

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของข้าราชการครูวิทยฐานะ  
เชี่ยวชาญ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
ตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)
3. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพครู (Teacher' Standards Framework)
4. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Career Success)
5. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล (Human Characteristics)
  - 5.1 ความหมายของคุณลักษณะส่วนบุคคล
  - 5.2 การศึกษา (Education)
  - 5.3 ประสบการณ์ (Experience)
  - 5.4 สถานภาพการสมรส (Marital Status)
  - 5.5 เงินเดือนและผลตอบแทน (Compensation)
  - 5.6 ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ (Work Hour Per Week)
6. แนวคิดเกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality)
  - 6.1 แรงดึงดูดทางกายภาพ (Physical Attractiveness)
  - 6.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)
7. แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัว (Family Status)
8. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Climate Organization)
9. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดหลักการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management)

ตามทฤษฎีองค์การถือว่าองค์การมีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ “งาน” และ “คน”  
หมายความว่า องค์การจะต้องมีภารกิจที่จะต้องกระทำตามวัตถุประสงค์ และการที่จะกระทำตาม  
วัตถุประสงค์ให้มีประสิทธิภาพได้จะต้องมีองค์ประกอบที่สองคือ “คน” หรือบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากร 4 ประเภท ได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากร ได้รับพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาทรัพยากร เหล่านั้น ถ้าบุคลากรในหน่วยงานใดมีความเก่งกล้าสามารถแล้วปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะติดตามมาเอง (วิจิตร ศรีสอาน, 2546, หน้า 5)

การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง นับตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน การบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน การควบคุมดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน ได้อย่างสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงรักษาบุคลากร การให้โอกาสบุคลากร ได้พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน (วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิณญา ชีระกุล, 2524, หน้า 53) และการชำระรักษาบุคลากรนั้น อธิบายว่า การบริหาร บุคลากรโดยการชำระรักษาเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และเลื่อมใสศรัทธา ในหน่วยงานจึงมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนาน ๆ อันจะทำให้หน่วยงาน ได้รับประโยชน์ ประสบความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า สมพงษ์ เกษมสิน (2547, หน้า 302) ให้แนวคิดเพิ่มเติมว่าการบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างภาวะความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อ หน่วยงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรเข้ามาอยู่ในหน่วยงานแล้ว จะต้องบำรุงรักษา บุคลากรให้มีความยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงานให้นานที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานมีทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ ซึ่งในปัจจัย ทั้งหมดนั้นให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด สำหรับการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับ บุคลากรทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การบำรุงรักษา การให้โอกาสพัฒนาตนเอง การสนับสนุนให้ บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนถึงการให้พ้นออกจากงาน และการให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ ความดีความชอบ และในเรื่องของการบำรุงรักษาบุคลากร จะเป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากร เกิดความเชื่อมั่น จงรักภักดี และเลื่อมใสศรัทธาในหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วองค์การย่อม ดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

#### ความหมายของการบริหารงานบุคคล

คน คือ สินทรัพย์ที่มีนัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหาร การลงทุนในคนจะคุ้มค่ามาก และเป็นบทบาทโดยตรงของการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์การ (Becker, 1964)

เสนาะ ดิยาวี (2541, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัด ระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละคน ให้มากที่สุด ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด สอดคล้องกับ สมาน รังสีโยกฤษณ์ (2541, หน้า 1-2)

ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้ จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมด นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน รวมทั้ง สมพงษ์ เกษมสิน (2547, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงานยังสอดคล้องกับ ไคลแมน (Kleiman, 2000, p. 121) ที่ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง หน้าที่ขององค์กรซึ่งประกอบด้วยปฏิบัติการที่จะช่วยให้องค์กรจัดการบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในระยะเวลาของการจ้างงาน และโนฮอลเลนเบค เกฮาร์ด และไรท์ (Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 1968, pp. 29-187 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2547) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง นโยบายการปฏิบัติและระบบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับ ฟลิปโป (Flippo, 1971, p. 5 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2547) อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุมเกี่ยวกับการได้มา การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ และการบำรุงรักษาบุคลากร เพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ จูเซียส (Jucius, 1972, p. 2 อ้างถึงใน สมพงษ์ เกษมสิน, 2547) เสนอความเห็นว่าการบริหารงานบุคคล คือ สาขาการบริหารเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม หน้าที่ในการให้ ได้มา การพัฒนา การบำรุงรักษา และการใช้บุคลากร การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร แม้องค์กรจะมีทรัพยากรอื่นอย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ หรือเครื่องยนต์ กลไก (ชุมศักดิ์ อินทรักษ์, 2549, หน้า 30)

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเกี่ยวข้องกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น นับตั้งแต่กระบวนการสรรหาจนกระทั่งการพ้นออกจากงานไป การที่องค์กรใดจะบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด และรักษาคณเหล่านี้ไว้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถือเป็นภาระงานสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร

#### ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหลักการบริหาร ก็คือ ปัจจัยกำลังคน เพราะคนหรือ

มนุษย์มีความต้องการและแนวความคิดเป็นของแต่ละคน เมื่อมนุษย์มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานในองค์กร จึงอาจเกิดความล้มเหลวขึ้นได้ เนื่องจากมีความขัดแย้งกันในด้านความคิดในทุกองค์การ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีหน้าที่ในการจัดระเบียบและผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่างๆ เพื่อเป้าหมายของส่วนรวม เพื่อให้องค์การดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ อุทัย เลหาวิเชียร (2530, หน้า 5) กล่าวถึง การบริหารงานในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ จำเป็นต้องให้ความสนใจทั้งในด้านโครงสร้างคน กระบวนการ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นสิ่งมีชีวิต ไม่ใช่เครื่องจักร “คน” เป็นมนุษย์ที่มีความคิด มีความรู้สึก มีจิตใจ มีอารมณ์ต่าง ๆ ตามสถานการณ์ และมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกันในแต่ละคน การที่จะให้คนหรือมนุษย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง “การบำรุงขวัญ” หรือ “ความพึงพอใจในการทำงาน” ก็เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง และขวัญของผู้ปฏิบัติงานจะดีขึ้น ถ้าหากได้ทำงานที่เหมาะสมกับ ความสามารถ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีความก้าวหน้า ในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จากหัวหน้า ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อทำดี มีส่วนทราบถึงนโยบายแผนงาน การเปลี่ยนแปลง และเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในหน่วยงานของตน และขวัญกำลังใจของคนทำงานจะเลวลงถ้าหากทำดีแล้วไม่ได้ดี บรรยากาศภายในองค์กรมีการแตกร้าง อิจฉาริษยา มีการจับผิดซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ให้เสรีภาพในการทำงานตามสมควร มีการขัดแย้งกันในกลุ่มคนทำงาน ก่อให้เกิดการลาออกจากงานหรือแยกย้ายไปอยู่ที่อื่น (พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539 หน้า 2-3) ปัจจัยด้านบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทุกประเภท เพราะบุคคลสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีดำเนินการ ให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การอีกด้วย ซึ่งในการบริหารประเทศก็ได้สังเกตเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) กำหนดให้ “คน” เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

ในการพัฒนาประเทศต้องอาศัยการระดม คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และวิธีการจัดการ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้ มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ไนโกร (Nigro, 1977, p. 28 อ้างถึงใน พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539) กล่าวว่า ถ้าองค์การใดมี “คน” ดีและมีประสิทธิภาพใน การทำงานสูง คนหรือข้าราชการหรือบุคลากรก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุ มาให้กับองค์การ และสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้

ดังที่ โดย ชงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 35-37) ได้แบ่งกระบวนการ การบริหารงานบุคคล ออกเป็นส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้ 1) การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process) 2) การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process) 3) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection Process) 4) การปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมิน (Induction and Appraisal-Process) 5) การอบรมและการพัฒนา (Training and Development Process) 6) การจ่ายตอบแทน (Compensation Process) 7) การทะนุบำรุงรักษาทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health, Safety maintenance Process and Labor Relations) 8) การใช้วินัยและการควบคุมตลอดจนการประเมิน (Discipline, Control and Evaluation Process) ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคลทั้ง 8 ประการดังกล่าว ในทางปฏิบัตินั้น การปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล จำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันทุกขั้นตอนทุกด้าน และต้องมีการดำเนินการทุกเรื่องไปพร้อม ๆ กัน จะเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจาก การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่นำมาใช้ในองค์กรและที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงาน การทะนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์การใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญ ก็คือ “คน หรือ บุคลากร” ในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีค่าและสำคัญที่สุดตาม หลักการบริหาร จึงได้มีนักวิชาการบริหารหลายคนเริ่มให้ความสนใจที่จะศึกษาถึง พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร ซึ่งแต่เดิมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมุ่งไปที่ประสิทธิภาพ ในการผลิตขององค์การ ขาดการให้ความสำคัญต่อมนุษย์ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มองมนุษย์เป็นเสมือนเครื่องจักร ไม่มีชีวิตจิตใจ สิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อองค์การ ก็คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ต่อมานักวิชาการจึงเปลี่ยนแนว ความคิดการบริหาร โดยยึดแนวความคิดทางพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลโดยแท้จริงแล้ว เป็นปัจจัยที่มีผลและมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่อที่ว่าคนเป็นเครื่องจักรนั้นจึงเป็นความ เชื่อที่ผิดโดยสิ้นเชิง เพราะนอกจากเงินแล้วคนยังมีความต้องการทางสังคมและความต้องการอื่น ๆ ที่มีใช้เงินด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 24) นักมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่จึง ได้เริ่มศึกษาตามวิธีการ พฤติกรรมศาสตร์ โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยที่สร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ถูกต้อง คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล ซึ่งเทคนิคและวิธีการบริหารบุคคลในองค์กรมีทั้งในระดับจุลภาคและระดับมหภาค เช่น การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และความสัมพันธ์ทางสังคมของกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งจะมีผลให้

เกิดประสิทธิภาพทางการบริหารงานในองค์กร ทำให้บุคคล หรือมนุษย์ซึ่งปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (ติน ปรัชญพฤษดิ์, 2534, หน้า 19)

ดังนั้น หากองค์กรใดต้องการที่จะให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความรู้สึกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานขององค์กรอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงานดี ย่อมจะมีผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคลากรในองค์กรขาดแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานหรือขวัญในการทำงาน ย่อมทำให้ขาดประสิทธิภาพของงานได้ โดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้สร้างคนสู่ทุกอาชีพ การส่งเสริมครูสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สู่ความสำเร็จในอาชีพจะเป็นการธำรงรักษากรู่มืออาชีพไว้คู่กับพัฒนาการศึกษาของประเทศ

สรุปคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับบุคคลเป็นวัฏจักรตั้งแต่การสรรหา จวบจนกระทั่งการพ้นออกจากงาน ไป การจะให้บุคลากรแต่ละคนแสดงศักยภาพการทำงานอย่างสูงสุดและสัมพันธ์กัน โดยราบรื่นทั้งองค์กรอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นสิ่งที่ทำนาย และอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกองค์กร การจะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จจึงต้องดำเนินการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)**

#### **ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) การสร้างบรรยากาศสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยสร้างโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม (Organization Structure) การเปลี่ยนค่านิยมให้ถูกต้องในด้านความรับผิดชอบ จริยธรรม ในอาชีพ ความซื่อสัตย์ ความมีส่วนร่วม สร้างวินัยให้เกิดขึ้น การค้นหานวัตกรรม (Innovation) การจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ เพื่อสร้างบรรยากาศและกระตุ้นให้มนุษย์เต็มใจที่จะทำงานกับองค์กร

นักวิชาการหลายคนให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ซึ่งความหมายที่นิยมใช้กันในทางวิชาการมี ดังนี้

พิชัย สัมพันธ์ไพบูลย์ (2537, หน้า 14) ให้ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคล ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงาน

ในองค์การ พร้อมทั้งคอยดูแลและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

บรยองค์ โดจินดา (2546, หน้า 192) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่ต่อองค์การ ซึ่งทุกองค์การหรือทุกหน่วยงานต่างยอมรับความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการผู้บริหาร ผู้ซึ่งองค์การมอบหมายให้ดำเนินการจำเป็นต้องคิดกระบวนการในการสรรหา สร้างความพึงพอใจ ธารรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่า มีระบบบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สร้างขวัญกำลังใจ ทักษะคติและวัฒนธรรมในองค์การที่ดี มีการประเมินผล ตลอดจนจัดให้มีการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

ซินเกอร์ (Singer, 1990, p. 14) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการ ในการจัดทำนโยบาย โครงการ กิจกรรมเพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและตอบสนองเป้าหมายรวมขององค์การ หมายถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การด้วย สตอร์เรย์ (Storey, 1987 อ้างถึงใน พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539) กล่าวว่า การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ โดยที่องค์การต้องพยายาม สร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริม และให้เห็นความสำคัญแก่บุคลากร

ซีน (Schein, 1978 อ้างถึงใน พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ เป็นแนวคิดที่มีหลักการในตัวเอง ที่เน้นถึงความสำคัญของศักยภาพที่มีอยู่ในตัวทุกคนเป็น ปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จเติบโตและความอยู่รอดขององค์การ

