร้างนักวิชาการแต่ละชั้นให้สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของตัวเองและประเทศพร้อมกันนั้นก็ปรับปรุงให้เป็นเอกภาพและให้มีประสิทธิผล

4.7 ดำเนินการปรับปรุงโครงการหลักสูตรของแต่ละแขนงวิชาชีพให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ขวนขวายเอาผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งภายในและต่างประเทศมาสอน อบรมในโรงเรียนวิชาชีพและมหาวิทยาลัยของประเทศ

4.8 ขอความร่วมมือและความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เพื่อให้การร่วมมือกันถูกต้องตามแนวทางนโยบายของพรรคและรัฐบาลให้มีประสิทธิผลดีกว่าเก่า

5. โครงการต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินเพื่อปฏิบัติแผนการพัฒนการศึกษา

5.1 โครงการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสายสามัญ

5.2 โครงการยกคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตห่างไกล

5.3 โครงการพัฒนาครู

5.4 โครงการวางแผนการศึกษา

5.5 โครงการปรับปรุงงจักรการปกครองและคุ้มครองการศึกษา

5.6 โครงการก่อสร้างพื้นฐาน

5.7 โครงการศึกษานอกระบบโรงเรียน

5.8 โครงการยกระดับมหาวิทยาลัย

5.9 โครงการฝึกอบรมวิชาชีพ

นอกจากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น พรรคและรัฐบาลลาวยังได้ดำเนินมาตรการตามแนวทางต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาสัมฤทธิ์ผล โดยแนวทางและผลของการดำเนินการเพื่อการปฏิรูปการศึกษาในยุคจินตนาการใหม่มีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารการศึกษา
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษา
3. ปัญหาในการพัฒนาการศึกษาของลาวในยุคจินตนาการใหม่

หนึ่งในนี้คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งในนี้รัฐบาลได้ดำเนินในทุกระดับดังนี้

1. การปฏิรูปการสามัญศึกษา
2. การปฏิรูปการฝึกหัดครู
3. การปฏิรูปการอาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย

ผ่านการศึกษาในเนื้อหาของการปฏิรูปที่กล่าวมา สิ่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือการปฏิรูปการฝึกหัดครูในยุคของจินตนาการใหม่ รัฐบาลได้ทำการปฏิรูปการสร้างครูครั้งใหญ่ที่สุดใน

2 มาตรการ

มาตรการแรก คือ การปฏิรูปสถาบันการฝึกหัดครู (สถาบันสร้างครู) ด้วยการยุบสถาบันสร้างครูที่ไม่ได้มาตรฐานให้เหลือเพียงสถาบันหลัก เพื่อให้การผลิตครูที่มีมาตรฐาน ผลิตรูตามจำนวนที่ต้องการมีคุณภาพทัดเทียมกันทั่วประเทศ ผลการดำเนินงานได้ส่งผลให้สถาบันสร้างครูจาก 59 แห่ง เหลือเพียง 8 แห่งในปัจจุบัน (ไม่นับรวมคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติ) โดยมีการแบ่งสถาบันสร้างครูออกเป็น 2 ระดับคือ

1. โรงเรียนสร้างครู ซึ่งเป็นแหล่งผลิตครูประถมศึกษาและครูอนุบาล ในปัจจุบันมี 3 แห่ง คือ โรงเรียนสร้างครูดงคำช้าง โรงเรียนสร้างครูสาละวัน และโรงเรียนสร้างครูหลวงน้ำทา
2. วิทยาลัยครู ซึ่งเป็นแหล่งผลิตครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ปัจจุบันมี 5 แห่ง คือวิทยาลัยครูบ้านเกิน วิทยาลัยครูสะหวันนะเขต วิทยาลัยครูปากเซ วิทยาลัยครูคงไซ และวิทยาลัยครูหลวงพระบาง

มาตรการที่สอง คือ การปฏิรูปหลักสูตรการสร้างครู ดำเนินการ และ คู่มือครูให้เป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความเป็นสากล เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ โดยในการผลิตครูประถมศึกษา

ปัจจุบันมี 2 หลักสูตร คือ 1. หลักสูตร 8+3 รับนักเรียนที่เรียนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (5+3) มาเรียนเพิ่มอีก 3 ปี หลักสูตรที่ 2. คือ หลักสูตร 11+1 รับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (5+3+3) มาเรียนเพิ่มอีก 1 ปี ขณะที่การผลิตครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นหลักสูตร 11+3 รับนักเรียนที่เรียนจบมัธยมศึกษาตอนปลายมาเรียนเพิ่มอีก 3 ปี

การพัฒนาสถาบันสร้างครูยังรวมไปถึงการก่อสร้างซ่อมแซมอาคารสถานที่เรียน ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ ที่จำเป็นในการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้สถาบันสร้างครูเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และมีสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาที่ดีกว่าสถาบันการศึกษาประเภทอื่น ๆ

ความต้องการพัฒนาบุคลากรเพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นมหาวิทยาลัย

งานวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาแนวคิดของ ประนิดา ศรีสุขสวัสดิ์ (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากร เพื่อบ่มบ่มผู้การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ซึ่งผู้วิจัยนำมาอ้างอิงเป็นตัวอย่างในบางหัวข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร

- 1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

- 2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง
- 2.2 ด้านการฝึกอบรมและดูงาน
- 2.3 ด้านการศึกษาต่อ
- 2.4 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ
- 2.5 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การพัฒนาบุคลากร

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนเป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะประสบการณ์ และแนวความคิด ในกระบวนการบริหารงาน

ทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ไปสู่เป้าหมายหลักขององค์กร เน้นด้านคุณภาพ ชีวิตของการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หลากหลายความหมายดังต่อไปนี้