ฟิชเชอร์ และคณะ (Fisher et al., 1993 อ้างถึงใน พร้อมรินทร์ พรหมเกิด, 2539) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการบริหารทั้งหมด และ การปฏิบัติที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติเพื่อองค์การ

มิโควิช และบูคริว (Milkovich & Boudreau, 1991, p. 3) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากร มนุษย์ว่าเป็นขั้นตอนการตัดสินใจที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ของบุคลากรและองค์การ

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปว่า ความหมายของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เป็นกระบวนการในการบริหารบุคลากรในองค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแก่องค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรม การบริหารทั้งหมด ได้แก่ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การซึ่งทำได้หลายวิธี

ทั้งการอบรมพัฒนา ศึกษาต่อ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยเฉพาะอาชีพครู ซึ่งต้องทำหน้าที่ผลิตบุคลากรสู่ทุกสาขาอาชีพ การพัฒนาตนเอง การพัฒนางานของครูให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นยิ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและศักยภาพ โดยสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรในองค์กร สามารถพัฒนาการทำงานของตนเองได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีศักยภาพสูงสุด ก็จะนำความเจริญก้าวหน้าและทำให้องค์การนั้นพัฒนาไปได้อย่างดียิ่ง

### ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร มนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่มนุษย์ได้ทำสิ่งใหม่ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงตาม ไปด้วย (พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์, 2537, หน้า 130-131) เช่นเดียวกับบาโรนอท และอาร์มตรอง (Baronot & Armstrong, 2007, p. 1 อ้างถึงใน พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์, 2537) ได้เสนอประเด็นของงบบุคลากร โดยเน้นความสำเร็จขององค์กร กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นยุทธศาสตร์ระดับสูงและเน้นการวิเคราะห์เป็นระบบ โดยมีการจัดการประเมินว่านโยบายมนุษย์และการปฏิบัติที่สร้างคุณค่าอย่างไร สอดคล้องกับที่สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Chartered Institute of Personnel and Development: CIPD) ได้ขยายความคิดว่าแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้อธิบายถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจที่เป็นจริงจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (CIPD, 2006) ส่วน แชทเคิล (Chatzkel, 1987 อ้างถึงใน พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์, 2537) กล่าวว่า ตามความเป็นจริงแล้วองค์กร ไม่มีอะไรมากไปกว่าการนำความคิดมนุษย์ไปปฏิบัติ นั่นคือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถของแต่ละบุคคลที่สร้างคุณค่าที่มีจุดประสงค์ เพื่อให้คนสนใจร่วมงานรักษามูลค่าไว้ให้ได้และจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น

มิโควิช และบูโดร (Milkovich & Boudreau, 1991, p. 3) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าองค์กรจะเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ย่อมเจริญก้าวหน้าได้มากกว่าองค์กรที่มีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต้องมีการตอบแทนให้กับบุคคลที่เข้ามาทำงาน ด้วยการประเมินผลที่ยุติธรรมตรงกับสภาพจริงของบุคลากรแต่ละคน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและเป็นการจูงใจแก่บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2544, หน้า 8-9) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นหัวใจในการบริหารที่จะทำให้้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงต้องให้



ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงาน

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่องเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ส่งผลทำให้บุคลากรรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กรในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมายได้

2. ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กรเป็นไปด้วยดี บุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างออกไปได้

3. ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากความเจริญมั่นคงของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในชาติที่มีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคล ในระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้บริหารทุกระดับ ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเชื่อว่าจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาคือ บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมผู้เรียน เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนที่สุด มีบทบาทโดยตรงและมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ การพัฒนาทรัพยากรครูให้สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์ความรู้ พัฒนาวิชาชีพของตนเอง สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ครูจึงเปรียบเสมือนผู้กำหนดอนาคตของประเทศ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นภารกิจสำคัญระดับประเทศ

สรุปได้ว่า ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเชื่อว่าจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรมีบุคลากรมีความรู้ความสามารถ ย่อมเจริญก้าวหน้าได้มากกว่าองค์กรที่มีบุคลากรด้อยประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต้องมีการตอบแทนให้กับบุคคลที่เข้ามาทำงาน ด้วยการประเมินผลที่ยุติธรรมตรงกับสภาพจริงของบุคลากรแต่ละคน ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและเป็นการจูงใจแก่บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานไม่เต็มตาม ศักยภาพ

#### แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการนำศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างให้แต่ละบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความตระหนักในคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

ประชา ศันเสนีย์ (2550) กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาให้เพิ่มพูนขึ้นได้ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และเจตคติ ถ้าหากมีแรงจูงใจที่ดีพอ
2. การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ควรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก นำมาสู่การพัฒนาในระบบขององค์การ
3. วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมีหลายวิธี จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์การ และบุคลากร
4. จัดให้มีระบบการประเมินการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นระยะ ๆ เพื่อช่วยแก้ไขบุคลากรบางกลุ่ม ให้พัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นและในขณะเดียวกันก็ สนับสนุน ให้ผู้มีขีดความสามารถสูงได้ก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใหม่ที่ต้องใช้ความสามารถสูงขึ้น
5. องค์การจะต้องจัดระบบทะเบียนบุคลากรให้เป็นปัจจุบันที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้เป็นรายบุคคล ปัญหาของทรัพยากรมนุษย์โดยการเริ่มต้นศึกษาปัญหาเนื่องจากจุดนี้จะทำให้เราเห็นทิศทางหรือแนวการพัฒนาที่ชัดเจน ได้ในระยะยาวโดยที่กำลังแรงงานส่วนใหญ่ ยังมีพื้นฐานการศึกษาไม่สูงนัก ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยยังขาดทิศทางการยกระดับความรู้ให้สามารถรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจ และการแข่งขันของธุรกิจ แม้จะมีการกำหนดในแผนพัฒนา ฉบับที่ 8 ให้เน้นเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคนก็ตาม ก็ยังต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี ที่จะพัฒนาให้พื้นฐานความรู้ให้สูงขึ้นได้ ปัญหาที่เห็นได้ชัด คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์การหรือธุรกิจต่าง ๆ มีความรู้ก้าวหน้าตามยุคสมัย แต่ไม่รู้อาจนำความรู้ที่มีนั้นออกมาใช้ในเชิงปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับธุรกิจเพื่อเป็นกลยุทธ์ให้กับองค์การ เนื่องจากว่า ลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมยังคงมีค่านิยมตามแพชชั่น เช่น ในปัจจุบันให้ความสนใจรูปแบบการบริหารการพัฒนาแบบดอนราถดอนโคน หรือการรื้อปรับระบบ หรือระบบการทำ 5 ส (5S) หรือระบบมาตรฐาน ไอเอสโอเก้าพัน (ISO 9000) หรือระบบการบริหารคุณภาพรวม (Total Quality Management: TQM) ก็ตาม จะพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารองค์การในไทย ก็จะพยายามใช้รูปแบบใหม่ ๆ เพื่อให้องค์การของตนอยู่รอดแต่ไม่ได้คำนึงถึงสภาพขององค์การและสภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ จึงทำให้เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย ซึ่งในที่สุดการพัฒนาองค์การของไทยก็ยังคงต้องเป็นผู้ทดลองไม่จบสิ้น นอกจากนี้พฤติกรรมแรงงานไทยที่มีอยู่ในองค์การต่าง ๆ มักจะมีความคิดต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือปรับแบบแผนการดำเนินวิถีชีวิตในองค์การค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันก็ชอบทำทนายผู้ที่มีความรู้หรือเข้ามาใหม่ในองค์การเสมอ ทำให้องค์การต้องเสียเวลาที่จะให้คนใหม่ที่คิดว่าเก่งพิสูจน์ฝีมือซึ่งใช้เวลานาน และบางครั้งจะพบว่า ผู้ที่เป็นบุคลากรเดิมต่างก็รู้สึกหมดขวัญกำลังใจ ไปในที่สุด จะเห็นได้ว่าการบริหารหรือการดำเนินงาน

ที่เป็นอยู่ในธุรกิจต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับต่ำสุดจนถึงระดับสูงสุดมักไม่กล้าตัดสินใจ ซึ่งเราได้พบเห็นตัวอย่างในหน้าหนังสือพิมพ์เสมอ ๆ หรือภายในองค์กรเองก็ตาม ขณะเดียวกันสิ่งที่เป็นผลเนื่องตามมาจากความไม่กล้าตัดสินใจ ก็คือ ทำให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคิดไม่เป็น แต่จะทำตามคำสั่งมากกว่าจึงทำให้ธุรกิจต่าง ๆ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนหรือนำกลยุทธ์ทางการจัดการใหม่ ๆ มาใช้ จนกระทั่งประสบความสำเร็จได้

กัญญามาน อินทว้าง (2546) นำเสนอแนวทาง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ ในองค์กรจะมีการเรียนรู้มีหลายประการ เช่น

#### 1. การเรียนรู้ของบุคคลโดยมีพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ทำให้มีความรู้ในหลักการแนวคิดหรือมโนทัศน์ (Concept) ในสิ่งที่จะให้บุคคลได้เรียนรู้

1.2 ความเข้าใจ (Understand) เป็นลักษณะที่เป็นผลต่อเนื่องจากความรู้ คือ เมื่อมีความรู้ในหลักการหรือแนวคิดแล้วจนสามารถตีความ แปลความขยายความในหลักการหรือแนวคิดนั้น ได้ก็ถือว่ามีความเข้าใจเกิดขึ้น

1.3 ทักษะ (Skills) สำหรับทักษะในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น หมายถึง เป็นการทำได้โดยดูจากตัวอย่าง คำชี้แนะ หรือการกำกับใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา การทำได้โดยกำกับชี้แนะห่าง ๆ จากผู้บังคับบัญชาและ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวิธีการหรือในสถานการณ์แบบใด บุคคลผู้นั้นก็สามารถทำได้เองโดยอัตโนมัติ ผู้บังคับบัญชาเพียงแต่ให้กรอบและเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ที่ต้องการก็พอ

1.4 ทศคติ (Attitude) เป็นการเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือแบบแผนในการทำงาน โดยการปรับทัศนคติของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีเหตุมีผลเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ขณะเดียวกันก็เปิดใจพร้อมที่จะรับฟังความเห็นจากผู้อื่นด้วย

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรม ก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ การอบรมเริ่มแรก ก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์กร หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน

(Second-Chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การทำงาน (Cross-Training) การฝึกอบรมซ้ำ/ ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Trainig)

2. การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่อนงานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของบุคลากร (Employee Education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

3. การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กรกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงาน ได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปแบบของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk Rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า บุคลากรที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการ ได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมมั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

5. การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับหรือระบบองค์กร (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกันคือ การปรับเปลี่ยน

แบบซุทธากอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนัก ที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา (Time Based Strategy)

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักบริหารงานกลาง ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงฯ ยึดแนวทางการ ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 และปรัชญาแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 78(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ การปฏิรูประบบราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนด แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีมงาน ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นระบบใหญ่ ซึ่งนักพัฒนาบุคลากรต้องวางแผนว่าแต่ละปีจะเน้นการดำเนินการเรื่องใดก่อน จากกรอบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) 2) ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career Development) 3) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 4) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

กรอบแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 ด้าน นี้ไม่สามารถดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน ในช่วงระยะเวลาเดียวกันได้ จึงจำเป็นต้องวางแผนทั้งระยะยาวและระยะสั้นว่าจะเน้นการพัฒนาเรื่องใดก่อนตามลำดับความสำคัญ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์เพื่อช่วยให้แผนงานด้านการพัฒนาบุคลากรนั้นประสบความสำเร็จ