บีช (Beach, 1970. p. 35) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกระบวนการ จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และการเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปตามที่ต้องการ

คาสเค็ตเตอร์ (Castettle, 1976, p. 14) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดและการเตรียมการต่าง ๆ ที่โรงเรียนได้จัดทำขึ้น เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของ บุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นจ้างบุคคลไว้จนกระทั่งปลดเกษียณ

ฟลิปโป และมุนซิงเกอร์ (Flippo & Munsinger, 1968, p. 18) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การมีทักษะด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ครูเด็น และเชอร์แมน (Chruden & Sherman, 1968, pp. 10-11) ได้กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือการพัฒนาการทำงานด้านทักษะความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และการพัฒนาการนี้ อาจจะเป็นผลเนื่องมาจากการขยายโครงการหรือการจัดการองค์กรใหม่ ซึ่งอาจเกิดจากองค์กร นอกรูปแบบหรือการบังเอิญ อันเกิดจากการลองผิดลองถูกได้

กัฟฟ์ (Guff, 1975, pp. 7-16) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนหรือวิทยาลัย นั้นมุ่งที่การพัฒนาตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ในด้านความรู้ ทักษะ และ เทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน และ อาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบัน ไม่ค่อยมีเวลาโยกย้ายเปลี่ยนงาน จึงมีความ จำเป็นต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้เพื่อความสนใจ และความสามารถ ประจำตัว เป็นการช่วยครูอาจารย์ให้มีโอกาสตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในเรื่องการเรียน การสอน

คณั เทียนพุ่ม (2539, หน้า 33 - 34) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ทั้ง 2 วิธีมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะเสริมสร้างบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพิ่มขึ้นจนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532, หน้า 343) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 83) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุป การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นในองค์กร โดยส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพราะปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมากขึ้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ก้าวทันโลกการเปลี่ยนแปลง

1.2 ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร และยังเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจความรับผิดชอบ และช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรอีกด้วย ดังมีผู้ให้ความหมายของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

คาสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1996, p. 238) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคลากรที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขในสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของคณาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาค้นคว้าไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา
2. ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอบภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น
3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด และวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

ประชา เทรรัตน์ (2530, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จหรือล้มเหลวมาสู่องค์กรได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กร จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผล และศักยภาพของบุคคลเป็นสำคัญยิ่ง องค์กรสามารถพัฒนาประสิทธิผลของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ได้มากเท่าไร ความสัมฤทธิ์ผลขององค์กร ย่อมสูงมากขึ้นเพียงนั้น

2. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนอกองค์กรในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีการเปลี่ยนแปลงสูง หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้เท่าทัน ต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยีแล้วย่อมมีผลให้องค์กร โดยส่วนรวมไม่สามารถปรับตัวเข้ากับ สิ่งแวดล้อมได้

3. การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในองค์กร มีผลกระทบต่อการปรับปรุงขององค์กร เช่น นโยบายระเบียบปฏิบัติ การขยายงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง การยุบหน่วยงาน บางหน่วยเป็นต้น จากสภาพแวดล้อมภายในดังกล่าว ถ้าไม่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหาการปรับปรุงตัวของบุคลากรในองค์กร ทางด้านการเปลี่ยนแปลงใหม่ การหมุนเวียนสลับสับเปลี่ยนงาน การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานเก่า การออกจากองค์กร

4. ด้านบุคลากรในองค์กร ทุกคนมีความมุ่งหวังให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และ หน้าที่การงาน ต้องการความมั่นคงในอาชีพ และแต่ละคนยังมีความชอบ และความถนัดในงานที่ ต่างกัน การวางแผน และพัฒนาบุคลากรมนุษย์จะเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลในองค์กร ได้ทราบว่ ควรพัฒนาตนเองไปในทิศทางใดให้สอดคล้องกับทักษะหรือความพอใจของตน และเป้าหมายของ องค์กร

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2539, หน้า 280-281) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล มีความสำคัญ และ จำเป็นต่อองค์กร เป็นการให้หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีวิธีการพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ นอกจากนี้การพัฒนาข้าราชการมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ ในการพัฒนาประเทศ และก่อให้เกิดผลดีแก่ประชาชนดังนี้

1. ให้ข้าราชการมีความรู้แนวนโยบายของรัฐ
2. ให้ข้าราชการมีความรู้ ระบบ และระเบียบปฏิบัติราชการ
3. ให้ข้าราชการมีความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์
4. ให้ข้าราชการมีวิธีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. ให้ข้าราชการมีจริยธรรมที่เหมาะสม

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (254, หน้า 82-83) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น ใน การพัฒนาบุคลากรขึ้นอยู่กับการศึกษา และการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถ

สูงแล้วก็ตาม แต่ก็หาชุดีแค่นั้นไม่ เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีตลอดเวลา จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มีฉะนั้น องค์กรอาจจะไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ จำเป็นต้องมีการอบรม แนะนำเบื้องต้น แก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีทำงาน (In-Service Training) ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียนวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นเพียงความรู้พื้นฐาน และมีงานหลายอย่างที่ยังไม่มีสอนในโรงเรียนวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถทำงานได้ทันที ต้องมีการอบรมกันก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบหลักเกณฑ์เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้เช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการหรืออาจส่งไปรับการฝึกอบรมในส่วนราชการอื่นหรือในสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ มีความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ว่า องค์กรจะประสบผลสำเร็จ หรือประสบความสำเร็จล้มเหลวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ ถ้าไม่พัฒนาบุคลากร ตัวบุคลากรก็มีความรู้ ความสามารถเท่าเดิม มีความล้าหลัง ไม่สามารถที่จะตามทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ เพราะเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทสูงในปัจจุบัน ดังนั้นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เทคนิค ทักษะเป็นอย่างมาก และต้องมีการกระตุ้นบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย

1.3 องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ดังมีผู้ให้ข้อคิดดังนี้ คาสเต็ตเตอร์ (Castetter, 2535, p. 281) ได้กำหนดองค์ประกอบที่เป็นโครงสร้างที่ชัดเจนในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- 1.3.1 การกำหนดเป้าหมายขององค์กร (Goals)
- 1.3.2 การกำหนดความต้องการขององค์กร และบุคลากร (Determine needs)
- 1.3.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 1.3.4 การกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร (Establish roles)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2523, หน้า 14-15) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรประกอบด้วยผู้ที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ต้องเริ่มตัวบุคคลก่อน ซึ่งวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องมองเห็นความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างแท้จริง

2. งบประมาณคือเงินวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งของใจทาง เศรษฐกิจ และ การบำรุงขวัญ หรือกำลังใจ

3. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมบุคคล ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความ และการประสานงาน คือการจัดการที่ดี ที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบ ถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีที่จะพัฒนาในแต่ครั้ง

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความรัก ความสามัคคีจากมวลสมาชิกทุกระดับ สรุปองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรนั้น ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ สภาพแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ และการประสานงานที่ดีในองค์กร โดยต้องมีผู้รับผิดชอบในการวางแผนดำเนินการที่สำคัญคือ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องมองเห็นถึงความสำคัญ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเหลืออย่างแท้จริง

1.4 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญ ของการบริหารการศึกษา เมื่อมีการดำเนินการ อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องก็จะได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายเป็นผลให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากรยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านความรู้ ความถนัด และการแสดงความสามารถของตนเอง ได้มีผู้ให้แนวคิดในกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ริคส์ (Riggs, 1964, p. 227) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะให้ ประโยชน์สูงสุดของตัวบุคคล โดยมีแผนการ จุดมุ่งหมาย และเป้าหมายที่ชัดเจน ถ้าหากผู้บริหาร สามารถปรับเปลี่ยนการเสริมสร้างความคิด การกระทำ ความสามารถ หน้าที่ต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐาน สำคัญ ในการเตรียมบุคลากร ให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ซึ่งย่อมเกิดขึ้นเป็นประจำ กระบวนการพัฒนาบุคลากรจึงต้องตั้งอยู่บนพื้นฐาน ที่เป็นหลักวิชาการ มากกว่าสามัญสำนึกธรรมดาของบุคคล

บิชอป (Bishop, 1979, p. 172) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาความต้องการว่า บุคลากรมีความต้องการอะไร แต่ถ้าบุคลากรไม่มีความต้องการ ผู้บริหารต้องหาวิธีการ ที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากร โดยรวมว่าต้องการอะไร เพื่อที่จะดำเนินการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. การพัฒนาโดยวิธีการที่เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การศึกษาดูงาน การสอนงาน เป็นต้น
4. ความเป็นไปได้ของโครงการ ซึ่งอาจจะศึกษาโดยการทบทวน การทดลอง การปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้โครงการดำเนินไปโดยดี
5. การปฏิบัติตามโครงการ จำเป็นต้องหาวิทยากร ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ เพื่อชี้แนะแนวทาง และ ให้การฝึกอบรม
6. การประเมินผลว่าบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยดำเนินการเป็น ระยะ และพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์

เมธี ปิณฑานนท์ (2529, หน้า 24-31) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษามีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน การที่จะมองเห็นภาพของกระบวนการ พัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน จำเป็นต้องมีความเข้าใจ ความสัมพันธ์ถึงเป้าประสงค์ กับระบบงาน ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้
 - 1.1 เป้าประสงค์ของระบบงานจะก่อให้เกิดตำแหน่ง และความรับผิดชอบในหน่วยงาน
 - 1.2 กิจกรรมต่างๆ ในระบบงานต้องการทักษะ ความรู้ และความสามารถในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
 - 1.3 ระบบงานต้องจัดเป็นระบบย่อย ๆ หรือหน่วยงานย่อย ๆ ปฏิบัติงานโดยบุคลากร เป็นกลุ่มระบบงานของแต่ละหน่วยงาน ควรเข้าใจ และทราบบทบาทของตนว่าหน่วยงานของตน มีบทบาทอย่างไร เพราะเป็นความจำเป็นเบื้องต้น สำหรับพฤติกรรมบุคคล
 - 1.4 ควรต้องให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้รับทราบมาตรฐานของการดำเนินงาน ซึ่งที่คาดหวังไว้ และต้องการให้บรรลุผล
 - 1.5 แผนการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเป้าประสงค์ของระบบงานของ ปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาแต่ละอย่างจะมุ่งที่กิจกรรมที่จะทำให้บุคคลหรือหน่วยงานก้าวไป ข้างหน้า จากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เข้าสู่บทบาทที่เป็นอุดมคติ การประเมินค่าแผนงานต่าง ๆ ระบบงาน เพื่อการพัฒนานี้ จะตั้งอยู่บนรากฐานของความก้าวหน้าที่จะนำไปสู่มาตรฐานของการดำเนินงาน ข้างหน้า

2. จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการรับผิดชอบ มีบุคคลอย่างน้อย 3 ฝ่ายด้วยกัน ต่อการพัฒนา