กัญญามน อินทหว่าง (2546, หน้า 41) นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นความสำคัญที่การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร กล่าวคือ ในการเรียนรู้ทุกคนจะเรียนรู้จากทฤษฎีสู่การประยุกต์ใช้ และเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากความร่วมมือระหว่างกันและกัน ซึ่งในลักษณะดังกล่าวเป็นการเรียนรู้แบบดั้งเดิม แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการเรียนรู้ให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ในที่ทำงานเป็นลักษณะการฝึกปฏิบัติแบบชุมชน (Communities of Practice) ซึ่งคนจะร่วมกัน ในกิจกรรมการทำงานจะแลกเปลี่ยนความสนใจหรือความต้องการที่จะทำกิจกรรม มีการฝึกปฏิบัติแบบร่วมมือกัน การเรียนรู้นี้เป็นลักษณะการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Action Learning) ลักษณะการเรียนรู้ในที่ทำงานนั้น จะเป็นวิธีที่ดีในการสร้างให้เกิดความรู้แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อเรียนรู้ด้วยตัวเอง แลกเปลี่ยนความรู้ เลียนแบบผู้รู้และลองผิดลองถูก ซึ่งจะพบว่ากิจกรรมการทำงานทุกวันสามารถกำหนดให้เป็นการเรียนรู้ได้ แต่จะต้องมีการผสมผสานระหว่างคน สิ่งของ และแนวคิดให้สอดคล้องกัน ตลอดจนหาวิธีที่จะเรียนรู้และเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น บุคคลสามารถจะมีความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับการเรียนรู้วิธีการจากผู้เชี่ยวชาญหรือแม้กระทั่งการฝึกอบรมในงานการจัดสถานที่ทำงาน เพื่อการเรียนรู้ ก็คือ การสนับสนุนการกำหนดแนวทางด้วยตนเองและช่วยเหลือตนเอง และพัฒนาแนวคิดที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่เป็นเป้าหมายระดับสูง นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) ซึ่งสร้างขึ้นบนหลักการพื้นฐานที่ว่า “การเรียนรู้โดยการลงมือทำ” และถ่ายโยงทักษะเหล่านี้ไปยังที่ทำงานเมื่อกลับจากการอบรม วิธีการถ่ายโยงความรู้และการฝึกงานจากบุคลากรไปยังบุคลากรคนอื่นจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติในระหว่างการทำงาน รูปแบบการเรียนรู้ในที่ทำงาน มีอยู่ 3 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นเมื่อคนตัดสินใจว่าจำเป็นต้องรู้อะไรบางอย่างที่เขาทำงาน และจะมีการวางแผนขั้นตอนในการเรียนรู้เกิดขึ้น มีการจูงใจด้วยตนเอง กำหนดทิศทางด้วยตนเอง และวางแผนเป้าหมายไว้สูงสุด 2) การเรียนรู้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จะอ้างถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในลักษณะการเรียนรู้ในที่ทำงาน โดยการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรและการจัดลำดับความสำคัญของบริษัทตามประสบการณ์ อย่างไรก็ตามการเรียนรู้โดยวิธีนี้ไม่ใช่วิธีการที่เกิดขึ้นตามสามัญสำนึก 3) รูปแบบที่สาม การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการและการเรียนรู้ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นมีความยากสำหรับผู้สอนในการกำหนดโครงสร้าง หรือออกแบบเบื้องต้นในการเรียนรู้ ซึ่งสิ่งสำคัญของการเรียนรู้ในที่ทำงาน คือ การกำหนดทิศทางโดยบุคลากร องค์กรจะต้องดูแลให้มีความสัมพันธ์กับ

อำนาจหน้าที่ ที่มอบให้บุคลากร การให้มีความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาได้ การเรียนรู้ในที่ทำงานจะมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับบรรยากาศที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ กลยุทธ์ที่จะช่วยให้บุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง คือ การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนถูกคาดหวังและหวังจะได้รับรางวัล มีการนำเสนอการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเข้าไปในทุกส่วนของธุรกิจ โดยเฉพาะการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ในองค์กรส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรด้านระบบงาน ระบบเทคโนโลยี ระบบโครงสร้างมากกว่าระบบคน ซึ่งทำให้การพัฒนาองค์กรอาจไม่ประสบความสำเร็จได้ จึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด โดยต้องพัฒนาตั้งแต่ระดับนโยบายขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจจำเป็นต้องให้องค์กรต้องเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับกลยุทธ์ ระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาว และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้ การอบรมเริ่มแรก ก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์กร หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second-Chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross-Training) การฝึกอบรมซ้ำ/ ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Training) 2) การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือ

การเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของบุคลากร (Employee Education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) 3) การพัฒนาบุคลากร (Employee Development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กรกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่ผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า (Walk Rally) เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา 4) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า บุคลากรที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการ ได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต 5) การพัฒนาองค์กร (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์กร (Process Innovation) ในลักษณะที่รู้จักกัน คือ การปรับเปลี่ยนแบบซุครากดอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา (Time Based Strategy)

ดรักเกอร์ (Drucker, 1990, p. 123) กล่าวว่า ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโลกสามารถจัดได้เป็น 3 หมวดหมู่ คือ ทุน (Capital Resource) วัตถุดิบ (Physical Resource) และทรัพยากรมนุษย์



(Human Capital) ในบรรดา 3 หมวดหมู่นี้ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีค่าสำคัญและมีคุณค่ามากที่สุดแก่องค์กร เพราะองค์การต่าง ๆ ไม่สามารถอยู่รอดได้ ถ้าขาดการบริหารจัดการจากมนุษย์ ทีชชี (Tichy, 1988, p. 91) กล่าวถึงแนวทางสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Agenda for Human Resource Executive) 4 ประการ ดังนี้

1. ต้องเชื่อมั่นว่าบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินกลยุทธ์ระดับโลก
2. พัฒนาความสามารถของบุคลากรในระดับผู้บริหารให้เข้าใจเรื่องของการบริหารคน
3. พัฒนาระบบการและแนวคิดของผู้บริหารในระดับสูงเพื่อให้เขาสามารถพัฒนากลยุทธ์ในระดับโลก ทั้งในด้านข้อมูล ข่าวสาร การตัดสินใจ หรือกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ
4. ช่วยทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานง่ายต่อการปฏิบัติ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับแนวทางพัฒนามนุษย์ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นการบูรณาการการเรียนรู้ของบุคคล ทีมงาน และองค์กรเข้าด้วยกัน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพครู (Teacher Standards Framework)

#### ความหมายของอาชีพ

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552) ระบุไว้ว่า อาชีพ เป็น คำนาม หมายถึง การเลี้ยงชีวิต การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ โดยสอดคล้องกับ สารานุกรมเสรี (2552) นิยามไว้ว่า อาชีพ เป็น รูปแบบการดำรงชีพในสังคมมนุษย์ปัจจุบัน อาชีพเป็นหน้าที่ของบุคคลในสังคม การที่บุคคลประกอบอาชีพจะได้มาซึ่งค่าตอบแทน หรือ รายได้ เพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิต โดย ลักษณะของแต่ละอาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เรียกว่า วิชาชีพ เช่น วิศวกร แพทย์ พยาบาล ทนายความ และอาชีพที่ถูกกฎหมายและศีลธรรม เรียกว่า สัมมาชีพ เช่น ค้าขาย ส่วนบางอาชีพที่ผิดกฎหมาย เรียกว่า มิจฉาชีพ เช่น โจร อาชีพอาจมีรายได้ต่าง ๆ กันไป ลักษณะอาชีพที่เป็นลูกจ้างจะได้ค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน อาชีพค้าขายหรือประกอบกิจการส่วนตัว หรือ การลงทุนจะได้ค่าตอบแทนในรูปแบบ กำไร สนับสนุน โดย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2552) ที่กล่าวว่า อาชีพ หมายถึง ประเภทหรือชนิดของงานที่บุคคลนั้นทำ ปกติบุคคลมีอาชีพเดียว หากในระหว่างรอบ 52 สัปดาห์ที่แล้ว บุคคลใดมีอาชีพมากกว่า 1 ชนิด ให้ถืออาชีพที่มีจำนวน สัปดาห์การทำงานมากที่สุด หากจำนวนสัปดาห์เท่ากันให้นับอาชีพที่มีรายได้มากที่สุด

บีช (Beach, 1980, p. 318) ให้ความหมายของ อาชีพ ว่าหมายถึง ลำดับที่ของงานที่ประกอบขึ้นจากทัศนคติและแรงจูงใจของบุคคลซึ่งต้องเข้าไปเกี่ยวข้องและแสดงบทบาทต่าง ๆ ในการทำงานนั้น ๆ

นพรัฐพล ศรีบุญนาท (2552, หน้า 120) ที่ให้ความหมายไว้ว่า อาชีพ หมายถึง ผลรวมของทัศนคติ พฤติกรรม และประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบทบาทในการทำงาน

สเตียร์ (Steers, 1991, p. 593) ให้ความหมายอาชีพว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องของลำดับการเกิดของทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล จากคำจำกัดความนี้ สเตียร์ยังได้กล่าวถึงข้อตกลง (Assumptions) มีสำคัญ 4 ประการเกี่ยวกับอาชีพ ได้แก่

1. อาชีพจะถูกพิจารณาว่าเป็นลำดับของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตมากกว่าที่จะเป็นการประเมินว่าบุคคลนั้นประสบผลสำเร็จอย่างไรในชีวิต
2. ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอาชีพจะถูกตัดสินได้ดีที่สุด โดยบุคคลซึ่งทำอาชีพนั้นอยู่ มิใช่ตัดสินโดยใช้บรรทัดฐานของผู้อื่น
3. อาชีพประกอบด้วยเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลในช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นสิ่งที่บุคคลทำและบุคคลรู้สึกต่องานของตน
4. ข้อพิจารณาที่ดีที่สุดของอาชีพ ก็คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานซึ่งประสบการณ์เหล่านี้อาจรวมลำดับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรใด ๆ หรืออาจหมายถึงลักษณะงานที่แตกต่างกันไปในองค์กรต่าง ๆ

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542, หน้า 14) ให้ความหมายของคำว่าอาชีพ หมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นลำดับ ตลอดชีวิตการทำงานของบุคคล

สรุปได้ว่า อาชีพ หมายถึง ทัศนคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิตของบุคคล โดย พบว่า ความสำคัญของการประกอบอาชีพนั้น มีหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นการทำให้มีรายได้ประจำเลี้ยงตนเองและครอบครัว โดยซื้อหรือจัดหาสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ อีกทั้งมีโอกาสสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและวงศ์ตระกูล เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ส่งผลให้มีหลักฐานมั่นคง เป็นที่เคารพนับถือของบุคคลอื่น ๆ นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจในตนเองที่สามารถพึ่งตนเองได้ และยังทำประโยชน์แก่สังคมโดยส่วนรวมด้วย

#### ลักษณะของวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพ (Profession) เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบ

วิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น (สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย, 2549, หน้า 3)

วิชาชีพซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (Intellectual Method) ได้รับการศึกษาอบรมอย่างเพียงพอ (Long Period of Training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (Professional Autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Professional Ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (Professional Institution) หรือองค์การวิชาชีพ (Professional Organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรโลงวิชาชีพ

ปัจจุบันวิชาชีพควบคุมในประเทศไทย มี 12 วิชาชีพ ประกอบด้วย วิชาชีพเวชกรรม วิชาชีพทันตกรรม วิชาชีพสัตวแพทย์ วิชาชีพเภสัชกรรม วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ วิชาชีพเทคนิคการแพทย์ วิชาชีพกายภาพบำบัด วิชาชีพทนายความ วิชาชีพวิศวกรรม วิชาชีพสถาปัตยกรรม วิชาชีพทางการศึกษา วิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งวิชาชีพควบคุมเป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานกำหนด มีมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติของผู้ประกอบวิชาชีพ มีกรอบคุณธรรมเป็นแนวทาง และเพื่อการควบคุมแต่ละวิชาชีพจึงกำหนดให้ผู้ได้รับอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมแต่ละวิชาชีพต้องมีใบประกอบวิชาชีพ รวมทั้งวิชาชีพครู (ดิเรก พรสีมา, 2546)

#### แบบแผนพฤติกรรมและมาตรฐานวิชาชีพครู

คำว่า “วิชาชีพ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า “วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ” Webster Dictionary ให้ความหมายคำว่า “Profession (วิชาชีพ)” หมายถึง “อาชีพซึ่งต้องมีการฝึกอบรมชั้นสูงในศิลปศาสตร์ (Liberal Art) หรือวิทยาศาสตร์ (Science) ซึ่งปกติเป็นงานในทางความคิด (Mental) มากกว่ากำลังกาย (Manual)” พระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์ ทรงแปลความหมายคำว่า “Profession” คือ “อาชีพปฎิญาณ” หมายถึง “การปฎิญาณตนต่อสรรพสิ่งศักดิ์สิทธิ์ว่าจะประกอบอาชีพตามธรรมเนียมซึ่งมีวางไว้เป็นบรรทัดฐาน” ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น (ปรีดี เกษมทรัพย์, 2542)

วิชาชีพ ซึ่งได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพครู สาระสำคัญของการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการบัญญัติไว้ในหมวดที่ 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กฎหมายฉบับนี้บัญญัติให้มีการตรากฎหมายเฉพาะคือพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 นอกจากนี้ยังเป็นครั้งแรกที่มีความพยายามออกกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ คือ พระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ปัจจุบันมีการออกประกาศและ/หรือข้อบังคับจำนวนหนึ่งเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การรับรองปริญญา และประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2550)

วิชาชีพทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นทรัพยากรสำคัญของประเทศที่จะทำให้สถานศึกษาต่าง ๆ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ประกอบด้วยบุคลากรที่สนใจศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าขององค์ความรู้ต่าง ๆ สามารถพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ครูมีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติและเป็นผู้กำหนดอนาคตของชาติ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2550, หน้า 1) นอกจากนี้ครูจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่ง ไปอีกคนรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็น วิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพให้สูงขึ้น

#### ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการ ประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบ วิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพนั้นๆ และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม นั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบ วิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

มาตรฐานวิชาชีพ คือ คุณวุฒิการศึกษาวิชาชีพ เป็นกรอบสมรรถนะและมาตรฐาน สำหรับผู้ผ่านการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมแบบฐานสมรรถนะ (Competency-Based Education/ Training) โดยใช้สถาบันการศึกษาหรือฝึกอบรมเป็นฐาน (Institution-Based/ School-Based/ College-Based) ทั้งนี้สมรรถนะ ดังกล่าวต้องมีครบ 3 องค์ประกอบ คือ ทักษะในการทำงานให้บรรลุ, ความรู้ความเข้าใจงานที่ทำ, และกิจนิสัยหรือเจตคติในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ องค์ประกอบทั้งสามนี้จะต้องบูรณาการเข้าด้วยกันอย่างแนบแน่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีสมรรถนะ องค์ประกอบที่กล่าวนี้ก็คือพิสัยการเรียนรู้ 3 พิสัย ตามลำดับ ได้แก่ ทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) พุทธิพิสัย (Cognitive Domain) และ จิตพิสัย (Affective Domain) (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

มาตรฐานวิชาชีพ คือ กรอบแนวปฏิบัติในการเป็นวิชาชีพ (Professional) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ 2) ทักษะ 3) สมรรถนะ (Competency) ซึ่งอิงหลักวิชาการศึกษา หลักการอบรมระดับของการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับผู้ปฏิบัติงาน (Practitioner) ระดับวิชาชีพ (Professional) และระดับวิชาชีพอาวุโส (Senior Professional)

4) การทดสอบมาตรฐานวิชาชีพ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) โดยองค์การรับรองวิชาชีพมี  
องค์การวิชาชีพที่มีอำนาจกำหนดการเข้ามาประกอบอาชีพของบุคคล และ 5) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ  
(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพ คือ กฎ ระเบียบ ข้อกำหนดด้านความรู้ความสามารถ แนวทาง  
การประพฤติปฏิบัติตน แนวทางการปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ ที่มีมาตรฐานของแต่ละ  
วิชาชีพกำกับ มีองค์การวิชาชีพควบคุม และมีกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะสำหรับแต่ละวิชาชีพ  
เพื่อให้การปฏิบัติงานการให้บริการสังคมเป็นไปอย่างมีมาตรฐานของความเป็นวิชาชีพชั้นสูง

### มาตรฐานวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 8 กำหนดให้คุรุสภา  
เป็นสภาวิชาชีพ มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด  
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นไปตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษา  
แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 และมาตรา 53 วรรคหนึ่ง แบบแผนพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณ  
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 11) กำหนดไว้ดังนี้

ข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจ  
ในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

ข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่  
ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

ข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์  
และสังคมของศิษย์

ข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่  
ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

ข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อ  
การพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ

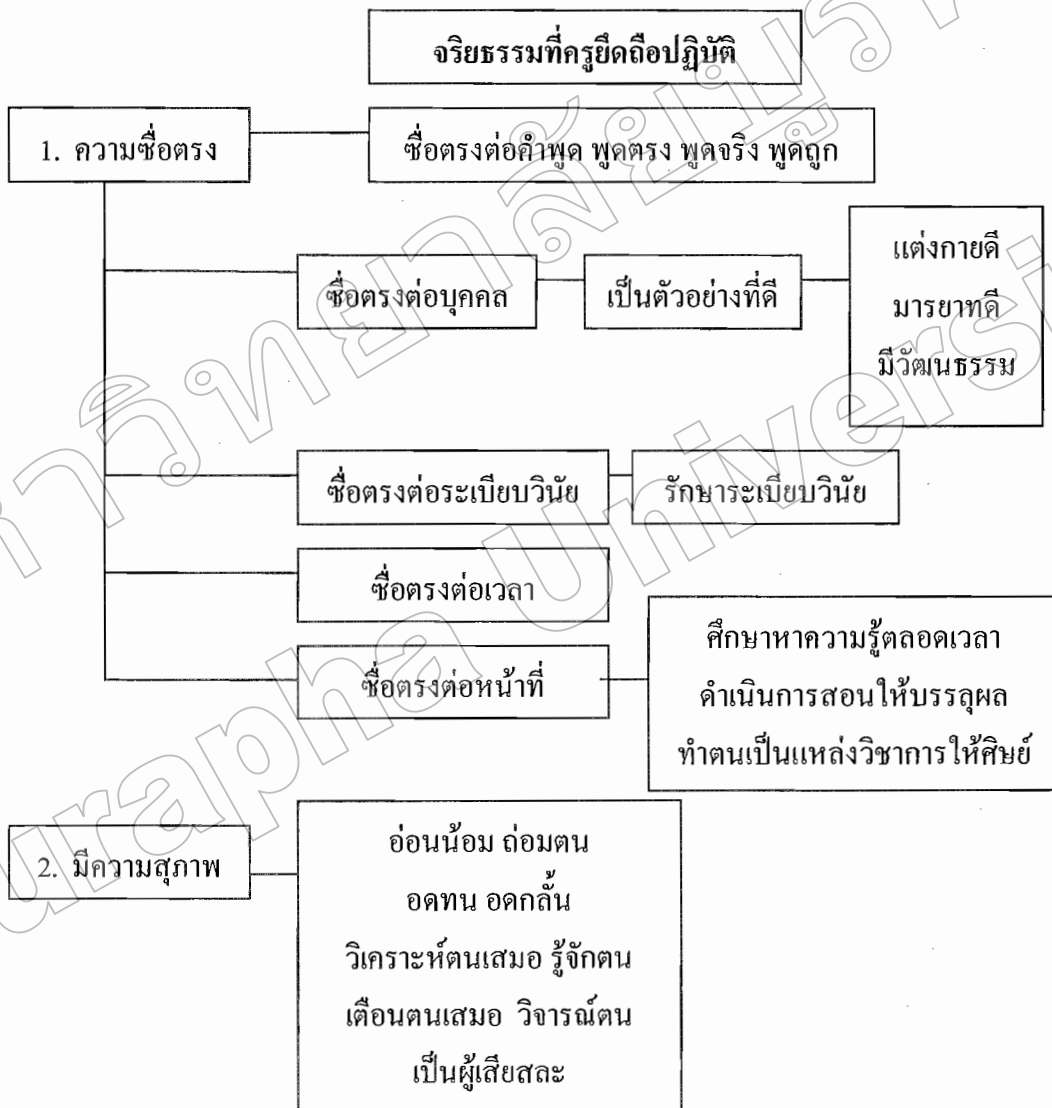
ข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู

ข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและ  
วัฒนธรรมไทย

จากแบบแผนพฤติกรรมของครูตามจรรยาบรรณทั้ง 9 ข้อนั้น พบว่า มีส่วนช่วยเสริมสร้าง  
พัฒนาให้ครูเป็นทรัพยากรที่จะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาที่สังกัดอยู่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างเต็มที่ และสำหรับประเด็นด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นก็มีความสอดคล้องกับจรรยาบรรณในข้อที่ 7 ที่มุ่งให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพ รวมทั้งเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การวิชาชีพครู ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้นก็ถือเป็นในจรรยาบรรณที่ครูควรยึดถือปฏิบัติด้วยเช่นกัน รายละเอียดของจริยธรรมที่ครูควรยึดถือปฏิบัตินั้นแสดงได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 จริยธรรมที่ครูยึดถือปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 12)

### คุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครูดี มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ รวบรวมไว้มากมาย เรียงลำดับตามความสำคัญ 10 คุณลักษณะแรก จากงานวิจัยของเจลีว บูร์กาคี และคณะ (2540 อ้างถึงใน ยนต์ ชุ่มจิต, 2548, หน้า 214) มีดังนี้

1. ความประพฤติเรียบร้อย
2. ความรู้ดี
3. บุคลิกลักษณะและการแต่งกายดี
4. สอนดี
5. ตรงเวลา
6. มีความยุติธรรม
7. หากความรู้อยู่เสมอ
8. ร่าเริงแจ่มใส
9. ซื่อสัตย์
10. เด็ดขาด

สำหรับคุณลักษณะของครูแห่งชาติ โดยสำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้นำเสนอบทบาทและมาตรฐานของครูแห่งชาติประเทศอังกฤษ โดยมีบทบาทดังต่อไปนี้ คือ ให้การฝึกอบรมนักศึกษาครู เป็นครูที่เลี้ยงแก่ครูบรรจุใหม่ ให้คำแนะนำแก่ครูคนอื่นในการจัดการเรียนการสอน จัดทำอุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เผยแพร่ผลงานวิจัยและวิธีสอนที่ดีแก่เพื่อนครูและสาธารณชน มีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของครูอื่น ช่วยเหลือครูผู้ซึ่งมีปัญหา สำหรับคุณสมบัตินักครูตามมาตรฐานมีดังต่อไปนี้ มีผลงานเป็นเลิศ มีความเป็นเลิศในวิชาที่สอนหรือมีความรู้ในสาขาวิชาพิเศษ มีความสามารถในการวางแผนเป็นอย่างดี รวมทั้งเป็นเลิศในการให้คำแนะนำและสนับสนุนเพื่อนครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2548, หน้า 221) ได้เสนอคุณลักษณะของครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ สรุปดังนี้ คือ ครูต้องเป็นผู้มีความรู้ดี สอนดี มีวิสัยทัศน์ เจนจัดฝึกฝนศิษย์ ดวงจิตใฝ่คุณธรรม งามเลิศล้ำด้วยจรยา มีศรัทธาความเป็นครู ดำรงอยู่ด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา

จากคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ที่ได้นำเสนอ จะเห็นว่าคุณลักษณะของครูเป็นที่คาดหวังของสังคมสูง ทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานตามมาตรฐานของวิชาชีพ การพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ในบทบาทของผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน บทบาทผู้ทำคุณประโยชน์สู่สังคม ซึ่งคุณลักษณะทั้งหมดล้วนส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครูและอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนครูได้เป็นอย่างดี



### การปฏิรูปวิชาชีพครู

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐฉิ สุวรรณทิพย์ (2552 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2553) กล่าวว่า ปัญหาการผลิตครูนอกจากจะ “เกิน” ในเชิงปริมาณแล้วยัง “ขาด” ในเชิงคุณภาพด้วย เห็นได้ชัดจากการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ไม่เชื่อมโยงกับสภาพจริง ในโรงเรียนใช้วิธีการสอนแบบธรรมดาและขาดการเตรียมความพร้อมให้ครูไปทำงานในชนบท “การปฏิรูปการศึกษา” จะเดินหน้าต่อไปได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อมของกลุ่มบุคลากรกลุ่ม “ครู” ซึ่งมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และความพร้อมเหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีเทคโนโลยีที่จำเป็นเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การปฏิรูปวิชาชีพครู ตามที่กำหนดในหมวด 7 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) จัดให้มีระบบและกระบวนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ปรับปรุงให้สถาบันที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 2) จัดให้มีการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู โดยจัดตั้งองค์การวิชาชีพครูและสภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลและการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา 3) จัดให้มีองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา ข้าราชการสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานของบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา 4) จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่ผู้อื่น สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ 5) จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และ 6) ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัด

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2553) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ดังนั้น สิ่งที่เป็น “ครู” จะต้องมีคือความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ 1) ความรู้ที่แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบในการสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่นักเรียนหรือผู้เรียน 2) มีความรู้

ความชำนาญเป็น “เอกทัศกะ” ในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้<sup>3</sup>) มีความสามารถในการ “ปลูกฝัง” บรรดา “จิตตานีก” ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพึงจะได้รับในการศึกษาระดับอนุบาลศึกษาและประถมศึกษา ซึ่งระดับของวิชาความรู้ ที่ครูจะต้องสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ยังอยู่ในขั้นต้น ๆ ดังนั้น ในการศึกษาระดับดังกล่าวภารกิจของครูจึงเน้นไปที่ความรู้ความชำนาญในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ตลอดจนความสามารถในการ “ปลูกฝังจิตตานีก” แต่ในระดับมัธยมศึกษาและสูงขึ้น นอกจากครูจะต้องมีความรู้ความชำนาญทั้งในการสอนและการปลูกฝังจิตตานีกแล้ว ยังจะต้องมีความรู้แตกฉานในวิชาที่สอนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ “การผลิตครู” จึงควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ

กล่าวโดยสรุป การปฏิรูปครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันบุคลากรทางการศึกษา

#### ความเป็นมาของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 บัญญัติว่าให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์การอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาวรรคสอง ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด วรรคสาม การจัดให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด วรรคสี่ ความในวรรคสอง ไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตาม

อัยาศัย สถานศึกษา ตามมาตรา 18(3) ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษาและวิทยาการพิเศษทางการศึกษา วรรคห้า ความในมาตรานี้ไม่ใช่บังคับแก่คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา และมาตรา 54 บัญญัติว่า ให้มีองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์การกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 51)

จากการที่กล่าวข้างต้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งด้านการผลิต การพัฒนาและการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมากำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ผลจากการศึกษาดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภา ครั้งที่ 6/2549 วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2549 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 51)

#### ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 51) สอดคล้องกับ เมธี ปิณฑนานนท์ (2552, หน้า 311-317) กล่าวถึงทุกวิชาชีพย่อมต้องมีมาตรฐานของวิชาชีพนั้น เพื่อวัด หรือประมาณค่าผู้ปฏิบัติการวิชาชีพ ตามมาตรฐานด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานด้านความรู้ก็คือ มาตรฐานด้านประสบการณ์ และทักษะวิชาชีพก็ตาม จะต้องถูกกำหนดขึ้น โดยองค์การ หรือสมาคมวิชาชีพของแต่ละวิชาชีพ ดังตัวอย่าง เช่น อาชีพด้านกฎหมายก็มีสภาทนายความ อาชีพด้านสถาปัตยกรรมก็มีสถาปนิก