2.1 คณะกรรมการศึกษา

2.2 สมาคมหรือองค์กรครู

2.3 ปัจเจกบุคคล

คณะกรรมการศึกษามีบทบาทความรับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในด้านที่จะสร้างบรรยากาศ และคิดหาหนทางที่จะทำให้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเกิดขึ้นได้ โดยจะเป็นผู้วางและกำหนดแผนงานหลักของการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ จะมีความรับผิดชอบที่จะกำหนด ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นต้องการในการดำเนินของหน่วยงานของตน และเสนอแนวทางต่างๆ ให้กับผู้บังคับบัญชาได้ทราบความจำเป็นเหล่านี้ แต่อย่างไรก็ดี ความรับผิดชอบส่วนใหญ่ในการพัฒนามักตกอยู่กับผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน เพราะเป็นผู้จะติดต่อใกล้ชิดกับผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละวัน จึงทราบความประสงค์ต่าง ๆ ของบุคลากรที่ต้องการพัฒนา

3. กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา ในขั้นนี้ จะเป็นการกำหนดความต้องการต่าง ๆ ให้เฉพาะเจาะจงที่ต้องการพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้ด้วยการจัดแผนงานอย่างมีระบบ ความต้องการต่าง ๆ นี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความต้องการพัฒนาของระบบ หมายถึงความต้องการพัฒนาที่สอดคล้องกัน

ระหว่างสภาพความขาดแคลนกับสภาพที่ต้องการ เพื่อพัฒนาระบบในหน่วยงานแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญคือ แผนกำลังคน ซึ่งจะชี้ความแตกต่างระหว่างกำลังคนที่มีอยู่กับการพัฒนาระบบ จึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะแก้ไขความแตกต่างในเรื่องความต้องการบุคลากรและบรรจุหรือเสริมเข้าตำแหน่ง รวมทั้งการเลื่อนโยกย้ายตำแหน่งในระบบงานแผนกำลังพลจะช่วยในการสร้างโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ได้

3.2 ความต้องการเฉพาะหน่วยงาน เป็นความต้องการของหน่วยงาน ที่สนใจในการพัฒนาบุคคลหน่วยงานของตน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความต้องการพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของแต่ละรายการบุคคลตามความต้องการของแต่ละบุคคลเอง โดยพิจารณาจากข้อมูล และรายละเอียดจากหลักฐานการสรรหา การคัดเลือก การจูงใจบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน และกระบวนการประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากร

การเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร ทั้งหมดเป็นการวางแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรของฝ่ายบริหารกลางนั้นเกี่ยวกับการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น แผนงานอะไรที่คาดหวังจะ

ทำให้สำเร็จลุล่วงด้วยทางใด ภายในขอบเขตใด และลำดับก่อนหลังอย่างไร ส่วนผู้บริหารระดับสูง จะกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการ และการประสานงานแผนงานการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด แนวทางนี้จะรวมทั้งจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว นโยบายต่าง ๆ งบประมาณ การลำดับก่อนหลัง

ในการกำหนดเป้าประสงค์ นโยบาย แผนงาน และงบประมาณ เพื่อการพัฒนาบุคลากรนั้น ย่อมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารกลาง

1. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานแผนงานพัฒนาบุคลากร เป็นการรวบรวม เอากิจกรรมต่าง ๆ ในแผนงานพัฒนาบุคลากร เพื่อดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ และให้เป็นไปตามนโยบาย ที่ได้รับมอบหมาย การดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงระยะเวลาสำหรับดำเนินการกิจกรรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่จะใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ต้องการ

2. การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำนึงอยู่ 3 ประการ คือ

2.1 ค้นหารายละเอียด เพื่อให้ทราบว่า ทางฝ่ายบริหารรู้วิธีการนำเอากระบวนการ พัฒนาไปใช้อย่างไร ได้แก่เรื่องการวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน

2.2 ค้นหาข้อมูล และรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณของประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดความรู้ ทางเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรมากเพียงใด

2.3 แผนงานพัฒนาใดมีส่วนช่วยให้เป้าประสงค์ ของหน่วยงาน ในแต่ละวัน แต่ละปี และเป้าประสงค์ระยะยาว บรรลุผลเพียงใด จะวัดอะไร ได้บ้าง จากการปฏิบัติงานของบุคลากรใน หน่วยงาน

ชูชัย สมิทธิไกร (2538, หน้า 4-8) ได้กล่าวถึงกระบวนการการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีอยู่ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสำรวจ และกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กรต้องการ ได้รับจากโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ไม่เป็นไปตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ ปัญหาเหล่านี้จะต้องเป็นปัญหา ซึ่งสามารถ จัดการได้

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีการกำหนด จุดมุ่งหมาย วิธีการและระยะเวลาของโครงการพัฒนาบุคลากรแต่ละโครงการอย่างชัดเจน ความต้องการ พัฒนาบุคลากรอาจมีมากกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในช่วงหนึ่ง ๆ ดังนั้นการวางแผน จะต้องมีการจัดลำดับ ความสำคัญ และความเร่งด่วนของแต่ละโครงการ เพื่อให้สามารถจัดสรร และบริหารทรัพยากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การคัดเลือก ออกแบบ และการดำเนินกิจกรรม คือ การพิจารณาว่า โครงการพัฒนาบุคลากรควรมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร คือ การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่บรรลุผลสำเร็จ ปัญหา และอุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุปกระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน และต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน มีการพัฒนา ร่วมกัน โดยวิเคราะห์ แสดงความคิดเห็นร่วมกันว่าบุคลากรเหล่านั้นมีความต้องการอย่างไร แล้ว ปลุกจิตสำนึกให้รักในองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร เปรียบเสมือนองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนิน ชีวิต ที่จะต้องมุ่งไปสู่เป้าหมาย และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4. แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน โดยมีจุดมุ่งหมาย ที่จะ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติอยู่แล้วให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536, หน้า 281-285 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ บุญญา, 2550) ได้เสนอ แนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การสำรวจความต้องการ