สมาคม อาชีพทางการแพทย์ ก็มีแพทยสภา อาชีพด้านการพยาบาล ก็มีสมาคมการพยาบาลหรือ อาชีพด้านการศึกษา ก็มีคุรุสภา เป็นผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพของตนตามความมุ่งประสงค์ดังกล่าวข้างต้น การที่องค์กรด้านวิชาชีพต่าง ๆ ได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพของตน ถือเป็นภาระหน้าที่เพื่อความมุ่งประสงค์ในการรักษา ส่งเสริม และพัฒนาอาชีพของตนให้มีมาตรฐานสูงที่สุด โดยให้ผู้ปฏิบัติการ ผู้รับบริการ ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนได้เห็นความสำคัญของการอาชีพนั้น ๆ และเพื่อการอาชีพนั้น ๆ สามารถคงอยู่ได้ด้วยควมมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่อง และสำหรับวิชาชีพทางการศึกษานั้น คำว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเป็นทั้งการสร้าง การพัฒนา รวมทั้งการเสริมให้บุคคลมีคุณภาพ มีศักยภาพ ที่จะเป็ผลเมืองที่มีคุณค่าของชุมชน สังคม และประเทศ หากมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาไม่มีมาตรฐานหรือมาตรฐานต่ำ ก็ย่อมเป็นตัวบ่งชี้ชัดเจนว่า ระบบการศึกษาจะสร้างหรือพัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพที่จะมีชีวิตที่ก้าวหน้าและเป็นสุขได้ยากลำบาก ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา จะมีสมาคมวิชาชีพด้านการศึกษาดูแลเรื่องมาตรฐานการอาชีพของครู และของผู้บริหารที่ เรียกว่า (Professional Standard Boards) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษานั้นมีความสำคัญ นอกจากนั้นก็จะมึคณะกรรมการวิชาชีพทางการศึกษาในแต่ละเขต แต่ละท้องที่ และแต่ละรัฐ เพื่อความพยายามให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ให้ถึงมาตรฐานขั้นต่ำของวิชาชีพ เป็นต้น ส่วนมาตรฐานวิชาชีพการศึกษาของประเทศไทย ก็ได้ถูกกำหนดขึ้นโดยคุรุสภา ซึ่งการกำหนดมาตรฐานดังกล่าวได้ผ่านการศึกษาค้นคว้าทั้งในรูปของการวิจัย และใช้ประโยชน์ ผลการวิจัย การศึกษาเอกสารการประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ และอื่น ๆ เพื่อประมวลข้อมูลมากำหนดเป็นมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard) เป็นการกำหนดมาตรฐานของสมรรถนะ รวมทั้งความรู้และความเข้าใจที่คาดหวังว่าบุคลากรจะบรรลุสำหรับอาชีพหนึ่ง มาตรฐานอาชีพนี้ใช้เป็นฐานในการกำหนดและประเมินเพื่อให้ได้คุณวุฒิวิชาชีพ (Vocational Qualifications: VQ) มาตรฐานอาชีพทำโดยกลุ่มอาชีพเฉพาะนั้น ๆ (บางครั้งเรียกมาตรฐานสมรรถนะ) “อาชีพ” และ “วิชาชีพ” มีลักษณะที่แตกต่างกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543)

ความหมายของคำว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา มีความหมายที่เป็นอาชีพขั้นสูง เช่นเดียวกับอาชีพขั้นสูงอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล และอื่น ๆ แต่ที่มีความต่างที่สำคัญก็เพราะมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองสังคมได้ด้วยว่า การที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และ

กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม โดยต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาไว้ 3 ด้าน คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 4)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัย ชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549, หน้า 59)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

### เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน คือ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพกำหนดไว้ ดังนี้

1. วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง
2. วุฒิปริญญาตรีทางวิชาการหรือวิชาชีพอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต
3. ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่สภาวิชาชีพรับรอง และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอนตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนด

มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ประกอบด้วย 12 เกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์

มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ได้แก่ ตามจรรยาบรรณครูที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) กำหนด ซึ่งปัจจุบันกำหนดไว้ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมกำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ครูต้องตั้งใจให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ เพื่อยึดเป็นกรอบและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน การดำเนินงาน บทบาทหน้าที่ของครู ตลอดจนการพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ภายใต้กรอบแห่งคุณธรรมและจรรยาวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

#### **บทบาทของครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

การประกอบวิชาชีพครูนอกจากจะมีมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแนวทางการดำเนินงาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครู จะต้องยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติ เช่นเดียวกัน ซึ่งมีดังนี้ (สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย, 2549)

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ
2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา กล่าวคือ

2.1 ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

2.3 ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

2.4 ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

2.5 ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

6. จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและวิทยากรประเภทต่าง ๆ

8. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชน ทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียน ตามศักยภาพ

9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

10. จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนา คนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิดความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่องสังคม

11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัด



การศึกษา อบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญา และวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่าง

12. พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงาน และประพฤติดุปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การดำเนินงานจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ขึ้นกับผู้เรียนและชุมชนตามแนวทางที่กล่าวมาแล้วเป็นบทบาทของครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักในการปฏิรูปการศึกษาสามารถจะดำเนินการได้ โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือทิศทางจากกระทรวง หรือ หน่วยงานต้นสังกัดแต่อย่างใด เนื่องจากสิ่งที่ปรากฏเป็นแนวทางจัดการศึกษาอยู่ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ส่วนเป็น หลักวิชาครู ผู้ประกอบวิชาชีพครู หรือครูมืออาชีพ ได้ศึกษาเล่าเรียน และฝึกอบรมแล้วทั้งสิ้น ถ้าครู ได้เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเสียแต่บัดนี้ก็จะเป็นการเรียก “ความเป็นมืออาชีพ” ของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครูมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชนโดยทั่วกัน

คณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา ได้กล่าวถึง บทบาทของครูในการพัฒนาประเทศว่า ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับสูง มีการจัดการศึกษาตาม แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติซึ่งเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ นับเป็นแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 ถึง พ.ศ. 2539) การดำเนินการพัฒนาการศึกษาในแต่ละแผนได้มีการประเมินผล เพื่อใช้ในการปรับปรุงปฏิบัติงานในระยะต่อมาโดยตลอดปัญหาทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นเรื่อง ของปริมาณการศึกษา คือ เยาวชนของประเทศยังขาด โอกาสทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาที่จะช่วยให้พลเมืองส่วนใหญ่มีคุณภาพหนทางแก้ปัญหาส่วนหนึ่งได้มุ่งขยาย โอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวาง

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-3539) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ และนโยบายในระดับประถมศึกษาที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนที่จบประถมศึกษาได้เรียน ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือได้รับการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ มากขึ้น (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินงานตามนโยบายนี้ โดยการจัดทำ โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นอีก 3 ปี ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 และมีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้ครบทุกโรงเรียนในปีการศึกษา 2540 ตามหลักการนี้รัฐจะต้องเพิ่มปริมาณสถานศึกษา ต้องสนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา เพิ่มครูทั้งปริมาณและคุณภาพ

สุเทพ เชาวลิต (2524, หน้า 7) ได้ระบุถึงบทบาทของครูในเขตชนบทว่า ครูเป็นผู้นำชนบทที่สำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้ แข็งแกร่งต่าง ๆ แก่ชาวบ้าน ได้ ชาวบ้านเดือดร้อนมักมาหาครูขอคำปรึกษา ครูจึงเป็นที่เคารพรักของชาวบ้าน นอกจากนี้ เมธี ปิณฑานนท์ (2552, หน้า 31-34) ได้ระบุถึงบทบาทของครูกับการพัฒนาชนบทยกจนได้ว่า ครูที่ทำงานชนบทยกจนมักจะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความเสียสละ อุตสาหะเพียรและมีกุศลจิต ดังนั้น ครูจะต้องเป็นตัวอย่างในด้านการมีบทบาทในการให้ความรู้แก่ประชาชนในชุมชนและช่วยพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่ยากจน นอกเหนือจากการสอนในชั้นเรียน ครูจึงควรจะมีบทบาทพัฒนาชุมชนในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และอาชีพ สังคมและวัฒนธรรม สุขภาพอนามัย และการเมืองการปกครอง การพัฒนาท้องถิ่น ด้านการศึกษาถือว่าเป็นบทบาทโดยตรงของครู เพราะการให้การศึกษา เป็นหน้าที่โดยตรงสำหรับผู้ที่มิวิชาชีพครูจะกระทำได้ โดยการพยายามใช้ความรู้ความสามารถและใช้ประโยชน์จากวัสดุและอุปกรณ์ที่มีอยู่ใน โรงเรียนและชุมชนแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาชุมชน ครูอาจทำได้ดังนี้ คือ

1. จัดหลักสูตรการเรียนการสอน พยายามเน้นหนักในด้านแก้ปัญหาและสนองความต้องการของท้องถิ่น
2. การจัดการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ที่เรียน ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง ๆ (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2550, หน้า 168)

3. ปรับปรุงโรงเรียนเป็นศูนย์ประสานงานบริการด้านวิชาการ และข่าวสาร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, หน้า 26) ครูซึ่งมีจำนวนมากและกระจายอยู่ในท้องถิ่นต่าง ๆ ทั่วประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการศึกษาให้มีส่วนในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า บทบาทของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติวิชาชีพแต่ละวิชาชีพซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะสำหรับแต่ละวิชาชีพ โดยชัดเจน อันประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน มีองค์การควบคุมการประกอบวิชาชีพทำหน้าที่ควบคุมคุ้มครอง และส่งเสริมการปฏิบัติและพัฒนาวิชาชีพครู

### การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวง กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบ วิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของ มาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิ กล่าวหาหรือกล่าวโทษกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษ ผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ ยกข้อกล่าวหา/ กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

สรุปได้ว่า การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม เป็นการยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมี คุณภาพ และมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความ เชื่อถือศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

### การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

โดยที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นหลักฐานแสดงคุณสมบัติความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของผู้มีสิทธิประกอบวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ออกใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพแก่ผู้มีคุณสมบัติความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง สร้างความเชื่อถือศรัทธา และ จูงใจ คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครูให้มากขึ้น

2. เพื่อเป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา และคุ้มครอง ผู้บริโภค ผู้รับบริการ ทางการศึกษาให้ได้รับอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน

3. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาคุณภาพเด็กและเยาวชนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครบถ้วนตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

#### ผู้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ผู้ประกอบวิชาชีพครูตามที่กำหนดแห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 บัญญัติให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือข้อยกเว้นสำหรับบางกรณีที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้

1. ผู้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบการศึกษา ในระบบการศึกษาและนอกระบบ โดยจัดการศึกษาในลักษณะสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และ โรงเรียนทั้งนี้ ยกเว้นศูนย์ การเรียนผู้ทำหน้าที่วิทยากรพิเศษทางการศึกษา และคณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญา

2. ผู้ที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แก่

2.1 ผู้ที่เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้เรียนเป็นครั้งคราว

2.2 ผู้ที่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการสอน แต่บางครั้งต้องทำหน้าที่สอนด้วย

2.3 นักเรียน นักศึกษา หรือผู้เข้ารับการศึกษา ซึ่งทำการฝึกหัด หรืออบรมในความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพ

2.4 ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย

2.5 ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในศูนย์การเรียน หรือสถานที่เรียนที่หน่วยการจัดการศึกษา นอกโรงเรียนบุคคลครอบครัว ชุมชน หรือสถาบันทางสังคมอื่นเป็นผู้จัด

2.6 คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอุดมศึกษา ระดับปริญญา

2.7 ผู้บริหารการศึกษา ระดับ หรือเขตพื้นที่การศึกษา

สรุปได้ว่า ผู้ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพการเรียนการสอน ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งรูปแบบการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

### การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

การกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เป็นการรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามมาตรฐานอยู่เสมอและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นเหมาะสมอยู่เสมอ โดยมีมาตรการสำคัญ กล่าวคือ

#### 1. การพัฒนาครู โดยกำหนดแนวทาง ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549)

1.1 ให้มีระบบพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพระหว่างประจำการเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและความชำนาญการต่อเนื่อง

1.2 ให้ผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้ารับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

1.3 หากผู้ใดรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพไม่เข้ารับการพัฒนา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด หรือผลพัฒนาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้องค์การวิชาชีพครูพิจารณาพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

#### 2. การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีแนวทาง ดังนี้

##### 2.1 การพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.1.1 เป็นผู้ประพฤติดิจจรรยาบรรณวิชาชีพ กรณีไม่ร้ายแรง

2.1.2 เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่องค์การวิชาชีพกำหนด

2.1.3 เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การวิชาชีพกำหนด

##### 2.2 การเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2.1 ผู้ขาดคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.2.2 เป็นผู้ประพฤติดินผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างร้ายแรงจนมีอาจให้ปฏิบัติวิชาชีพได้อีกต่อไป

2.2.3 เป็นผู้ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์การวิชาชีพครูได้กำหนดอย่างต่อเนื่อง

2.2.4 เป็นผู้ไม่เข้ารับการพัฒนา หรือผลการพัฒนาไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์การวิชาชีพครูกำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายต่อการประกอบวิชาชีพครูอย่างร้ายแรง