1.1 จัดทำแบบสอบถาม เพื่อถามปัญหา และความต้องการในการปฏิบัติงาน

1.2 การจัดประชุมสัมมนาให้ได้แสดงความคิดเห็น และรวบรวมความคิดเห็นรวมทั้ง ปัญหาไว้ด้วยกัน

1.3 พิจารณาจากการแสดงออกของบุคลากร ในการเขียน การพูด หรือในวงสนทนา ว่ามีแนวโน้มประการใด

1.4 ตั้งคณะกรรมการ ซึ่งเป็นตัวแทนของบุคลากร เพื่อพิจารณาความต้องการโดยส่วนรวม เมื่อได้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการแล้ว จึงนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณาเพื่อดำเนินการ ด้านการพัฒนาต่อไป

แนวทางพัฒนาบุคลากรที่ใช้กันอยู่โดยทั่วไปอาศัยหลักการศึกษา และการฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางดังต่อไปนี้

1. การศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ

2. การรับการฝึกอบรมในเรื่องต่าง ๆ ทางด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหารและเรื่องอื่นที่เป็นประโยชน์

3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา
4. การฝึกปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่นวิจัยหรือการให้บริการทางด้านวิชาการ
5. การศึกษาปฏิบัติด้วยตนเอง
6. การผลัดเปลี่ยนตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
8. กิจกรรมทั้งด้านวิชาการและสังคมทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
9. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การพัฒนาตนเองทั้งร่างกาย และจิตใจ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร (2536, หน้า 75-76) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. การจัดกิจกรรม และโครงการพัฒนาบุคลากร ได้แก่
 - 1.1 จัดปฐมนิเทศ เพื่อให้บุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ได้ปรับตัว และเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 จัดสัมมนา ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ
 - 1.3 จัดโครงการสนับสนุน และส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ และความรู้ ในขณะที่เดียวกันก็จะทำให้บุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย
2. สร้างบรรยากาศในสถาบันอุดมศึกษาให้มีลักษณะของบรรยากาศที่ดี และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
3. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากร หรือหน่วยงานเฉพาะกิจที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานเฉพาะที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรมีแนวทางที่หลากหลายในการที่จะพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ จะต้องมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรว่ามีความต้องการในด้านใด โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นก่อน เป็นอันดับแรก แล้วนำมาพิจารณาถึงความสำคัญก่อนหลังและให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน โดยให้ทำกิจกรรมแบบระยะสั้น หรือระยะยาว เพื่อเป็นการให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถ เพิ่มพูนความรู้เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นต้น และที่สำคัญอีกอย่างก็คือผู้บริหารต้องเข้าใจ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุน โดยมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เป็นการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ตนเอง โดยพยายามปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีความสุข การทำงานก็มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ต้องศึกษาหาความรู้ให้แก่ตนเอง และเป็นการเสริมทักษะ เพิ่มความรู้ความสามารถของตนให้สูงขึ้นดังมีผู้ให้คำนิยามดังนี้

สมิต อาชวกุล (2536, หน้า 36) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองจะช่วยให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขความเจริญทั้งการประกอบอาชีพการงาน และชีวิตส่วนตัวของบุคคล การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณลักษณะส่วนรวมของบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพสังคม การดำรงชีวิต และการทำงาน ในการพัฒนางานที่จะให้ ได้ผล ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้นจะมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเองอย่างไร จึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคม และประกอบอาชีพการงานอย่างมีความสุข ดังพุทธภาษิตที่ว่า “คนแลเป็นที่พึ่งแห่งตน” ซึ่งจะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติประสบผลสำเร็จในการงาน และเป็นส่วนที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างดี

กัมพล นรพัลลภ (2538, หน้า 95) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง (Adjustment) ว่าเป็นการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เข้ากับสภาพความเป็นอยู่ในสังคมได้ดีและมีสุข โดยพยายามปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อม และเป็นการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เพื่อลดความเครียดหรือแก้ปัญหา โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่การงาน บุคคลจะต้องปรับปรุงตนเอง เพื่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อให้ทำงานประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์นั้น ในการคัดเลือกบุคลากร ควรจะได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการจัดฝึกอบรมด้านทักษะของบุคลากร ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จัดระบบการทำงานแบบร่วมกัน เป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรได้ โดยเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ และทำงานร่วมกัน

ชาญชัย อาจิณสมจาร (2540, หน้า 111) กล่าวว่า บุคลากรควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายต้องมีคุณสมบัติทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคมในระดับดีเสมอ เพราะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ทุกฝ่ายจะประสบกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดี และจะต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คนัย เทียนพูน (2542, หน้า 135) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง กระทำได้โดยการพัฒนารูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

สงบ ลักษณะ (2543, หน้า 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไม่มีใครไปพัฒนาผู้อื่นแทนได้ บุคคลต้องพัฒนาตนเองได้ผล ถ้าใช้กระบวนการ AIC (Appreciation Influence Control) โดยมีขั้นตอนง่าย ๆ คือ

1. กระตุ้นให้บุคลากรตระหนักเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน
2. ให้บุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าอยากจะปรับเปลี่ยน และเห็นคุณค่าของการปรับเปลี่ยน

สุพัตรา สุภาพ (2545, หน้า 8-11) กล่าวว่า การพัฒนาคือการทำให้ดีขึ้น การพัฒนาจึงต้องมีทุกระดับ โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองอย่างมีสติว่า อันที่จริงเราเป็นคนแบบไหนกันแน่ มีจุดอ่อนจุดแข็งตรงไหนที่จะแก้ไข หรือเสริมให้ดีขึ้น โดยไม่เข้าข้างตนเองอยู่เรื่อย จะทำอะไรต้องนึกถึงคนอื่นว่า เขาคิด หรือมองเราอย่างไร การทำงานต้องพยายามพัฒนาตนเองให้เข้ากับคนอื่นให้ได้ เป็นการพัฒนาในเรื่อง รู้คิด รู้ชัด รู้รอบ รอบรู้ มีสติ มีปัญญา แยกดีออกจากชั่วได้ ไม่ใช่ดี ไม่ใช่ชั่วก็จะทำ

นอกจากนั้นการพัฒนาตนเอง ต้องรู้เขารู้เรา ต้องรู้ถึงธรรมชาติของมนุษย์ มีความแตกต่างกัน แต่สิ่งดีเหมือนกันคือ อยากได้รับการยกย่อง อยากสบาย อยากได้รับการเอาใจ อยากรัก อยากถูกรัก อยากริชยา และอยากได้ดี คนเราจะมี ความแตกต่างกันทางสติปัญญา เพศ อายุ และจริยธรรม การพัฒนาตนเอง จึงเป็นกระบวนการเสริมสร้าง ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อความเป็นตัวตนที่ดีขึ้น มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุปการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการเสริมสร้างพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพื่อความเป็นตนเองที่ดีขึ้นทางด้านร่างกายจิตใจ ความรู้ สติปัญญา ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่ตนเอง โดยพยายามปรับตนเองให้เข้ากับบุคคลอื่นและสภาพแวดล้อมในสังคมอย่างมีความสุข การทำงานก็มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ต้องศึกษาหาความรู้ให้แก่ตนเอง และเป็นการเสริมทักษะ เพิ่มความรู้ตลอดเวลา เพิ่มความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นการพัฒนาคุณลักษณะส่วนรวมของบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพสังคม การดำรงชีวิต และการทำงานในการพัฒนางานที่จะให้ได้ผล ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้นั้น จะมีความตั้งใจจริงที่จะพัฒนาตนเองอย่างไรจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคม และประกอบอาชีพการงานอย่างมีความสุข ดังพุทธภาษิตที่ว่า “คนแลเป็นที่พึงแห่งตน” ซึ่งจะทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติประสบผลสำเร็จในการทำงาน และเป็นส่วนที่ช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างดี

2. ด้านการฝึกอบรมและดูงาน

ฮาร์บิสัน และมายเออร์ (Harbison & Myer, 1961, p. 52) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคลากรทั้งหมดในสังคม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2522, หน้า 63 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2532) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า คือกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติ ในทางที่ถูกที่ควร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ต่าง ๆ ในปัจจุบัน และอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2530, หน้า 17 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2532) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมหมายถึงการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การสัมมนา หรือการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ และรวมถึงการฝึกฝนภาษา การรับคำแนะนำก่อนเข้ารับการฝึกอบรม หรือการดูงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2532, หน้า 137-139) กล่าวว่า การอบรม และการพัฒนา (Training and Development) มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และเกิดผลสำเร็จ ต่อเป้าหมายขององค์กร เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป อาจทำให้คนทำงานไม่ทันความเปลี่ยนแปลง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารค้นหาว่าบุคลากรตามไม่ทันในเรื่องใดบ้าง และจะต้องจัดเตรียมการอบรมให้ทันตามเหตุการณ์การอบรม (Training) อาจแบ่งออกได้ง่าย ๆ ดังนี้

1. การอบรมพนักงานธรรมดา (Apprentice Training)
2. การอบรมผู้ควบคุมงาน (Supervisory Training)
3. การอบรมผู้บริหารในระดับสูง (Executive Training)

ผู้บริหารต้องจัดให้มีการฝึกอบรมแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ และวิธีการทำงานใหม่ ๆ ตลอดเวลาผู้บริหารจึงต้องหมั่นติดตาม และความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความต้องการอบรม และพัฒนาเรื่องอะไร เพราะสถานการณ์บางอย่างจะเป็นเครื่องช่วยชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม และการฝึกอบรมมีวิธีการที่แตกต่างกันออกไปคือ

1. การอบรมในงาน
2. การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน
3. การเข้าร่วมสัมมนาภายนอก
4. การอบรมช่างฝีมือ
5. การอบรมในห้องบรรยาย
6. การเข้าอบรมกับสถาบันภายนอก

7. การจัดทำแผนศึกษานอกหน้าทำงาน
8. การศึกษาด้วยตนเองโดยสื่อการสอนชนิดต่าง ๆ
9. การศึกษาโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยสอน

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2543, หน้า 15 อ้างถึงใน นิรชรา ทองธรรมชาติ, 2551) การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติ ในการทำงานและการสอนงาน สามารถดำเนินงานได้อย่างมีระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก จากที่กล่าวมาข้างต้นในการฝึกอบรม นับเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถต่อบุคลากรแล้วส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความก้าวหน้า เพิ่มผลผลิตที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร การอบรมที่ดีต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และนำไปประยุกต์ใช้งานที่ปฏิบัติด้วย

3. ด้านการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญวิธีหนึ่ง ในด้านการได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา หลังจากที่บุคลากร ได้รับการศึกษาต่อกลับมาแล้วและหน่วยงานจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเหล่านั้นได้ปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้ศึกษามา การศึกษาต่อเป็นการส่งบุคลากร ไปพัฒนาภายนอกหน่วยงานเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานจริง ๆ

กิติมา ปรีดีดิลล (2532, หน้า 122-124) กล่าวถึงการศึกษาต่อว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยขึ้น โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูงที่ผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุน ทั้งยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความมั่นคง ความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรด้วย