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพ องค์การกลางทางการศึกษาได้กำหนดกรอบการประพฤติปฏิบัติ สำหรับข้าราชการครูทั้งมาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งในบริบทของความเป็นวิชาชีพเฉพาะและวิชาชีพชั้นสูงที่ข้าราชการครูต้องเป็นที่ศรัทธายอมรับและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

### บทบาทหน้าที่ขององค์กรที่พัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปคุณภาพการเรียนการสอน ครูทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูใหม่ (Newly-Qualified Teacher: NQT) ที่เพิ่งทำงานหรือครูประจำการที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วระยะหนึ่งต้องได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ชนิตา รัชต์พลเมือง (2550, หน้า 71) กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพที่รัฐบาลกำหนด เช่น กรอบมาตรฐานวิชาชีพครู (Teacher's Standard Framework) เพื่อช่วยให้ครูได้ตรวจสอบความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพ และได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล เช่น ทักษะการเป็นผู้รู้ การสอนเป็นทีม การให้การดูแลด้านวิชาการ การพัฒนาการสอนใหม่ ๆ รวมไปถึงการพัฒนานุคลิกภาพส่วนตัวด้วย โดยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศต่างๆ ดังต่อไปนี้

ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครูว่าจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน มีการจัด โครงการครูพี่เลี้ยง (Induction Program หรือ Mentor Program) สำหรับครูบรรจุใหม่ บางรัฐจัด โครงการในลักษณะดังกล่าวให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่เพิ่มได้รับการแต่งตั้ง บางรัฐกำหนดให้เข้ารับการอบรมก่อนบรรจุหรือต้องผ่านการพัฒนาวิชาชีพก่อนต่ออายุใบอนุญาต โดยคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ กำหนดมาตรฐานหลักในการประกอบวิชาชีพสำหรับครูไว้ 5 ประการ คือ 1) ครูต้องอุทิศตนเพื่อนักเรียนและการเรียนการสอน 2) ครูต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและรู้จักวิธีสอนเนื้อหาวิชาดังกล่าวให้นักเรียน 3) ครูต้องเป็นผู้บริหารจัดการเรียนรู้ของนักเรียน 4) ครูต้องรู้จักนำแนวทางการปฏิบัติงานและประสบการณ์ของตนเองมาใช้อย่างเป็นระบบ 5) ครูต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นสมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ (National Commission on Teacher and America's Future, 1989) สอดคล้องกับในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนแก่ครูใน โรงเรียนแห่งชาติและ โรงเรียนรัฐที่จัดการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2514 (Special Measures Act Regarding the Salaries of Education Personnel of National and Public Schools for Compulsory Education) มีบทบัญญัติว่าด้วยการปรับโครงสร้างเงินเดือนครู โรงเรียนรัฐทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยให้แยกระบบเงินเดือนของครูให้สูงกว่าเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น โดยประเทศญี่ปุ่นมอบหมายให้แต่ละท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรัฐบาลกลางร่วมรับผิดชอบ (Mext, Japanese Government Policies in Education Science and Culture) นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นยังได้ตรากฎหมายว่าด้วยการรักษาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสามารถ พ.ศ. 2517 (Special Measure Law Concerning the Securing of Capable Educational Personnel in Various Compulsory Education Schools for the Maintenance

and Enhancement of School Education Standards) โดยเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อปรับปรุงระบบเงินเดือนครูให้สูงขึ้นจนสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถสูงให้เข้ามาประกอบวิชาชีพครู โดยความสมัครใจและพร้อมที่จะทำหน้าที่ครูซึ่งต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมีทักษะด้านการบริหาร สารบัญญัตินี้ของกฎหมายฉบับนี้ คือ การกำหนดขั้นตอนการเพิ่มเงินเดือนครูและให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ครู โรงเรียนที่สอบในชั้นการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและครู โรงเรียนอื่น ๆ เป็นค่าตอบแทนสำหรับครูผู้นำ (Chief Teachers' Allowance) ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานและเป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนการสอน และค่าตอบแทนสำหรับทำกิจกรรมชมรม (Club Activities Allowance) ซึ่งเป็นบริการพิเศษ ผลจากกฎหมายฉบับนี้ทำให้เงินเดือนครูในระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้รับการแก้ไขปรับปรุงเป็นระยะ ๆ เดือนมกราคม พ.ศ. 2517 เงินเดือนครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นได้รับการปรับเพิ่มขึ้นครั้งแรกเฉลี่ยร้อยละ 9 ครั้งที่สองในเดือนมกราคม พ.ศ. 2518 ปรับเพิ่มขึ้นอีกโดยเฉลี่ยร้อยละ 7 ครั้งที่สามได้รับการอนุมัติให้เพิ่มเงินเดือนขึ้นอีกสองงวดเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่องวด งวดแรกเดือนมีนาคม พ.ศ. 2519 งวดที่สองเดือนมีนาคม พุทธศักราช 2520 (Mext, Education Standards in Japan, 1975) หลังจากนั้นได้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนจนกระทั่งครบขั้นตอนตามกฎหมาย เมื่อถึงปีพุทธศักราช 2521 เงินเดือนครูจึงเพิ่มขึ้นจากเดิมถึงร้อยละ 30 ส่งผลให้โครงสร้างเงินเดือนครูสูงกว่าข้าราชการอื่น อันเป็นการยกระดับสถานภาพวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ในสังคมทำให้เยาวชนที่มีความสามารถสนใจประกอบวิชาชีพครู และทำให้ระดับการแข่งขันในการสอบคัดเลือกเป็นครูสูงขึ้นอย่างมาก (Institute for International Cooperation, Japan International Cooperation Agency) นอกจากนี้เงินเดือนแล้ว ประเทศญี่ปุ่นยังได้วางระบบให้เงินค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์แก่ครูเป็นอย่างดี ที่สำคัญ คือ การให้เงินโบนัสซึ่งครูจะได้รับปีละ 3 ครั้ง เมื่อรวมกันแล้วอาจได้มากถึง 5.2 เท่าของเงินเดือน (Mext, Development of Education in Japan, 1994-1996, National Report presented at the 45<sup>th</sup> session of the International Conference on Education) เช่นเดียวกับประเทศฟินแลนด์

ประเทศฟินแลนด์ที่ให้ความสำคัญกับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีบทบัญญัติไว้ในกฎหมายสูงสุดของประเทศ คือ รัฐธรรมนูญแห่งประเทศฟินแลนด์ พุทธศักราช 2542 (Finland Constitution 731/1999) มาตรา 125 ที่บัญญัติว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งรวมถึงตำแหน่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องมีทักษะความสามารถ และเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม” (ชนิดา รักษ์พลเมือง, 2550, หน้า 175)

ประเทศไทยก็ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู สู่วิชาชีพชั้นสูง ซึ่งวิชาชีพชั้นสูง คือการทำให้ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง โดยมีภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดี และมีความรู้ ซึ่งถือเป็นภาระหน้าที่หนักหนากว่าคนธรรมดา

ทั่วไป ดังนั้น จึงต้องทำให้ครูยืนอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม และไม่เคียดแค้นเรื่องฐานะความเป็นอยู่ เพื่อให้ครูทุ่มเทพลังทั้งหมดในการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพและคุณธรรม วิจิตร ศรีสอ้าน (2546) ประธานคณะกรรมการการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ได้เสนอข้อคิดเรื่องปฏิรูปการศึกษาว่า หากไม่ควบคุมคุณภาพครูให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว การปฏิรูปการศึกษาคงเป็นไปได้ยาก ดังนั้น จึงต้องทำให้วิชาชีพครูเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง หากแต่หลากหลายปัญหาที่ครูต้องเผชิญในช่วงเปลี่ยนผ่านของการปฏิรูปการศึกษา ที่นำสิ่งใหม่จากระบบใหม่เข้ามา รวมทั้งนำสิ่งพึงใจและไม่พึงใจของระบบเก่าออกไป ส่งผลให้ทัศนคติต่อการเป็น “วิชาชีพชั้นสูง” ของครูเปลี่ยนไป ซึ่งแนวทางสู่การเป็นวิชาชีพชั้นสูงของครูนั้นจะต้องมีพันธะหน้าที่ต่อสังคมชัดเจน มีกรให้บริการต่อสังคมที่ชัดเจน และผู้ที่ก้าวเข้าสู่อาชีพครูต้องมีวุฒิการศึกษา อย่างน้อยระดับปริญญาตรี และอาชีพครูต้องมีมาตรฐานจรรยาบรรณของความเป็นครู มีองค์การควบคุม มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการศึกษา จะต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อความเป็นครูเสียใหม่ ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา และต้องปฏิรูปทั้งระบบและกระบวนการ ในการผลิตครูใหม่ ต้องมีมาตรฐานหลักสูตรใหม่ ปรับการเรียนเป็น 5 ปี และต้องดูความพร้อมของสถาบันผลิตครู โดยสภาวิชาชีพควรจะเข้ามารับรองสถาบัน ผลิต โดยจะเข้ามาดูในด้านการฝึกปฏิบัติการ ทั้งนี้ อาจใช้เวลาศึกษาเนื้อหาวิชา 4 ปี และอีก 1 ปี เป็นช่วงฝึกปฏิบัติการ เหมือนวิชาชีพการแพทย์ โดยการจัดสรรเวลาช่วงนี้ทำได้อย่างอิสระและแบ่งเป็นช่วง ๆ เพียงแต่ต้องรวมเวลาให้ครบ 1 ปี “ด้านความพร้อมของสถาบันผลิตบุคลากร ไม่ว่าจะป็นมหาวิทยาลัยหรือสถาบันราชภัฏ ก็ต้องมีการพัฒนาและเตรียมความพร้อมให้มากขึ้น เนื่องจากสถาบันเหล่านี้อ่อนแอลง เพราะครูของครูอ่อนแอลง ทั้งนี้บุคลากรที่จะเข้ามาศึกษาวิชาชีพครูจะต้องใช้เวลาศึกษา 5 ปี และต้องพัฒนาด้านอื่นควบคู่กันไปด้วย”

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ขององค์การที่พัฒนาวิชาชีพครูของหลายประเทศ พบว่า วิชาชีพครูได้รับการยอมรับในความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยตรง ครู คือ ผู้กำหนดคุณภาพประชากรในสังคม และคุณภาพประชากรในสังคม คือ ตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง การศึกษา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงควรเป็นที่รวมของคนเก่ง คนดี สามารถเป็นต้นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2550)

วิจิตร ศรีสอ้าน (2546) กล่าวถึง การพัฒนาครูประจำการ สามารถทำได้โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู องค์การวิชาชีพครู และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 ทั้งนี้ ครูสภา หรือองค์การวิชาชีพครู เป็นผู้กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ข้าราชการครูถูกจำแนกด้วยแท่งอัตราเงินเดือน และตาม



กฎหมายใหม่ได้ปรับเปลี่ยนเป็น 5 ระดับ คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งระบบใหม่นี้จะส่งผลกระทบต่อครูในเรื่อง วิทยฐานะ โดยตรง สอดคล้องกับ จุรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์ (2552) กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพครู โดยการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รัฐบาลดำเนินการควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูเช่นเดียวกัน ในการทำให้สามารถปฏิรูปการศึกษารอบ 2 ประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาหรือปฏิรูปการผลิต พัฒนาครู เป็นหัวใจสำคัญในการเดิน ไปสู่เป้าหมายการศึกษาที่มีคุณภาพ ที่มีครูเป็นตัวจักรสำคัญ รัฐบาลมีนโยบายจัดตั้งสถาบันกำหนดมาตรฐานการผลิตครูและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานของ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยผลิตครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ที่จะก้าวเข้ามาร่วมกระบวนการปฏิรูปการศึกษา มีคุณภาพมาตรฐาน ตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น ไม่ใช่แยกกันผลิต และมีมาตรฐานการผลิตที่แตกต่างกัน ควรจะมีสถาบันกลางที่จะกำหนดมาตรฐาน คุณภาพ สำหรับครูปัจจุบัน สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยสถาบันจะเป็นผู้กำหนด และจัดหลักสูตรการ พัฒนาครู รวมทั้งอาจจะเป็นผู้จัดการอบรมพัฒนาเองหรือไม่ ก็จะต้องเป็นประเด็นที่พิจารณาต่อไป ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการก็มีสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่วัดไร่ขิง หน่วยงานต่าง ๆ ก็จะมีสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่บ้างแล้ว ในระดับอุดมศึกษาก็จะมีหลักสูตร พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ยังคงกระจายอยู่ มาตรฐานและทิศทางยังไม่เป็น ไปในทิศทางเดียวกัน หรือยังไม่สนองตอบต่อการปฏิรูปการศึกษาอย่างตรงประเด็นและเป็นเอกภาพ โดยแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจของครู รัฐบาลจะจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและจะช่วยแก้ไข ปัญหาหนี้สินให้กับครูด้วยการจัดสวัสดิการครู สำหรับครูในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการ ทำประกันชีวิต เป็นความคืบหน้าของสวัสดิการครูที่กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรให้ การพัฒนาระบบ วิทยฐานะ ได้มอบนโยบายให้กระทรวง ศึกษาธิการ ปรับปรุงระบบการเลื่อนวิทยฐานะ มุ่งปรับระบบ ที่เน้นการวัดผลจากเอกสารวิชาการ เป็นระบบที่มุ่งเน้นวัดผลจากผลสัมฤทธิ์การเรียนการสอนของ ครูกับนักเรียนเป็นหลัก ครูจะได้ไม่ต้องทำเอกสารมากเกินไป จนกระทั่งไม่มีเวลาสอน นักเรียนและสูญเสียเงินทอง หลักเกณฑ์เหล่านี้ เป็นภาระของครู และผลที่ได้ไม่มีผลตอบแทนกลับมา ยังคุณภาพการศึกษา เพราะบางส่วนไม่เป็นความจริง จึงต้องแก้ปัญหาโดยการพิจารณาว่า ความพอดี อยู่ตรงไหน จุดสมดุลคืออะไร โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความสำคัญของเอกสารวิชาการ เพิ่มความสำคัญ ของผลสัมฤทธิ์เชิงประจักษ์ เชิงคุณภาพการเรียนการสอน และยังสรุปถึงการปฏิรูปการผลิตและ พัฒนาครู ที่นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งและมีผลกระทบต่อผู้เรียน ทำให้การศึกษาของชาติมีคุณภาพ เป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้นและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูเป็นสำคัญ โดย พัฒนาทั้งระบบตั้งแต่สถาบันผลิตครู องค์กรที่ควบคุมกำกับดูแลครู การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ

การพัฒนาครูผู้วิชาชีพชั้นสูง สมกับที่สังคมยกย่องให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี  
เหมาะสมสำหรับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

## แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Career Path)

### ความหมายของความสำเร็จในอาชีพ

อาชีพมีอิทธิพลอย่างต่อเนื่องต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ เกียรติยศ  
ชื่อเสียง ตลอดจนความพึงพอใจในตนเองของบุคคล ดังนั้น ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพจนถึงการ  
มีความสุขในการทำงาน หรือที่เรียกว่าความสำเร็จในอาชีพ จึงมีความสำคัญต่อบุคคล ผู้วิจัยได้ทำ  
การรวบรวมแนวความคิดต่าง ๆ ที่มีนักวิชาการ ได้ศึกษาถึงความหมายของความสำเร็จในอาชีพใน  
ทัศนะที่หลากหลายไว้ ดังนี้

บาร์ช (Baruch, 2004, p. 124) ได้ให้ทัศนะของความสำเร็จในอาชีพในมุมมองภายในและ  
มุมมองภายนอก กล่าวคือ อาชีพในมุมมองภายใน (Internal Career) คือ การรับรู้ของตัวเองในแต่ละ  
บุคคลเกี่ยวกับอาชีพของตนในด้านการพัฒนา ความก้าวหน้า และความสำเร็จในเป้าหมายของ  
บุคคลนั้น ซึ่งการรับรู้ของตนเองนี้เกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายอาชีพเชิงจิตวิสัยและการประเมิน  
ความสำเร็จของอาชีพในมุมมองภายในเป็นจิตวิสัย (Subjective) ดังนั้น คำจำกัดความของความสำเร็จใน  
วิชาชีพภายใน (Internal Career Success) จึงขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายในและค่านิยมของบุคคลและ  
สัมพันธ์กับเป้าหมายในวิชาชีพที่ตั้งขึ้น โดยตนเองเพื่อตนเอง ทั้งนี้

เชียน และมานีน (Schein & Maanen, 1977 cited in Hodgkinson, 2005, p. 108) ได้กล่าวถึง  
มุมมองภายในเกี่ยวกับอาชีพ (The Internal Career) ว่าอาชีพ ถูกนิยามว่า เป็นความคิดเห็นเชิงจิตวิสัย  
(Subjective Idea) เกี่ยวกับงานและชีวิตของบุคคลนั้น ๆ รวมทั้งบทบาทของบุคคลเหล่านั้นด้วย  
ส่วนอาชีพในมุมมองภายนอก (External Career) จะเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลอื่นและองค์การรับรู้  
เกี่ยวกับอาชีพของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในด้านของการพัฒนา ความก้าวหน้า และความสำเร็จใน  
เป้าหมายของบุคคลนั้น การประเมินความสำเร็จในอาชีพจากวิธีการประเมินภายนอกนี้จะมีความ  
เป็นวัตถุวิสัย (Objective) มากกว่าการวัดในมุมมองภายใน ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้ประเมิน  
คนนั้นๆ ความสำเร็จในวิชาชีพภายนอก (Success in External Career) นี้ จะประเมินในแง่ของระดับ  
การสายการบังคับบัญชา และความก้าวหน้าในระดับขั้นหนึ่ง ๆ สถานภาพทางสังคม เช่น สถานภาพ  
ทางอาชีพคุณลักษณะมืออาชีพ และความสำเร็จทางการเงิน เช่น รายได้ เงินรางวัลที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ

โรเซนบรัม (Rosenbaum, 1984, p. 123) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในอาชีพว่าเป็นการ  
ส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงสถานะในองค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเจริญ  
ก้าวหน้าในวิชาชีพที่ตนได้รับจากความสำเร็จในวิชาชีพเชิงอัตนัยและปรนัย

แกตทิเกอร์ และลาวูด (Gattiker & Larwood, 1986, pp. 569-591) ได้ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับโครงสร้างภายนอกและความรู้สึกภายในที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาถึงความสำเร็จ ความพึงพอใจของบุคคล การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความพึงพอใจในความก้าวหน้าขององค์การคูบริน (Dubrin, 1996, p. 122) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การเริ่มต้นโดยมีวัตถุประสงค์และค่านิยมส่วนบุคคลเป็นความเชื่อที่ทำให้เกิดการดำเนินงานรวมทั้งมีการฝึกฝนตามลำดับ จัดจ้ และคณะ (Judge et al., 1995 b, p. 485) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพไว้ว่าความสำเร็จในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวกในด้านจิตใจหรือการบรรลุผลสำเร็จต่าง ๆ ที่ได้สั่งสมมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในช่วงชีวิตการทำงานของบุคคล มิลาเมด (Melamed, 1995 a, pp. 36-60) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง จำนวนครั้งในการรับการส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการขึ้นเงินเดือน ระหว่างช่วงการทำงาน รวมทั้งการได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบและบริหาร นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542, หน้า 69) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง ผลทางบวกในด้านจิตใจ ตลอดจนสัมฤทธิ์ผลซึ่งบุคคลได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของตน

เพ็ญจันทร์ เมตุลา (2544, หน้า 97) กล่าวว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการสนับสนุนที่ส่งทางบวกทางจิตใจ ตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากเงินเดือน การได้รับรางวัล การก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับขั้นที่สูงขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความมั่นคงทางสถานภาพทางการเงินและตำแหน่งรวมทั้งการได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ

กนกวรรณ อบเชย (2550, หน้า 97) ให้ความหมายของความสำเร็จในอาชีพว่า หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยเกิดเป็นความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนที่ได้รับ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำเร็จในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่รับรู้ได้ถึง การบรรลุผลตามอุดมการณ์ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับอาชีพของตน ในด้านการพัฒนาและความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคลนั้น โดยการรับรู้จาก ความสำเร็จในการทำงาน อำนาจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน และบทบาทของการทำงาน

#### ลำดับชั้นอาชีพ

ศุภางค์ จันทวานิช (2531, หน้า 28) จำแนกอาชีพในสังคมไทยได้เป็น 9 กลุ่มอาชีพใหญ่ ๆ คือ กลุ่มวิชาการวิชาชีพ กลุ่มผู้บริหารระดับต่าง ๆ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เสมียนบุคลากร กลุ่มผู้ประกอบการ อาชีพเกี่ยวกับการค้า กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพบริการ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตบุคลากรและคนงาน กลุ่มทหาร ตำรวจ และกลุ่มอื่น ๆ ได้แก่คหบดี ผลการวิจัย พบว่า อาชีพในกลุ่มวิชาการวิชาชีพ และ

กลุ่มผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีเกียรติภูมิสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ อาชีพที่เป็นหัวหน้าในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มผู้ประกอบการค้า และกลุ่มอาชีพบริการ และกลุ่มทหารตำรวจ อาชีพที่เหลือในสี่กลุ่มที่กล่าวมานี้และอาชีพในกลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตบุคลากรและคนงาน มีเกียรติภูมิปานกลาง ลดหลั่นลงไปจนถึงค่อนข้างต่ำ ผู้ให้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกันในแง่ภาคภูมิศาสตร์ ความเป็นเมืองและชนบท และระดับการศึกษาจะให้เกียรติภูมิต่างกัน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบในแต่ละภูมิภาค พบว่า ในภาคใต้ให้คะแนนเกียรติภูมิแก่อาชีพโดยทั่วไปสูงกว่าภาคอื่น ๆ โดยเฉพาะอาชีพในกลุ่มวิชาการวิชาชีพ ภาคอีสานให้เกียรติภูมิต่ำแก่อาชีพที่ให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต และภาคกลางให้เกียรติภูมิต่ำแก่กลุ่มทหารตำรวจ ชาวเมืองจะให้เกียรติภูมิต่ำแก่กลุ่มอาชีพวิชาการวิชาชีพ กลุ่มผู้บริหารระดับต่าง ๆ และกลุ่มผู้ประกอบการค้า ผลการเปรียบเทียบระหว่างชุมชนเมืองและชนบท พบว่า ชาวชนบทให้เกียรติภูมิต่ำแก่กลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตบุคลากร และคนงาน กับกลุ่มทหาร ตำรวจ โดยทั่วไปแล้วชาวชนบทมักให้เกียรติภูมิต่ำแก่อาชีพที่ตนรู้จักหรือเกี่ยวข้องด้วย ในแง่ระดับการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลที่จบประถมศึกษาจะให้คะแนนต่ำแก่กลุ่มวิชาการวิชาชีพและกลุ่มผู้บริหาร ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลที่จบมัธยมศึกษาจะให้คะแนนสูงกว่า และผู้ให้ข้อมูลที่จบสูงกว่ามัธยมศึกษาจะให้คะแนนสูงสุด ตรงกับข้ามในกลุ่มอาชีพบริการกลุ่มเกษตรกร กลุ่มผู้ผลิตบุคลากร และคนงาน ผู้ให้ข้อมูลที่จบประถมศึกษาจะให้คะแนนสูงสุด ผู้ให้ข้อมูลที่จบมัธยมศึกษา รองลงมา และผู้ให้ข้อมูลที่จบสูงกว่ามัธยมศึกษาต่ำสุด ในกลุ่มอาชีพผู้ปฏิบัติงานและผู้ประกอบการค้าแบบแผนการให้เกียรติภูมิจะคละกัน ผู้ให้ข้อมูลที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจะให้เกียรติภูมิกลุ่มอาชีพทหาร ตำรวจ สูงกว่าผู้ให้ข้อมูลกลุ่มอื่น ในการเรียงลำดับเกียรติภูมิของอาชีพ ห้าอาชีพแรกที่มีเกียรติภูมิต่ำสุด ได้แก่ รัฐมนตรี กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาล แพทย์ สัตวแพทย์ และเภสัชกร นายพลทหาร ทูต และอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามลำดับ ห้าอาชีพที่มีเกียรติภูมิต่ำที่สุด ได้แก่ หญิงบริการ กระเป๋ารถ โจร-หมอดู ผู้ปฏิบัติงานอาชีพบริการอื่น ๆ เช่น บุคลากรประจำลิฟต์ คนเฝ้าประตู คนเฝ้ารถ และอาชีพกรรมกรหรือคนงาน ตามลำดับ ผู้ให้ข้อมูลมักให้คะแนนเกียรติภูมิตามภูมิหลังเกี่ยวกับเพศ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา และอาชีพของตน สำหรับเหตุผลที่ผู้ให้ข้อมูลให้สำหรับการให้คะแนนเกียรติภูมิ เหตุผลสำหรับการให้เกียรติภูมิต่ำเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมีเกียรติ ความโก้ ความสำคัญ และความมีหน้ามีตา ความมีอำนาจ ความสามารถในการเป็นที่พึ่งได้ รายได้ ความท้าทาย และความเป็นตัวของตัวเอง เหตุผลสำหรับการให้เกียรติภูมิต่ำเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความไร้เกียรติและการไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม การใช้แต่แรงกายไม่ใช้ความรู้ การหลอกลวง คอร์รัปชัน หรือริบไถผู้อื่น ความไม่มั่นคงของอาชีพ รายได้ ความไม่เป็นที่พึ่งของตัวเอง และความไม่เป็นประโยชน์กับความจำเป็นผู้อื่น เมื่อเทียบคะแนนเกียรติภูมิของไทยกับของสากล พบว่า โดยส่วนรวมมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มีอาชีพ 20 อาชีพที่ไม่แตกต่างกันเลย

ส่วนใหญ่เป็นอาชีพในกลุ่มวิชาการวิชาชีพ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เกษตรกร บางระดับและกลุ่มผู้ผลิต อาชีพที่มีเกียรติภูมิสูงทั้งของมาตรฐานสากลและของไทยเป็นอาชีพที่เน้นเรื่องเกียรติและการยอมรับ จากสังคมเหมือน ๆ กัน แต่อาชีพของมาตรฐานสากลเน้นเรื่องอำนาจน้อยกว่าของไทย การวิจัย ครั้งนี้ได้จัดระดับอาชีพในสังคมไทยออกเป็น 4 ระดับ ตามการเกาะกลุ่มของค่าคะแนนเกียรติภูมิ โครงสร้างการจัดช่วงชั้นทางอาชีพในสังคมไทย แบ่งได้เป็นช่วงชั้นอาชีพที่มีเกียรติภูมิระดับสูง มี 12 อาชีพ ช่วงชั้นอาชีพที่มีเกียรติภูมิมิระดับปานกลางก่อนข้างสูง 30 อาชีพ ช่วงชั้นอาชีพที่มีเกียรติภูมิ ปานกลางก่อนข้างต่ำ 31 อาชีพ และช่วงชั้นที่มีเกียรติภูมิก่อนข้างต่ำ 15 อาชีพ เมื่อได้ทดลองนำช่วงชั้น ทางสังคมในปัจจุบันไปเปรียบเทียบกับ การจัดช่วงชั้นทางสังคมในอดีตซึ่งใช้ทัศนคติเป็นตัวกำหนด พบว่า มีความแตกต่างในแง่ที่ว่า มีชนชั้นกลางเกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบของอาชีพในช่วงชั้น ในและช่วงชั้นต่างยังคงไม่แตกต่างจากการจัดช่วงชั้นในอดีต กล่าวคือ อาชีพในช่วงชั้นสูงเป็นอาชีพที่ เกี่ยวข้องกับอำนาจทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ส่วนอาชีพในช่วงชั้นล่างเป็นอาชีพที่ใช้แรงกายเป็นหลัก ในขณะที่ชนชั้นกลาง โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพบริการ-ค้าขาย มีโอกาสที่จะเหยิบฐานะทางสังคมขึ้นไป ชนชั้นล่างมี โอกาสน้อยมากที่จะเหยิบฐานะทางสังคมของตนไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบัน ปนัดดา สุขเกษม (2548, หน้า 99) ศึกษาพบว่า ภาษากับระดับช่วงชั้นอาชีพ สัมพันธ์กัน ดังนี้ ช่วงชั้นทางสังคม ที่ถูกจัดโดยพิจารณาตามเกียรติภูมิของอาชีพ การใช้ภาษากับลำดับชั้นทางสังคมมีความสัมพันธ์กัน การใช้ภาษากับระดับช่วงชั้นอาชีพมีความสัมพันธ์กัน ปรัชญาการใช้ภาษาต่างกันในผู้ที่อยู่ในระดับ ช่วงชั้นอาชีพต่างกัน การศึกษาด้านการแปรของภาษาตามชั้นอาชีพนั้นมีปรากฏน้อยมาก โดยเฉพาะ การศึกษาด้านไวยากรณ์ โดยเฉพาะการศึกษาในส่วนของภาษาไทยแม้จะมีการศึกษา การแปล ทางด้านเสียงตามชั้นอาชีพอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นงานที่ไว้ทำการศึกษา ไม่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาการ แปลของไวยากรณ์ตามชั้นอาชีพในสังคมไทย ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินการ ศึกษาประเด็นดังกล่าว

#### ระดับช่วงชั้นอาชีพ

แต่ละบุคคลจะมีขั้นตอนการดำเนินอาชีพแบ่งเป็นระดับช่วงชั้นต่าง ๆ มานัน และเซียน (Maanen & Schein, 1980, pp. 317-318, อ้างถึงใน อุทัย เลาหวิเชียร, 2530) อธิบายขั้นตอนสำคัญ ของการดำเนินอาชีพของบุคคลไว้กว้าง ๆ ดังนี้

1. ขั้นการสำรวจ บุคคลจะสำรวจอาชีพจากสื่อต่าง ๆ หรือได้รับคำแนะนำจากพ่อแม่ เพื่อน และอาจารย์ โดยบุคคลจะประเมินความสามารถ จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง และเลือกเรียนในสาขาวิชา ที่สอดคล้องกับอาชีพที่คาดหวังในอนาคต หลังจากนั้นก็จะรับการทดสอบความสามารถ เพื่อการเข้าทำงาน

## 2. ขั้นการสร้างขั้นตอน (อาชีพแรกเริ่ม)

2.1 หางานและเข้ารับจ้างทำงาน

2.2 รับการปฐมนิเทศ

2.3 ได้รับมอบหมายงานครั้งแรก

2.4 การเลื่อนระดับ การโยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่ง

2.5 การยอมรับในการดำเนินอาชีพ

## 3. ขั้นการรักษา

3.1 อาชีพตอนกลาง บุคคลจะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญขึ้น ซึ่งเป็นระยะที่บุคคลจะสร้างผลผลิตและมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างสูงสุด ในระยะนี้บุคคลจะมีความรู้สึกที่จะก้าวหน้ามั่นคงในบทบาทของตน

3.2 อาชีพตอนปลาย การมอบหมายงานเท่ากับการใช้ประโยชน์จากความเฉลียวฉลาด การมองปัญหาและการตัดสินใจของบุคคล บุคคลจะได้รับการสั่งสอน และการฝึกอบรมให้ดีขึ้น เป็นบุคลากรที่พยายามปรับความตั้งใจและใฝ่ฝันของตนให้เข้ากับสภาพความเป็นจริง ซึ่งสามารถที่จะประสบความสำเร็จในช่วงสุดท้ายแห่งชีวิตการทำงานของตนเองได้

4. ขั้นแห่งการถดถอย ในขั้นนี้บุคคลจะวางแผนการเกษียณอายุหรือออกจากงาน เรียนรู้ถึงการยอมรับบทบาทที่ลดลง มีความพอใจและความสุขที่จะอยู่กับครอบครัว เพื่อนฝูงและชุมชน สรุปได้ว่า อาชีพต่าง ๆ ในสังคมที่มีอยู่หลากหลายอาชีพ และในความหลากหลายยังพบความแตกต่างระหว่างอาชีพในหลาย ๆ ประเด็นด้วยกัน ทั้งการใช้ภาษาที่แตกต่างกันในแต่ละระดับอาชีพ การจัดลำดับอาชีพออกเป็นช่วง ๆ ตามค่านิยมของสังคมถึงความเป็นอาชีพขั้นสูง ชั้นกลาง ชั้นต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้ ในการประกอบอาชีพยังมีระยะของการแสดงบทบาทของผู้ประกอบอาชีพออกเป็นบทบาทต่าง ๆ เริ่มจากระยะการสำรวจอาชีพ จนถึงขั้นแห่งการถดถอย

### กระบวนการวางแผนอาชีพ

กระบวนการวางแผนอาชีพ หมายถึง กระบวนการกำหนดเป้าหมายงานอาชีพของบุคลากรแต่ละคนในเส้นทางงานอาชีพที่เขาเลือก ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ คือ บุคลากรประเมินความสนใจ ค่านิยม จุดอ่อนและจุดแข็ง ศักยภาพและเป้าหมายชีวิต บุคลากรสำรวจทางเลือกงานอาชีพต่าง ๆ ที่เป็นไปได้สำหรับเขาเอง บุคลากรเลือกอาชีพที่เหมาะสม บุคลากรวางแผนความก้าวหน้าในชีวิตของตนเอง กระบวนการนี้ มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคลากรในการเลือกอาชีพที่มีเขาสนใจ การเลือกองค์กรที่อยากเข้าไปทำงานด้วย การกำหนดเป้าหมายในช่วงชีวิตของการทำงาน

ผู้บริหารสามารถสนับสนุนการวางแผนและพัฒนาอาชีพของบุคลากรได้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. สื่อสารให้เขามองเห็น โอกาสความก้าวหน้าหน้าที่การงาน

2. จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรประเมินตนเองด้านจุดอ่อน จุดแข็ง ความสนใจ ความสามารถเป็นอย่างไร

3. จัดบุคลากรเพื่อให้คำปรึกษาด้านอาชีพแก่บุคลากร

4. จัดให้มีสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อนำไปศึกษาด้วยตนเอง

5. จัดเครื่องมือทดสอบในประเด็นต่าง ๆ เช่น การทดสอบความสนใจในอาชีพ ทดสอบความสามารถทั่วไป สนับสนุนโดย จ๊อบ (Jobs, 2010, p. 123 cited in Hodgkinson, 2005) นำเสนอแผนการพัฒนาอาชีพแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้ การวางแผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Planning) เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานในอนาคต ควรประเมินตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น 1) ความสนใจส่วนตัว ที่เป็นผลดีในการพัฒนาตนเองและอาชีพ 2) ความสามารถเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีม 3) ศึกษางานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 4) กำหนดเป้าหมายที่ต้องการในระยะสั้น และระยะยาว 5) หมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเองในการทำงานอยู่เสมอ 6) ปฏิบัติตามแผนการที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2547, หน้า 91) กล่าวถึง การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการกำหนดสิ่งที่ยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น การวางแผนอาชีพจะเป็นการลดประกายความหวังและความฝัน และเป็นแรงผลักดันให้รู้สึกสนุก รักในงานที่กำลังทำอยู่ มีความรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญจะทำให้ได้มองเห็นคุณค่าของตนเองจากการทำงานนั้น ๆ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้ 1) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) 2) กำหนดภารกิจ (Mission) คือ หน้าที่หรือกิจกรรมที่ควรสร้างขึ้นมาเพื่อนำไปสู่ความฝันหรือความหวัง ซึ่งเป็นการกำหนดแผนการทำงาน โดยการกำหนดขั้นตอนการทำงานหลัก ๆ 3) กำหนด ตัวชี้วัดผลการทำงาน (KPIs: Key Performance Indicators) คือ เป้าหมายของผลงานที่กำหนดขึ้นตามภารกิจหรือขั้นตอน/กิจกรรมงานต่าง ๆ ซึ่งต้องสามารถวัดผลออกมาเป็นรูปธรรม หรืออาจวัดผลจากพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ชัดเจน โดยพิจารณาในแต่ละภารกิจหรือขั้นตอนที่กำหนด คืออะไร และวิเคราะห์หาตัวชี้วัดผลการทำงานที่เหมาะสมของแต่ละขั้นตอนงานนั้น ๆ 4) ประเมินผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดขึ้นจากตัวชี้วัด (KPIs) ในแต่ละตัวว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับสิ่งที่คุณคาดหวังหรือตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อจะได้นำข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อพิจารณาความสามารถ (Competency) ว่าเปลี่ยนแปลงไปบ้างหรือไม่

สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผนอาชีพ เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่ยากจะเป็นหรืออยากจะทำในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะมีทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น เป็นการลดประกายความหวังและ

ความฝัน ให้ได้มองเห็นคุณค่าของตนเองจากการทำงานนั้น ๆ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติ มีการประเมินผล การกำหนดตัวชี้วัด มีผลการดำเนินงาน

### การจัดการทางด้านสายอาชีพ

การจัดการทางด้านอาชีพ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Development) เป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งบุคลากรและองค์กร ถ้าต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพอย่างมุ่งมั่นหวังไว้ ควรมีแบบแผนการพัฒนาอาชีพที่ดีและมีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการพัฒนา โดยแผนการพัฒนาอาชีพสามารถแบ่งเป็นขั้นตอน ๆ ซึ่งการจัดการทางด้านสายอาชีพควรจัดการให้มีความเหมาะสมกับตนเองและตำแหน่งงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วาง โดยมีข้อปฏิบัติ (ประชา ตันเสนีย์, 2550) ดังนี้

1. แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทุกองค์กรย่อมมีแผนการสืบทอดตำแหน่งไว้แล้ว แต่มักจะเกิดปัญหาในการเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งที่ไม่ตรงตามงานที่ได้รับ ฉะนั้นควรเตรียมตัวให้เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งที่ดี หรือเตรียมพร้อมที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงกว่าอยู่เสมอ ควรมีคุณสมบัติตรงตามที่อยู่สืบทอดตำแหน่งต้องการ เช่น เป็นคนดี มีความรู้ในงานหลาย ๆ ด้าน มีความรับผิดชอบสูง วางตัวให้เหมาะสมกับหน้าที่

2. สายงานทางอาชีพ (Career Path) ควรหาข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งงานว่างที่ตรงกับสายงานทางอาชีพ (Career Path) และคุณสมบัติ เพราะแต่ละตำแหน่งงานนั้นจะมีพรรณานงาน (Job Description) ที่ต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และความพร้อมส่วนตัวในการทำงาน ควรเลือกอาชีพที่เหมาะสมและตรงตามความสามารถมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาสายงานอาชีพ (Career Path) ซึ่งเป็นผลดีในการสมัครงานในครั้งต่อไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรทำการประเมินผลงานทุกครั้ง เพราะเป็นสิ่งที่สามารถชี้ได้ว่า การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเป็นอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ควรมีการประเมินผลงานอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหาข้อดีและข้อเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคคลอาจมองข้ามจุดนั้นไป เมื่อทราบถึงผลการประเมินแล้วจะได้ปรับปรุงในข้อบกพร่อง และพัฒนาส่วนที่ดีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การจัดการทางด้านสายอาชีพ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นสำหรับทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เพราะเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ เป็น โอกาสสู่ความสำเร็จในงาน และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ดังนั้น องค์กรและบุคลากรควรมีการจัดการสายอาชีพที่เหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามลำดับขั้นตอน