อัญญา วัฒนณรงค์ (2539, หน้า 5) กล่าวถึงการศึกษาต่อว่า เป็นการเพิ่มวุฒิ และความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ของสถาบันอุดมศึกษานับเป็นความจำเป็น หรือเป็นความต้องการสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ การที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าหลัง ไม่ทันกับโลกปัจจุบัน การศึกษาต่อ จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่ง เพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพตนเอง

สรุปได้ว่าการศึกษาต่อ เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนางานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์มากขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติงานด้วย

4. ด้านกระบวนการบริหารจัดการ

เป็นการจัดให้บุคลากรมีการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และแนวคิดอยู่เสมอเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กิตติมา ปรีดีติติก (2532, หน้า 143) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร นับตั้งแต่การวางแผน การแบ่งงาน การมอบหมายงาน และการติดตามแผนงาน ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การคิด และแก้ไขปัญหาโดยดำเนินการในทุกกระบวนการบริหาร เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญร่วมกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้สำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคน ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้มีปัจจัยด้านบุคลากรขององค์กร เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

อำนาจ แสงสว่าง (2541, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มจากการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการคัดเลือกบุคลากร พัฒนาทักษะบุคลากร และจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จัดระบบทำงานแบบรวมตัวกัน ทำงานร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรได้ดีที่สุด เป็นการเน้นคุณภาพการบริหารงานบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นกล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้าน ทั้งการพัฒนาทีมงาน การทำงานร่วมกัน ได้แสดงความคิดเห็น แสดงความรู้ ความสามารถ หรือแสดงศักยภาพของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความยุติธรรม โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 และธรรมาภิบาลมีความหนักแน่น ยึดหลักความถูกต้อง และมีเหตุผล

5. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานจัดให้บุคลากร ได้พัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน แนะนำการศึกษา จากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายให้ไปค้นคว้า หรือมอบหมายให้ไปร่วมประชุมสัมมนา ชี้แจง เป็นวิทยากรเขียนบทความ หรือเอกสารหมุนเวียน หรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง

จุฑา มนต์ไพบูลย์ (2537, หน้า 195) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีกำลังใจ รักงาน รักความก้าวหน้า และมีความคิดที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มีผลงานที่ประสบผลสำเร็จตามที่หน่วยงานต้องการมากที่สุด หรือมีผลงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

โกสน สายลาดแก้ว (2540, หน้า 37) กล่าวว่า การปฏิบัติงานเป็นกระบวนการแต่งตั้งโยกย้าย หรือสับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ให้แก่บุคลากรได้รับประสบการณ์ และรอบรู้งานเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยพัฒนาหน่วยงานที่ยังด้วยคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม เป็นกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าและเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงานประสบผลสำเร็จในอาชีพ และเป็นการส่งเสริมกำลังใจอย่างหนึ่งอีกด้วย

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือกับองค์กรด้วยความเต็มใจ การปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

6. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินการปฏิบัติงาน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งและโอกาสแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การประเมิน (Evaluation) หมายถึง กระบวนการรวบรวมและการเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการตัดสินใจ ทางเลือกที่เป็นไปได้หลาย ๆ ทาง

กรอนลันด์ (Gronlund 1976, หน้า 6) ให้ความหมายการประเมินว่า เป็นกระบวนการอย่างมีระบบ ในการอธิบายสิ่งของนั้น โดยการเปรียบเทียบทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และทำการตัดสินใจคุณค่าของสิ่งของนั้น ๆ โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

อุทุมพร จามรมาน (2544, หน้า 7-24) กล่าวว่า การประเมินเป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานย่อย ๆ ตั้งแต่ภาควิชา คณะ สำนัก ฝ่ายและระบบกลไก ประสิทธิภาพของการดำเนินงานทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดคุณภาพตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานขององค์กร ซึ่งเป็นการประเมินทั้งองค์กร และนอกองค์กร

สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา (2545, หน้า 57-65) กล่าวว่า เป็นผลการดำเนินงานด้านปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของตัวชี้วัดและตัวบ่งชี้ระดับองค์กร หรือผู้นำระดับสูง เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศใช้เป็นกรอบและเครื่องมือในการประเมิน เพื่อให้องค์กรทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุง เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 315) กล่าวว่า เป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการที่หน่วยงานพยายามจะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

สรุปว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อหาผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพต่อองค์กร และเป็นตัวชี้วัดว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร เพื่อจะได้หาแนวทางในการพัฒนาต่อไป และการประเมินเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ ในการรวบรวมและเตรียมข้อมูล เพื่ออธิบายสิ่งของหรือการกระทำที่ต้องการจะวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้และตัดสินคุณค่าของสิ่งของหรือการกระทำที่ต้องการจะวัดตามผลการเปรียบเทียบว่าดีหรือไม่เพียงใด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประนิตา ศรีสุขสวัสดิ์ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความต้องการพัฒนานุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษมมีความต้องการพัฒนานุคลากรด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการประเมินผลด้านการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ ด้านกระบวนการบริหารจัดการและด้านกระบวนการปฏิบัติงานตามลำดับ นอกจากนี้ความต้องการพัฒนานุคลากรของอาจารย์ประจำ จำแนกตามเพศและคณะที่สังกัดต่างกัน มีความต้องการพัฒนานุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอาจารย์ประจำ จำแนกตามอายุ ตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ต่างกันมีความต้องการพัฒนานุคลากรไม่แตกต่างกันทางสถิติ

ผู้บริหารได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ทำการวิจัยในชั้นเรียนและทำผลงานทางวิชาการให้มากขึ้น ผู้บริหารควรนำระบบการบริหารจัดการเชิงบูรณาการมาใช้ในการบริหารจัดการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนานุคลากรในแต่ละปีให้เพียงพอต่อความต้องการ ด้านการศึกษาต่อควรสนับสนุนให้อาจารย์ในแต่ละคณะมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมให้มากขึ้น เกณฑ์การประเมินผลที่เป็นมาตรฐานเที่ยงตรงและชัดเจน

ภวนา ชลาภิรมณ์ (2541, หน้า 11-12) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันราชภัฏวชิรเวศน์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าความต้องการพัฒนาอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขามีความต้องการพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอนสูงสุด รองลงมาคือ การเรียนรู้เทคโนโลยีขั้นสูงเกี่ยวกับวิชาที่สอน ด้านวิทยาการการสอนมีความต้องการเรียนรู้วิชาการใหม่ ๆ ทางการสอนสูงสุด รองลงมาคือการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน มีความต้องการ

พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษสูงสุด รองลงมาคือการพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา ส่วนความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาของอาจารย์ มีความต้องการพัฒนาในระดับมาก โดยเฉลี่ยสูงสุด เรื่องวิธีการพัฒนาการเรียนการสอนเพิ่มเติม รองลงมาคือการพัฒนาการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ

พรทิพย์ เต็งเจริญ (2546 อ้างถึงใน อนินทร์ พุฒิชัย, 2547) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า

1. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ประเภทบุคลากรต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
6. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
7. ความพึงพอใจของบุคลากรในการก้าวเข้าสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ: กรณีศึกษาศาสนานนราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่สังกัดสถาบันต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ทวีศิลป์ กุลนาค (2547) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบคือ ความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ และความโปร่งใสในการบริหารกิจการ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดคือ องค์ประกอบทางด้านการรับผิดชอบตรวจสอบได้ในการบริหารกิจการ โดยผลการทดสอบของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยทำให้ได้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 95 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ด้านความเป็นอิสระ 21 ตัวบ่งชี้ เสรีภาพทางวิชาการ 18 ตัวบ่งชี้ การมีส่วนร่วม 19 ตัวบ่งชี้ ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ 16 ตัวบ่งชี้ และความโปร่งใสในการบริหาร กิจการ 19 ตัวบ่งชี้

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ของตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี ทั้ง 95 ตัวบ่งชี้ ผลการตรวจสอบ พบว่า ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดี จำนวน 93 ตัวบ่งชี้ มีความเที่ยงตรง เชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ และ ไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่การพัฒนา กองทุนวิชาชีพ และการกำหนดบทบาทที่ชัดเจนของอาจารย์พิเศษและอาจารย์อัตราจ้าง

ผู้วิจัยพัฒนาคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้การบริหารกิจการที่ดีสำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งประกอบด้วย นิยามขององค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ รายการตัวบ่งชี้และแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ ตัวบ่งชี้

มิสทรี (Mistry, 1978) ทำการวิจัยปรับปรุงโครงการพัฒนาคณาจารย์ Indiana University ค.ศ. 1976 ผลการวิจัยพบว่า สถาบันการศึกษาส่วนมากจัดโครงการในลักษณะการปฐมนิเทศเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ครั้งหนึ่งของการตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการอบรมระหว่าง การปฏิบัติงานร้อยละ 30 ต้องการให้อาจารย์ใหม่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระยะสั้น และ จัดต่อเนื่องกัน นอกจากนั้นเสนอแนะให้ส่งเสริมการสอน โดยการจัดโครงการให้อาจารย์ใหม่ ศึกษาการสอนกับอาจารย์อาวุโส

แมนเต้ (Manete, 1988, p. 49-413-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติการพัฒนาบุคคล ที่วิทยาลัยเคนซัส: วิเคราะห์ผลการรับรู้โดยวิทยาลัยทั้ง 19 แห่ง พบว่า

1. การพัฒนาบุคลากร ที่ทำมากในมหาวิทยาลัยคือ การทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่การประชุมนอกสถาบัน การทำงานในวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุมเรื่องเทคนิค การสอน เยี่ยมเยือนสถาบันอื่น ๆ และการปฐมนิเทศหรือโปรแกรมก่อนการปฏิบัติงานหน้าที่
2. การพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการประเมินผลมากที่สุดคือ การทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่การประชุมนอกสถาบัน การทำงานในมหาวิทยาลัย การแสดงผลงานหรือการประชุม เรื่องเทคนิคการสอน และกิจกรรมการฝึกอบรม
3. เหตุผลที่ไม่ทำการประเมินคือ ไม่มีเวลา และไม่มีวิธีการที่เชื่อมั่น
4. วิธีการ 3 แบบในการประเมินผลที่กล่าวมาส่วนมากคือ การสังเกต รายงานเป็น รายบุคคลและการเขียนรายงาน

มัสเซลลา และรัสช์ (Musella & Rush, 1996 อ้างถึงใน อนันท์ พุฒิชัย, 2547) ได้ทำการวิจัย เพื่อหาลักษณะของบุคลากรที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยอัลบาตี นิวยอร์ก เมื่อ พ.ศ. 2509

โดยตั้งเกณฑ์ว่า อาจารย์ที่สอนดีมีประสิทธิภาพคือ สอนแล้วทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาด้านความคิด
วิธีการวิจัยโดยใช้กลุ่มตัวอย่างนิสิต 3 สาขา คือ สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพ
และชีวภาพ จำนวน 394 คน ให้บอกลักษณะของอาจารย์ดีเด่นทั้ง 3 สาขา ปรากฏว่า ลักษณะ
อาจารย์ที่ดีควรเป็นดังนี้

1. มีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างแท้จริง
2. เรียบเรียงเนื้อเรื่องวิชาที่สอนได้อย่างเหมาะสม
3. อธิบายชัดเจน
4. กระตือรือร้นในการสอน
5. แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเปิดเผย