

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในชุมชนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยโดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

1.3 กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม

1.4 ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

1.5 ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

2.1 ความหมายของชุมชน

2.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

2.3 บทบาท หน้าที่ของชุมชนในการจัดการศึกษา

2.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

4.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

4.2 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

4.3 หลักการในการพัฒนาบุคลากร

- 4.4 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร
- 4.5 วิธีการพัฒนาบุคลากร
- 5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
 - 5.1 ความหมายของรูปแบบ
 - 5.2 องค์ประกอบของรูปแบบ
 - 5.3 การพัฒนารูปแบบ
 - 5.4 การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องทั้งทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา ซึ่งนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้
 วรรณิการ์ ภูมิวงศ์พิทักษ์ (2540, หน้า 9-10) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม เกิดจากแนวคิดสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน ซึ่งเกิดจากความสนใจและความห่วงกังวลส่วนบุคคล ซึ่งบังเอิญพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

2. ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้ไปสู่การรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน

3. การตกลงใจที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนาการตัดสินใจร่วมกันนี้ จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความริเริ่มกระทำ การที่สนองตอบความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น

รุ่ง แก้วแดง (2542, หน้า 277-278) ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน ไว้ว่า การจัดการศึกษาเป็นสิทธิและหน้าที่ของผู้ปกครองและชุมชนจึงต้องกระจายความรับผิดชอบไปให้ผู้ปกครองและชุมชน ต้องส่งเสริมสมาคมผู้ปกครองและชุมชน ในทุกสถานศึกษาเพื่อให้มีบทบาทความร่วมมือทางวิชาการ

กิจการนักเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมผ่านผู้แทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน เป็นวิธีที่ให้ผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันจัดการศึกษาของโรงเรียนมากขึ้น

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2542, หน้า 42) ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วมมีเป้าหมายสูงสุด คือ การทำให้คนที่ถูกละเลยหรือถูกกีดกันให้ออกไปอยู่วงนอกของการพัฒนา ได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนา หรือการที่ให้คนที่อยู่วงนอกของการพัฒนาเคลื่อนย้ายเข้ามาอยู่วงในเพื่อกระจายผลการพัฒนาให้ครอบคลุมถ้วนทั่วให้ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะมีส่วนร่วมในการบริโภคผลิตผลทางสังคม ทั้งในส่วนที่เป็นกิจกรรม โครงการ หรือการดำเนินงานของรัฐ รวมทั้งกิจกรรม โครงการและการดำเนินชีวิตของประชาชนหรือชุมชน มีเป้าหมายให้ร่วมดำเนินการอย่างมีศักดิ์ศรี และมีสถานภาพเท่าเทียมกัน โดยเน้นที่การตัดสินใจในการเริ่มดำเนินการ การร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ และร่วมกันประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนา

อภิญา เวชชชัย (2544, หน้า 32-33) ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง ในการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญๆ ดังนี้

1. แนวคิดการมีส่วนร่วม ในฐานะเป็นหุ้นส่วนของสถานศึกษา หรือเป็นแบบเพื่อน ผู้ปกครองและชุมชนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคมากกว่าความร่วมมือที่เป็นพิธีการหรือเป็นความร่วมมือที่ฝ่ายผู้ให้และสถานศึกษาเป็นฝ่ายรับฝ่ายเดียว เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน

2. แนวคิดการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานการยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นไปตามธรรมชาติมากกว่าเป็นแบบทางการและควรเป็นความสัมพันธ์แบบสองทาง มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสื่อสาร การยอมรับความเห็น การเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3. การสื่อสารข้อมูลข่าวสารสองทางทำให้เกิดความร่วมมือที่ข้อมูลเป็นข้อมูลจริง โปร่งใส มีการใช้การสื่อสารหลายๆ รูปแบบ มีความจริงใจ ใช้ภาพที่ง่ายในการสื่อสารที่สม่ำเสมอ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 21-25) ได้กล่าวถึง แนวคิดการมีส่วนร่วมไว้ว่า เพื่อให้การศึกษาของชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญ ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ชุมชนต้องถือเป็นภาระหน้าที่ ที่มีความจำเป็นจะต้องร่วมกันพัฒนาการศึกษาในชุมชนให้เจริญก้าวหน้า เพื่อใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาลูกหลานของชุมชนให้มีคุณภาพ โดยพยายามผลักดันให้โรงเรียนประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชุมชน
2. ชุมชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ เพื่อหาจุดพัฒนาการศึกษาให้ลูกหลานร่วมกับคณะครูในโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็นและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยให้ได้รับความสำเร็จ
3. ชุมชนต้องค้นหาผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเข้ามาร่วมให้การศึกษาในโรงเรียน
4. ชุมชนเข้ามาร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน เช่น การปรับปรุงช่วยเหลือซ่อมแซมอาคารเรียน อาคารประกอบ จัดและตกแต่งสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ร่วมรณรงค์หาทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางโรงเรียนได้จัดขึ้น เป็นต้น
5. ร่วมตรวจสอบผลพัฒนาโรงเรียน การจัดการศึกษาของโรงเรียน หากพบปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น ก็เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน
6. สร้างความภูมิใจในผลงานการพัฒนาการศึกษา ร่วมกันภาคภูมิใจในผลงานการพัฒนาการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จโดยชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตลอดมา

จากการศึกษาแนวคิดการมีส่วนร่วมดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมของกลุ่มคนเป็นหัวใจของการพัฒนากิจกรรมและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เป็นการกระจายความรับผิดชอบไปให้ชุมชนมีส่วนร่วมพัฒนาในฐานะเป็นหุ้นส่วนของสถานศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกกระบวนการ มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาค เป็นการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกัน การตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงปรารถนา เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการจัดการศึกษา การให้ชุมชนและท้องถิ่นและทุกส่วนของ

สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยการรู้เห็นและความร่วมมือของประชาชนและชุมชน ทำให้ชุมชนมีความเข้าใจในการจัดการศึกษา และถือเป็นหน้าที่ของประชาชนที่จะต้องสนใจ และมีส่วนร่วมดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของชุมชน ส่งผลให้ผู้เข้ามามีส่วนร่วมมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองในการร่วมกันทำงาน

2. ความหมายของการมีส่วนร่วม

คำว่า การมีส่วนร่วม (Participation) นักการศึกษาส่วนใหญ่ไม่พิจารณาการมีส่วนร่วมในเชิงทฤษฎี แต่เป็นการศึกษารายละเอียดพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในลักษณะประยุกต์กับบริบทของการมีส่วนร่วมนั้นๆ จึงนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2540, หน้า 270) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม ในด้านของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์กร

อแลสเทอร์ (Alastair, 1982 อ้างถึงใน มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ, 2540, หน้า 49) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะไรควรทำและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

ชูสวัสดิ์ จันทร์โรจนกิจ (2541, หน้า 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการจัดการและควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม ซึ่งแสดงออกในรูปการตัดสินใจ ในการกำหนดวิถีชีวิตของตน อย่างเป็นตัวของตัวเอง

กฤษณะ มูรตี (2543, หน้า 157-160) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การกระทำด้วยกัน การสร้างด้วยกัน การรู้สึกร่วมกัน การมีบางอย่างร่วมกัน เพื่อจะทำงานได้อย่างอิสระ

ไพรัช อรรถกามาพันธ์ (2545, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและท้องถิ่นได้เข้าไปเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยร่วมพิจารณากำหนดปัญหาความต้องการของประชาชน ชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแนวทางพัฒนาโรงเรียน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2548, หน้า 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Involvement) และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องก่อให้เกิดความผูกพัน (Commitment) กับภารกิจที่ตนเองมีส่วนร่วม จึงนับได้ว่าการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

United Nation (1981, p. 5) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

Oakley (1991, pp. 8-9) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 3 ลักษณะ ต่อไปนี้คือ เป็นการให้การช่วยเหลือเป็นการให้อำนาจเป็นงานขององค์กรโดยย้ำความสำคัญของการให้อำนาจว่าหมายถึงการมีส่วนร่วมการให้อำนาจเป็นการเพิ่มหรือพัฒนาทักษะขีดความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วม จึงมีความสัมพันธ์กับการให้อำนาจองค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจและมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความร่วมมือช่วยเหลือด้วยดังนั้นการช่วยเหลือการให้อำนาจและงานขององค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและแนวคิดของนักการศึกษาหลายๆ ท่านดังที่กล่าวมาสามารถสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ว่า คือ การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มหรือองค์กร หรือหน่วยงานได้แสดงออกถึงแนวคิด แนวปฏิบัติ รวมถึงการได้ลงมือปฏิบัติทุกกระบวนการ ที่มาจากความสนใจในกิจกรรมใดๆ ขององค์กร และการร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น และการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่การพัฒนาองค์กร

3. กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษาและรายงานการวิจัยหลายเรื่องที่ศึกษากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2542, หน้า 228) กล่าวว่า กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. สร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อดำเนินการ
6. การร่วมดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2547, หน้า 53-58) กล่าวว่า กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอน ดังนี้

1. กระตุ้นให้ประชาชนตื่นตัวในการมีส่วนร่วมพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง โดยชี้ปัญหา จัดลำดับความสำคัญ กำหนดแนวทางแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบครบวงจร
2. การติดตาม การดำเนินการ (ตามข้อ 1) กระทำโดยตัวแทนชาวบ้านกลุ่มต่างๆ ร่วมกันวางแผนอย่างจริงจังจึงทำให้ประสบความสำเร็จในการค้นหาปัญหาของชุมชนและวางแผนแก้ไขปัญหาคิดดี

3. เน้นการวางแผนเป้าหมายการพัฒนาและการรวมพลังเชิงสร้างสรรค์
4. ให้ชาวบ้านรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการและมีพลังการรวมกลุ่ม
เพื่อการพัฒนา

5. ช่วยให้นักพัฒนา หรือวิทยากรกระบวนการจากภาครัฐที่เข้ามา
ร่วมงานได้มีโอกาสใกล้ชิดประชาชนมากขึ้น

6. ใช้ระยะเวลา 2-3 วัน ในการจัดกิจกรรม ทำให้ชุมชนได้นำข้อมูล
ที่มีอยู่แล้วมาใช้ได้ และสะดวกในการใช้งาน

วัชรยุทธ บุญมา (2551, บทคัดย่อ) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนที่สำคัญ 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างศรัทธาและการให้โอกาส
2. การระดมความคิด วิเคราะห์ปัญหา
3. การวางแผนร่วมกัน
4. การดำเนินการตามแผน
5. การประเมินผลและปรับปรุง
6. การแสดงความรับผิดชอบและร่วมรับผล

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554, หน้า 153-155) กล่าวว่า กระบวนการสร้างความร่วมมือ มีดังนี้

1. ชั้นตระหนักถึงความจำเป็น
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความตระหนักแก่สมาชิกในองค์กร เพื่อการพัฒนา
 - 1.2 องค์กรต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง
 - 1.3 สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันและกัน
 - 1.4 สมาชิกที่เข้าร่วมต้องศรัทธาเครือข่ายด้วยความเต็มใจ
 - 1.5 สมาชิกต้องยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน
 - 1.6 สมาชิกต้องตระหนักถึงความสำคัญของเครือข่ายอยู่เสมอ
 - 1.7 เครือข่ายต้องมีความพร้อมและควรมีการเตรียมกลุ่ม หรือเตรียมเครือข่าย
 - 1.8 กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กรที่จะรวมตัวเป็นเครือข่าย ต้องมีเป้าหมายและความต้องการเหมือนกัน
2. ชั้นประสานหน่วยงาน/องค์กร
 - 2.1 มีการประชาสัมพันธ์แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักขะ ความรู้
 - 2.2 มีการเชื่อมโยงสมาชิกที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเพื่อให้เข้ากันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.3 สื่อสารให้สมาชิกเครือข่ายสนใจทำกิจกรรมร่วมกัน
 - 2.4 ชี้ให้สมาชิกเครือข่ายเห็นสภาพปัญหาและประเด็นการพัฒนา ร่วมกัน

2.5 ประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่ายที่เป็นแหล่งวิชาการและแหล่งทุนเพื่อการให้ความช่วยเหลือ

2.6 เสนอโครงการความร่วมมือเพื่อการแบ่งปันทักษะและประสบการณ์แก่เครือข่าย

3. ชั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน

3.1 กำหนดและสร้างข้อตกลงเป็นพันธมิตรสัญญาร่วมกัน

3.2 สมาชิกเครือข่ายต้องมีความเชื่อเพื่อผูกพันและมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่าย

3.3 สมาชิกเครือข่ายควรกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงในการทำงานร่วมกัน

3.4 ควรมีบุคลากรฝ่ายกำกับติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม

3.5 ควรกำหนดบทบาทของสมาชิกให้ชัดเจน

3.6 สมาชิกควรสร้าง ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

3.7 ต้องมีการสื่อสารแบบสองทางและสื่อสารอย่างทั่วถึง

3.8 จะต้องเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งและมีศักยภาพ

3.9 สมาชิกควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ

4. ชั้นบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

4.1 เครือข่ายควรมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

4.2 เครือข่ายควรมีการกำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่

4.3 ควรมีการกำหนดกฎกติกาของเครือข่าย

4.4 ควรมีการสื่อสารระหว่างผู้นำกับสมาชิกเครือข่ายอย่าง

หลากหลายรูปแบบ

4.5 ควรมีการควบคุมตรวจสอบ

5. ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์

5.1 เครือข่ายควรมีการสร้างนวัตกรรมใหม่และการจัดการความรู้
ที่ต่อเนื่อง

5.2 สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ต่อกันในลักษณะ
ของกัลยาณมิตรที่แท้จริง

5.3 ควรมีการส่งเสริมให้สมาชิกมีอิสระในความคิด ให้เกียรติกัน
ยอมรับความคิดเห็นของกันและกัน

5.4 เครือข่ายควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัด
ความขัดแย้ง

5.5 ต้องมีการสร้างผู้นำทั้งองค์กรและสมาชิกเครือข่าย

5.6 องค์กรเครือข่ายควรมีการเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะ
และเวทีแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.7 องค์กรเครือข่ายควรสรุปและทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

5.8 มีบรรยากาศแบบพลังเกื้อกูล สามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
เป็นลักษณะ ที่ดีของการทำงานเป็นทีม

5.9 มีกระบวนการทำงานที่เชื่อมประสานจุดเล็กและขยายไปสู่
จุดใหญ่

5.10 เครือข่ายควรมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

5.11 ควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของเครือข่าย
เป็นระยะๆ สม่ำเสมอ

6. ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

6.1 ควรมีการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ในเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

6.2 ควรมีการให้ความช่วยเหลือและการแก้ปัญหาภายในเครือข่าย

6.3 เครือข่ายควรมีการบริหารจัดการข้อมูลที่ทันสมัยและเหมาะสม
กับการใช้งาน

6.4 ควรมีการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย

ทุกระดับ

6.5 เครือข่ายต้องมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน

- 6.6 เครือข่ายควรมีการกำหนดและสร้างระบบแรงจูงใจ
ในการทำงาน
- 6.7 เครือข่ายต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาฐานข้อมูล
สารสนเทศ
- 6.8 เครือข่ายต้องมีการสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ
- 6.9 ควรสร้างบรรยากาศการทำงานแบบสมานฉันท์
- 6.10 ควรนำระบบเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในระบบ
การประสานงานของเครือข่าย

Jordan (1997, p. 228) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการแก้ปัญหา มี 12 ขั้นตอน ดังนี้

1. เตรียมปัญหาเพื่อหาทางแก้ปัญหา
2. กำหนดขอบเขตของการแก้ปัญหา
3. การสร้างความตระหนักในกรณีมีส่วนร่วมของชุมชน
4. กำหนดผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม
5. กำหนดแผนในการมีส่วนร่วมของชุมชน
6. ขอความช่วยเหลือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม
7. พิจารณาความเป็นไปได้ในการปฏิบัติโดยไม่มีผลกระทบ
8. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์
9. การมีส่วนร่วมปฏิบัติตามแผน
10. การประสานงานและการแก้ปัญหา
11. การมีส่วนร่วมในการสรุปการปฏิบัติงาน
12. กำหนดข้อเสนอแนะสิ่งที่ยังไม่สามารถดำเนินการได้

จากการศึกษากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น นักการศึกษาส่วนใหญ่ต้องศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สร้างความสัมพันธ์
และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เตรียมปัญหาเพื่อหาทางแก้ปัญหา รวมทั้งกำหนดแผน
ในการมีส่วนร่วมของชุมชน

4. ปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

4.1 ปัจจัยส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีนักการศึกษาและผลงานการวิจัยกล่าวไว้ต่างๆ กัน ดังนี้

พจนี เทียมศักดิ์ (2543, หน้า 14-17) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ปฏิบัติการสอนและงานอื่นๆ ควรมีคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ การมอบหมายงาน การยอมรับซึ่งกันและกัน ความรู้ความสามารถของครู สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ความพร้อมของบุคลากร และพฤติกรรมของครู

พรประไพ อุทะนุต (2543, หน้า 77-79) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ

1. ด้านประชาชน ประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาหมู่บ้าน การมองเห็นประโยชน์ของกิจกรรมและการใช้เวลาที่ไม่ตรงกับเวลาทำงาน
2. ด้านผู้นำชุมชนทั้งผู้ที่เป็นทางการ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น และผู้นำที่ไม่เป็นทางการ เช่น ผู้นำกลุ่มต่างๆ
3. ด้านลักษณะการดำเนินการของศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ประกอบด้วย วิธีการดำเนินงานของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่สร้างความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานและทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและสามารถโน้มน้าวให้เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมได้ การให้โอกาสและแนะนำในการตัดสินใจแก่ประชาชนในการจัดทาบทบาทของครูศูนย์การเรียนรู้ที่มีลักษณะรู้จักคุ้นเคยสนิทสนมทั้งในระดับผู้นำท้องถิ่นผู้นำชุมชนและประชาชนในหมู่บ้าน

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม มีด้วยกัน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ
2. ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ รายได้ และการเป็นสมาชิกกลุ่ม
3. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ได้แก่ การรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคล

คิวลี ปาละคักดี (2545, หน้า 28-31) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความเข้าใจอย่างละเอียดและชัดเจนในข้อเท็จจริง ข้อมูล กฎเกณฑ์ เหตุการณ์สิ่งของ บุคคล หรือรายละเอียดของเรื่องราวอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลที่พร้อมแสดงออกเป็นพฤติกรรม การจำ ระลึกได้ โดยการสังเกตและวัดได้
2. ด้านความคาดหวังในบทบาทของผู้ปกครองในการจัดการศึกษา หมายถึง ศักยภาพและความรู้ความสามารถของผู้ปกครองมีปริมาณมหาศาลไม่จำกัดหากครูสามารถดำเนินการได้ผู้ปกครองก็จะเป็นเครือข่ายที่เป็นกำลังสำคัญพร้อมที่จะร่วมมือกับโรงเรียน ซึ่งจะช่วยให้การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เกิดผลจริงจังและรวดเร็วเป็นไปในแนวที่เหมาะสม
3. ด้านความพร้อม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความคล่องตัว กระตือรือร้น ตั้งใจเต็มใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสถานภาพ อีกทั้งศักยภาพด้านอื่นๆ อีก เช่น เวลา ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ตลอดจนทัศนคติ ความคิดเห็น ประสบการณ์ ความสามารถทั้งด้านร่างกายและจิตใจที่จะปฏิบัติการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้

ฟิลิก งามุลตรี (2546, หน้า 19-21) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านสภาพแวดล้อม

อำนาจ บุญมี และคณะ (2546, หน้า 24) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ปัจจัยภายในบุคคล คือ ความเชื่อ ความศรัทธาที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้
2. ปัจจัยภายนอก คือ การถูกชักจูง หรือ ถูกบังคับจากคนอื่น ทั้งนี้การร่วมมือของเขาจะทำให้เขาได้ประโยชน์อะไรบ้างจะทำให้เกิดความรู้สึกพร้อมที่จะมีส่วนร่วมทั้งกายและใจ

ฐิติรัตน์ ปานผู้มีทรัพย์ (2547, หน้า 59-65) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา ได้แก่

1.1 ด้านเศรษฐกิจ

1.2 ด้านการเมือง การปกครอง และระบบราชการ

1.3 ด้านสังคมวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

2. ปัจจัยเกี่ยวกับชุมชนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา ได้แก่

2.1 ความศรัทธาที่ชุมชนมีต่อการศึกษาและสถานศึกษา

2.2 ความรู้สึกที่สถานศึกษาเป็นของชุมชน

2.3 สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 สถานภาพในชุมชน

2.5 ความคาดหวังของบุคคลในชุมชนต่อสถานศึกษา

2.6 ระบบเครือข่ายที่เข้มแข็งของชุมชน

2.7 การมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง

2.8 ความห่วงใยต่อบุตรหลาน

2.9 การที่ชุมชนส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นกรรมการสถานศึกษา

3. ปัจจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนกับสถานศึกษา

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรของสถานศึกษา

3.1.1 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.2 ปัจจัยเกี่ยวกับครูผู้สอนในสถานศึกษา

3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.3 ปัจจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

3.4 ปัจจัยเกี่ยวกับสถานศึกษาอื่นๆ เช่น

3.4.1 ประวัติความเป็นมาและชื่อเสียงของสถานศึกษา

3.4.2 ความเป็นสถานศึกษาของชุมชน

3.4.3 สถานศึกษามีคณะทำงานที่ดี

สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล (2547, หน้า 92) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพของนักเรียน ประกอบด้วย ปัจจัยที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ ภาวะผู้นำของชุมชน ชุมชนให้ความสำคัญกับการศึกษา ระบบการปกครองของชุมชน ความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชน การสื่อสารในชุมชน วิสัยทัศน์ของชุมชน หรือความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนในชุมชน

ชลอ รอดปัญญา (2550, หน้า 82) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

1. ด้านศักยภาพของชุมชน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
3. ด้านความเชื่อมั่นศรัทธาที่มีต่อครูและสถานศึกษาที่สืบทอดกันมา
4. ด้านความพร้อมของคณะกรรมการ
5. ด้านค่านิยมในการให้ความร่วมมือปรึกษาทรัพยากรต่างๆ

แก่สถานศึกษา

ภิริดี สีสภากรณ์ (2554, หน้า 46-47) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ค่านิยม ความผูกพันในชุมชน ประสบการณ์การเป็นสมาชิก กลุ่มความรู้ ความเข้าใจ
2. ด้านทางสภาพแวดล้อมและสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางเครือญาติ การติดต่อสื่อสาร
3. ด้านทางโอกาส ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น นโยบายการเมืองการปกครอง การเปิดโอกาส

Koufman (1949, unpagged) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

4.2 ปัจจัยอุปสรรคการมีส่วนร่วม

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีทั้งที่เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาจารย์ในสถานศึกษา ผู้นำชุมชน องค์กรเอกชน พ่อแม่ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียอย่างแท้จริง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีดังนี้ (โกวิทย์ พวงงาม, 2544, หน้า 248; เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2541, หน้า 11; วิโรจน์ สารรัตน์, 2542, หน้า 7-8 และอุทัย บุญประเสริฐ, 2543, หน้า 147)

1. ด้านการขาดทักษะการบริหาร บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา บางส่วนยังไม่เข้าใจบทบาท ภารกิจ มีความเข้าใจว่าสถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้บุตรหลาน

2. ด้านอิทธิพลของการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีอำนาจโดยเหนือตำแหน่ง ดังนั้นการใช้ดุลพินิจขาดความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอิทธิพลของนักการเมืองที่มีต่อผู้นำชุมชน ผู้ใหญ่บ้าน อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา

นเรศ หิ้นนกุล (2544, หน้า ๑) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่มีเวลา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดงบประมาณ

อุทัย คำล้าน (2545, หน้า 117-121) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษายังไม่เพียงพอ

สุระพี อาคมคง (2550, หน้า 177-182) พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือตอนล่าง คือ บุคลากร ในท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษา และยังไม่เห็นความสำคัญที่จะให้ ท้องถิ่นจัดการศึกษา เห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของรัฐ และยังขาดความเชื่อมั่นในการจัด การศึกษาของท้องถิ่น

จากการศึกษาปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สามารถพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมได้ คือ ด้านผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ต่างๆ ทักษะคิด และการตระหนักต่อปัญหาในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัย อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม พบว่าเกิดจากการที่บุคคลที่ขาดความเข้าใจในการจัดการศึกษา ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ไม่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ ขาดความ รับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษา รู้บทบาทของตนเองและมีเจตคติที่ดี ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างคน สร้างครอบครัวให้มีความสุข สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างสังคมให้มีสันติและสร้างสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

5. ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา พบว่า มีประโยชน์ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2541, หน้า 17; เครตัน เจมส์ เอล, 2543, หน้า 25; ธรรมรส โชติบุญชูร, 2546, หน้า 230; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2545, หน้า 9; Dana, 2004, p. 2; Flolida Department of Education, 1988, p. 3; Herman, J. & Herman, J., 1993, p. 4; Myers & Stonehill, 1993, p. 2)

1. เป็นการระดมผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์เพื่อร่วมกัน จัดการศึกษา เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ของโรงเรียน

2. ช่วยสร้างความสามัคคีและรวมพลังของบุคคลในองค์กร

3. ขวัญและกำลังใจของครูดีขึ้น

4. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น ลดความเฉื่อยชา

ในการปฏิบัติงาน

5. เป็นการระดมทรัพยากรด้านการเงินและด้านวิชาการเพื่อพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอน

6. ช่วยลดความขัดแย้งและการต่อต้านจากพนักงาน
 7. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ
 8. สร้างสรรค์หลักการประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นในองค์กร
 9. เพิ่มปริมาณและคุณภาพการติดต่อสื่อสาร
 10. ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
 11. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่ม จัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
 12. เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหารในการควบคุมงานให้ลดน้อยลงและผลงานดีขึ้น
 13. ครูและผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารงบประมาณจึงเกิดแนวทางที่จะต้องใช้โดยประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด
 14. เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ
 15. ชุมชนมีส่วนร่วมและมีสิทธิในการบริหารจัดการศึกษา
 16. ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา
 17. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
 18. เป็นการสร้างฉันทามติ
 19. เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และโครงการใหม่
 20. เป็นการเพิ่มความง่ายต่อการปฏิบัติ
 21. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า
 22. การดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม
 23. การพัฒนาความเชี่ยวชาญและความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน
 24. ผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา
- 24.1 ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ มีความสุขในการเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต

24.2 ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เมื่อประสบการณ์ในการจัดการเรียน การสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้สอนก็มีความสุขและเรียนรู้ ให้พัฒนาเป็นครูอาชีพ

24.3 ผู้ปกครองรู้และเข้าใจความถนัด ความสนใจ ความสามารถ และศักยภาพในการศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน มีความเข้าใจบทบาทของคนในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เรียนรู้ของผู้เรียน

24.4 ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด กับผู้เรียนเป็นโรงเรียนที่แท้จริง ไม่ใช่โรงเรียน และได้ใช้กระบวนการบริหารที่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม

24.5 ชุมชน และสังคมส่วนรวมได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีสำนึกรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ

24.6 องค์กรอื่นๆ ได้มีส่วนช่วยประเทศในการพัฒนาบุคคลที่จะเป็น พลเมืองที่ดี มีคุณภาพ และศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศต่อไป

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน จะส่งผลต่อชุมชนและสถานศึกษา โดยที่ชุมชนเกิดความเข้าใจในสภาพของการปฏิบัติงานจริง ของสถานศึกษา มีเหตุผล เข้าใจหลักการ แนวคิดในการร่วมกันจัดการศึกษาให้กับนักเรียน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการที่จะพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคมและประเทศชาติในอนาคต โดยมี หลักการแนวคิดที่ว่า ถ้านักเรียนในชุมชนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้คู่คุณธรรม รู้จักผิด ชอบ ชั่วดี และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หรือเรียกว่าเด็กดี ซึ่งจะทำให้ชุมชนนั้นดี ด้วย เช่น การไม่สร้างปัญหาให้กับชุมชน ปัญหายาเสพติด การลักขโมยน้อย ฯลฯ ชุมชนนั้น ย่อมดีด้วย ด้านสถานศึกษาก็สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อชุมชนต่อสถานศึกษาและต่อคุณภาพนักเรียนได้ใน ที่สุด โดยที่ชุมชนและสถานศึกษา ลดความขัดแย้งเกิดความสามัคคี มีขวัญและกำลังใจ ปฏิบัติงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

1. ความหมายของชุมชน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและมีส่วนร่วมจัดกระบวนการเรียนการสอน มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมายของชุมชน ไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี (2540, หน้า 13) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ ซึ่งรวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน อีกทั้งหมายถึงการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน อาจเป็นการรวมตัวกันตามพื้นที่หรือไม่ใช่พื้นที่ก็ได้ สมาชิกของชุมชนมีการติดต่อสื่อสารกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ และมีการจัดการ

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ (2544, หน้า 1-2) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มชนที่อยู่รวมกันและสมาชิกทุกคนได้ให้ความสนใจในเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะ แต่ให้ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วชุมชนนั้นอาจหมายถึง การอยู่รวมกันอย่างง่าย ๆ เช่น หมู่บ้านหนึ่ง ชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่รวมกันขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่งๆ หรือประเทศหนึ่งๆ

ชญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545, หน้า 9) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อำนาจ บุญทวี (2546, หน้า 7) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง คณะบุคคลที่มีความสมัครใจเข้าร่วมด้วยความยินดีในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ผู้ปกครองนักเรียน คณะกรรมการชมรมผู้ปกครองและครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสาท เทียงอยู่ (2548, หน้า 5) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองนักเรียน และที่ปรึกษาโรงเรียน

นภาพร คงคาหลวง (2548, หน้า 9) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ช่วงชัย มาตะราช (2549, หน้า 9) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อนุสรณ์ สองเมือง (2549, หน้า 9) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา ประกอบด้วย กลุ่มบุคคล ดังนี้ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิชานา อับดุลเลาะ (2551, หน้า 8) กล่าวว่าชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้ที่อยู่ในพื้นที่บริเวณสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่ มีแนวคิดและความสนใจร่วมกันมีการสื่อสารและระดมพลังความร่วมมือกันในการกระทำและการจัดการ ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน ศิษย์เก่าโรงเรียน ผู้นำ เช่น ผู้นำองค์กร ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนาต่างๆ ที่อยู่ในเขตบริการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากความหมายของนักการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในชุมชนที่ตั้งของสถานศึกษา ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีส่วนร่วมกันในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้หมายถึงคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทมากที่สุดในการจัดการศึกษาของชุมชน

2. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

มีนักวิชาการศึกษาหลายท่านได้ให้กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เพ็ญศรี สมร่วง (2545, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การที่ประชาชนได้ค้นคิดแนวทางขึ้นเอง เป็นผู้กำหนดการตัดสินใจ คิดค้นปัญหา และการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ เช่น แสดงความคิดเห็นเสนอแนะและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ไพรัช อรรถกามาพันธ์ และมัทนา โชครววัฒนากร (2545, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ กระบวนการที่ประชาชนในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และท้องถิ่นได้เข้ามาเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยร่วมแสดงความคิดเห็น และกระทำในสิ่งที่เห็นพ้องต้องกัน ตลอดจนร่วมพิจารณากำหนดปัญหาความต้องการของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหาหาแนวทางพัฒนาโรงเรียน

ชญญา อภิบาลกุล และคณะ (2545, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในด้านความรู้ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติในการบริหารและจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2543

กวิณ เลือสกุล (2546, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การที่ผู้ปกครองเอาใจใส่เลี้ยงดูและให้การศึกษาเล่าเรียนการเรียนการสอนให้มีความสำคัญ และมีส่วนร่วมตัดสินใจ วิเคราะห์ที่แก้ไขปัญหาบริหารและสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอนร่วมกับชุมชน และโรงเรียนพร้อมเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครช่วยเหลือในกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนและชุมชน

นภาพร คงคาหลวง (2548, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การที่สมาชิกของชุมชน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าอาวาสวัด ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำองค์กรวิชาชีพ ผู้นำองค์กรเอกชน และผู้ปกครองนักเรียน ได้เข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กึ่งกาญจน์ ชมอินทร์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีส่วนร่วมใน 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

วิเศษ รุ่งสอาด (2548, หน้า 10) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา คือ การสร้างโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการพัฒนา โดยผ่านกระบวนการส่งเสริมชักนำสนับสนุนกระตุ้นให้ประชาชนมีบทบาทในการริเริ่มคิด สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญา และร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนา และวางแผนปฏิบัติ รวมทั้งร่วมช่วยเหลือทรัพยากรทางการบริหาร และมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะดำเนินกิจกรรมภายในชุมชนของตนเองเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการและควบคุมการใช้ และการกระจายทรัพยากร

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2551, หน้า 30) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจการแก้ไขปัญหาและการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมคือหลักร่วมคิดร่วมทำร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

วิชานา อับดุลเลาะ (2551, หน้า 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวคิด ตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และเป็นธรรม ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีส่วนร่วมใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่น

Dougla (1970, p. 90) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ กิจกรรม หรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา

Reeder (1973, p. 72) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเข้าไปร่วมพบปะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและของกลุ่มด้วย

Berkley (1975, p. 200) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตาม เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

Whang (1996, pp. 91-92) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบันหรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

United Nation (1981, p. 5) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา เป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิก ทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่า สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

จากความหมายที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา หมายถึง การเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและท้องถิ่นโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพที่ดีตามบทบาทหน้าที่ของชุมชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

3. บทบาท หน้าที่ของชุมชนในการจัดการศึกษา

3.1 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนน้อยกว่า 300 คน คณะกรรมการ จะมีสมาชิกได้เพียง 9 คน แต่ถ้าโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนมากกว่า 300 คน จะมีสมาชิกได้ 15 คน บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังนี้ (ไพโรจน์ คะเชนทร์, 2557, หน้า 2)

- 1) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา
- 2) ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา
- 3) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของท้องถิ่น

- 4) กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- 6) ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็กดูแลเด็กพิการเด็กด้อยโอกาสและ
เด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- 7) เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ
ด้านงบประมาณด้านบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา
- 8) ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตลอดจนวิทยากร
ภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้านรวมทั้ง
สืบสานจารีตประเพณีศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนตลอดจน
ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชน
และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น
- 10) ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของ
สถานศึกษาก่อนเสนอต่อสาธารณชน
- 11) แต่งตั้งที่ปรึกษาหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงาน
ตามระเบียบนี้ตามที่เห็นสมควร
- 12) ปฏิบัติการอื่นตามที่ได้รับการมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัด
ของสถานศึกษานั้น

3.2 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดมาตรา 289 บัญญัติให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ (วีรพร เชื้ออ่ำ, 2553, หน้า 1-2) ซึ่งรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ทั่วประเทศ

ทุกจังหวัด มี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ดังนี้

1) บทบาทหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ประกอบด้วย มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์การวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ และมาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

1.1) คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

1.2) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สภาวะที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

1.3) พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.4) ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

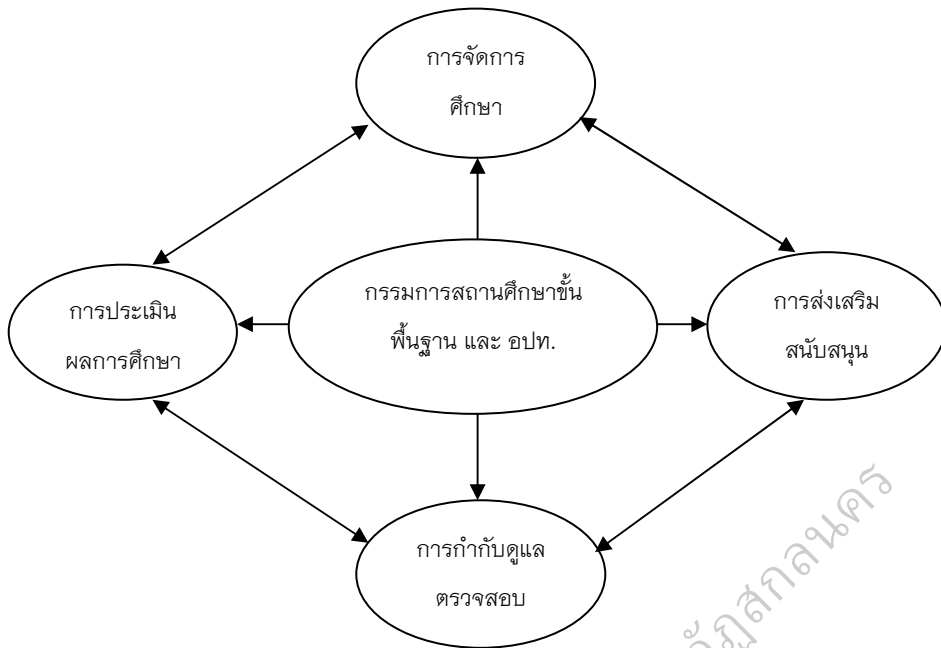
1.5) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่างๆ และเผยแพร่ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าวิจัยจากรัฐ

1.6) ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ปลูกจิตสำนึก และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2) บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 ประกอบด้วย มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์กรการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง มาตรา 17 ภายใต้อำนาจมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

3) บทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ประกอบด้วย มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

สรุปได้ว่า ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยผ่านบุคลากรใน 2 องค์กรหลัก คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ 4 ด้าน คือ 1) การจัดการศึกษา 2) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา 3) การกำกับดูแล และตรวจสอบการจัดการศึกษา และ 4) การประเมินผลการจัดการศึกษา แสดงในภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

4.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

นักการศึกษาหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) แตกต่างกันไป ดังนี้

สถิต คำลาเลี้ยง (2544, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
4. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

กฤษฎี อุทัยรัตน์ (2546, หน้า 350) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป

ศทวารุช พรหมายน (2545, หน้า 14) ได้กล่าวถึงแนวคิด ของหลักการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพในไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้

ของงาน

3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความรับผิดชอบ มีสมรรถภาพ

และมีการลงทะเลเบียนไว้เป็นหลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้สอนงาน

ได้

12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 3) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์การได้ดี

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2547, หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบของ ประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้กำไรมากที่สุด

นฤมล กิตตะยานนท์ (2545, หน้า 15-16) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes)

แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ เชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2 competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ได้แก่ ทศนะคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่างๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มีความตั้งใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงาน ซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

4.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการใดๆ อย่างมีประสิทธิภาพในแต่ละขั้นตอนการดำเนินงานและเทคนิคต่างๆ ที่นำมาใช้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของการสร้างการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย ซึ่งการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีความหมาย (Meaningful Public Participation) หมายถึง การที่ความคิดเห็นหรือข้อมูลของชุมชน

มีผลหรือมีความสำคัญต่อการตัดสินใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ซึ่งองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างมีความหมาย (Beierle and Cayford, 2002; Bond, Palerm and Haigh, 2004; Frewer and Rowe, 2005; Forss, 2005) มีรายละเอียดต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. กระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นก่อนที่การตัดสินใจโดยผู้มีอำนาจตัดสินใจจะเกิดขึ้น
2. กระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน
3. กระบวนการตัดสินใจที่ประกอบด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างแท้จริงและเหมาะสมในทุกขั้นตอน
4. การมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องประกอบด้วยผู้มีส่วนได้เสียจากการตัดสินใจนั้นๆ ในทุกภาคส่วนย่อยอย่างครอบคลุม และเหมาะสม
5. กระบวนการมีส่วนร่วมควรประกอบด้วยเทคนิคการมีส่วนร่วมที่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่มีความแตกต่างกัน
6. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และการสื่อสารที่ใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมต้องเป็นแบบสองทาง
7. ข้อเสนอแนะและบทสรุปที่ได้จากกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องชัดเจนและเปิดเผย สามารถติดตามและตรวจสอบได้ว่าข้อเสนอแนะเหล่านั้นส่งผลอย่างไรต่อการตัดสินใจขั้นสุดท้าย และหากข้อเสนอแนะเหล่านั้นไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ต้องมีคำอธิบายที่เหมาะสมจากผู้มีอำนาจตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2551, หน้า 18–20) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ประสบผลสำเร็จมีหัวใจหรือหลักการพื้นฐานต้องยึดถือประกอบด้วยหลัก 4S ได้แก่

1. Starting Early (การเริ่มต้นเร็ว) กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่วะแรก มีการให้ข้อมูล กระตุ้นให้เกิดความคิดเห็น และให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อนการตัดสินใจ

2. Stakeholders (ครอบคลุมผู้เกี่ยวข้อง) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมส่วนได้เสีย ควรมีโอกาสเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วม แต่กลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงอาจถือว่าต้องรับฟังข้อมูลหรือปรึกษาหารือเป็นอันดับแรกๆ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องให้ความสำคัญในการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รัศมีระวางมิให้เกิดการผิดกลุ่มเป้าหมายและต้องตระหนักว่าประชาชนแต่ละกลุ่มได้รับผลกระทบไม่เท่ากัน การบริหารจัดการการมีส่วนร่วมที่ดีจึงต้องมั่นใจว่ากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมและแต่ละกลุ่มอาจจะมีรูปแบบการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกัน

3. Sincerity (ความจริงใจ) การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วมและประชาชนถือว่าเป็นมิติที่มีความสำคัญในการบริหารการมีส่วนร่วมให้ประสบผลสำเร็จ หน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจอนุมัติต้องจัดกระบวนการอย่างจริงจัง เปิดเผย ซื่อสัตย์ ปราศจากอคติ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการสื่อสารสองทางอยู่ตลอดเวลา

4. Suitability (วิธีการที่เหมาะสม) การเลือกเทคนิคหรือรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากประเภทและขนาดของโครงการ ความหลากหลายและลักษณะที่แตกต่างกันของพื้นที่และของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนความแตกต่างด้านวัฒนธรรม สังคม และค่านิยม ระดับความสนใจของชุมชนในประเด็นหรือโครงการ ความสามารถและความพร้อม รวมทั้งข้อจำกัดของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น ด้านระยะเวลา บุคลากร และงบประมาณ ซึ่งความสำเร็จของการมีส่วนร่วมอยู่ที่ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และเลือกกระบวนการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ผลของการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดที่พิจารณาถึงต้นทุน ทรัพยากร เวลา และคุณภาพของงานโดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิตหรือการดำเนินการ (Process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2542, หน้า 38-39) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาเบื้องต้นเพื่อเตรียมคนให้มีความรู้ความสามารถที่จะเข้าสู่สังคมได้อย่างดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพหรือเพื่อการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นโดยหากเป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนจะศึกษาที่การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับเต็มหรือการจัดการศึกษาประชาบาลหรือการจัดการศึกษาภาคบังคับที่จัดให้คนส่วนใหญ่ของประเทศรวมถึงการจัดการศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาในปัจจุบันซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ และมีวิวัฒนาการสืบเนื่องมาจากการศึกษาแบบดั้งเดิมก่อนระบบโรงเรียนการศึกษาประชาบาลจนมาเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 15-16) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การจัดประสบการณ์ด้านความรู้ความสามารถทักษะและคุณค่าที่จำเป็นต่อชีวิต ซึ่งได้แก่ความรู้ความสามารถและทักษะในการสื่อสารทั้งด้านการพูดและการเรียน ด้านการคิดคำนวณด้านการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลเชิงวิทยาศาสตร์ตลอดจนมีความรู้ในศาสตร์ต่างๆ ที่จะใช้ในการดำรงชีวิตและเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและไม่เก็บค่าใช้จ่ายซึ่งระบบการจัดการศึกษาโดยทั่วไปก็จะเริ่มตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ

กมล สุตประเสริฐ (2544, หน้า 26) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาที่จัดให้ประชาชนทั่วไปตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 4-5) กล่าวว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรา 16 ได้บัญญัติว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษาการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง

จากการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น การจัดการศึกษาระดับก่อนอุดมศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตสามารถดำรงชีวิต อย่างมีความสุขและทำประโยชน์ให้กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ในฐานะพลเมืองดี ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2. หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2542, หน้า 5) ให้หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. สร้างความเจริญงอกงามทางปัญญาความคิดจิตใจและคุณธรรม ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเป้าหมายสำคัญเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลระหว่าง ความเจริญทางจิตใจกับความเจริญทางวัตถุและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
2. ในฐานะที่มนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติและจะต้องดำรงอยู่ร่วมกับ ธรรมชาติอย่างกลมกลืนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันมนุษย์จะต้องตระหนักถึงการใช้และ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม
3. การก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่และการรับ วัฒนธรรมจากต่างประเทศหรือจากภายนอกชุมชนจะต้องประสานควบคู่ไปกับความเข้าใจ และตระหนักในคุณค่าของภูมิปัญญาภาษาและวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นและสังคมไทย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของ ท้องถิ่น
4. ความสมดุลระหว่างการพึ่งพาอาศัยกับการพึ่งตนเองเป็นหลัก การ พื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการประสานความร่วมมือร่วมใจกันทั้งในระดับบุคคลชุมชนท้องถิ่น และประเทศเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนอันจะช่วยส่งเสริมบทบาทของประเทศไทย ให้โดดเด่นในประชาคมโลก

3. จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 7) มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานเน้นพัฒนาด้านทั้ง 4 ด้าน อย่างสมดุลและกลมกลืนกัน คือ

1. ด้านสติปัญญาบุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงเป็นปัญญาที่รู้จักเหตุและ ผลรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดีคุณและโทษสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำบนพื้นฐานของ ความจริงรู้จักแก้ไขปัญหาได้อย่างฉลาดและรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

อย่างรวดเร็วและหลากหลายมีความคิดสร้างสรรค์และใฝ่เรียนใฝ่รู้เพื่อความก้าวหน้าทางความรู้และวิทยาการต่างๆ รู้คุณค่าทางภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของสังคมไทยและรู้จักเลือกรับวิทยาการและวัฒนธรรมจากภายนอก

2. ด้านจิตใจบุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงรู้จักฝึกฝนจิตใจตนเองให้มีความเจริญงอกงามทางคุณธรรมได้แก่มีความละเอียดต่อการกระทำผิดรู้จักควบคุมตนเองให้ประพฤติตามกรอบความถูกต้องที่ตั้งงามมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจรู้จักพอมีสมาธิและความอดทนหนักแน่นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต

3. ด้านร่างกายบุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีร่างกายที่เจริญเติบโตเหมาะสมกับวัยรู้จักดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของร่างกายทั้งของตนเองและสมาชิกของครอบครัวและสามารถพัฒนาสมรรถภาพของร่างกายให้เหมาะสมกับการงานอาชีพ

4. ด้านสังคมบุคคลที่ได้รับการศึกษาพึงมีพฤติกรรมทางสังคมที่ตั้งงามทั้งด้านการทำงานและการอยู่ร่วมกันในครอบครัวองค์กรและสังคมรู้จักการช่วยเหลือเกื้อกูลประโยชน์แก่กันโดยไม่เห็นแก่ตัวมีความสามารถและทักษะในการสื่อสารกับผู้อื่นสามารถใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมรวมทั้งสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อติดต่อสื่อสารกับนานาประเทศได้สามารถธำรงรักษาเอกลักษณ์วัฒนธรรมที่ตั้งงามของไทยตระหนักและปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบที่พึงมีต่อผู้อื่นต่อสังคมและต่อมวลมนุษยชาติมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและสร้างสรรค์สังคมให้มีสันติสุขรู้จักและเคารพในสิทธิและเสรีภาพของตนเองและผู้อื่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขรู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนร่วมส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในประชาคมโลกในทางที่เหมาะสม

4. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

4.1 หลักการในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดหลักการการศึกษาไว้ และใช้หลักการดังกล่าวเป็นตัวกำหนดสาระเนื้อหาของกฎหมายว่าด้วยการศึกษาหลักสำคัญในการจัดการศึกษา

(ตามมาตรา 8) กำหนดไว้ 3 ประการ คือ การศึกษาตลอดชีวิต การมีส่วนร่วม และการพัฒนาต่อเนื่อง ดังนี้

1. การศึกษาตลอดชีวิต ถือว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน หลักการ คือ คนทุกคนต้องได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การศึกษานี้ต้องครอบคลุมทุกด้าน มิใช่เฉพาะชีวิตการทำงานเท่านั้น เพราะไม่เพียงบุคคลต้องพัฒนาตนเองและความสามารถในการประกอบอาชีพของตน คนแต่ละคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาชุมชนและประเทศโดยส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมด้วย ทั้งนี้ เพราะสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อม และพัฒนาการทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องศึกษาความเป็นไปรอบตัวเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. การมีส่วนร่วม สังคมต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมนั้นแสดงออกได้หลายลักษณะ เช่น ร่วมเป็นกรรมการ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสนับสนุนทรัพยากร ร่วมติดตามประเมิน ส่งเสริมให้กำลังใจและปกป้องผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวม หลักการนี้ถือว่าอนาคตของประเทศและความจำเป็นเร่งด่วนของสังคมไทย เป็นความรับผิดชอบของคนไทยทุกคนมิใช่ถูกจำกัดโดยตรงในการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของคนไทยทุกคนที่จะเข้ามีส่วนร่วมในลักษณะต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษา ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและช่วยดูแลการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3. การพัฒนาต่อเนื่อง การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องปรับเปลี่ยนตลอดเวลาให้ทันกับความรู้ที่ก้าวหน้าไปไม่หยุดยั้ง ดังนั้น การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนานี้มีทั้งการค้นคิดสาระและกระบวนการเรียนรู้ใหม่ๆ การประยุกต์ปรับปรุงเนื้อหาสาระที่มีอยู่ และการติดตามเรียนรู้เนื้อหาสาระที่มีผู้ประดิษฐ์คิดค้นมาแล้ว ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ต้องถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญ ในการปรับปรุงตนเองให้ทันโลกและทันสมัย แต่ขณะเดียวกันก็ต้องทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม เพื่อประยุกต์ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การรับความรู้มาถ่ายทอดโดยปราศจากดุลยพินิจอาจก่อความเสียหายโดยไม่คาดคิด จึงเป็นหน้าที่ของทุกฝ่ายที่จะช่วยกันดูแลให้ความรู้ใหม่ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและสังคมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้กฎหมายยังได้ระบุหลักในการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาไว้ด้วย (มาตรา 9) ได้แก่

1. หลักเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ หมายความว่า การจัดการศึกษาจะเน้นนโยบาย หลักการ และเป้าประสงค์ร่วมกัน แต่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ดุลยพินิจเลือกเส้นทางและวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน
2. หลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารที่ให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้เอง (School-based management) ตามหลักการนี้ จำเป็นต้องแยกภาระงานด้านนโยบายเกณฑ์และมาตรฐานออกจากงานด้านปฏิบัติหรืองานบริการ ทั้งนี้ หน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย เกณฑ์และมาตรฐาน ส่วนเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องกระจายอำนาจให้หน่วยปฏิบัติดูแลและรับผิดชอบ การตัดสินใจด้วยตนเอง โดยหน่วยงานส่วนกลางทำหน้าที่ติดตาม ประเมิน ตรวจสอบ ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยปฏิบัติที่ได้รับมอบอำนาจสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพ การศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา ตามหลักการนี้ ในเมื่อหน่วยปฏิบัติได้รับมอบอำนาจให้ดำเนินการได้อย่างคล่องตัวพอควรแล้ว ก็จำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานการศึกษาให้หน่วยปฏิบัติรับผิดชอบ เพราะการมอบอำนาจโดยไม่มีกติกาก็เท่ากับมอบให้ทำงานโดยไม่มีเป้าหมาย ซึ่งไม่สามารถประเมินได้ ในเมื่อรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทรัพยากรสนับสนุนแก่สถานศึกษา และหน่วยงานการศึกษา ซึ่งอาจเปรียบเสมือนการซื้อสินค้าหรือบริการ ก็ต้องมีสิทธิกำหนดคุณค่าและลักษณะของสิ่งที่ต้องการซื้อ โดยยึดเป้าหมายผลการจัดการศึกษาเป็นหลัก ได้แก่ มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งหน่วยปฏิบัติเอง ก็ต้องวางระบบประกันคุณภาพเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ซื้อสินค้าและบริการของตน จากนั้นจำเป็นต้องมีการประเมินผลการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากมาตรฐานและระบบประกันคุณภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย อย่างน้อยผลการประเมินจะส่งเสริมให้ผู้จัดการศึกษาแต่ละระดับได้ตระหนักว่าผลการดำเนินการของตนเป็นอย่างไร เมื่อเทียบกับมาตรฐานการศึกษาและเกณฑ์ชี้วัดของระบบประกันคุณภาพ และต้องหาทางปรับปรุงผล

การจัดการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานและรักษาระดับการประกันคุณภาพของตนให้คงได้ รวมทั้งยกระดับการจัดการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย

4. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาต่อเนื่อง โดยกำหนดมาตรการต่างๆ เช่น การกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามหลักสูตรการอบรมมาตรฐานต่างๆ ทั้งนี้ โดยมีเจตนาเพื่อรักษาคุณภาพของผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับที่พึงประสงค์ และกระตุ้นส่งเสริมให้พัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ได้รับการศึกษาโดยตรง

5. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้เพื่อการจัดการศึกษา ทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา ได้แก่ ทรัพยากรการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญในการเรียนการสอน ภูมิปัญญาท้องถิ่น สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ล้วนเป็นทรัพยากรจำเป็นแต่รัฐไม่สามารถจัดหามาสนับสนุนได้อย่างเพียงพอ จึงถือเป็นภาระหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนในการจัดการศึกษาจะเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานการศึกษาในแต่ละท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น ครูอาจเชิญผู้เฒ่าในหมู่บ้านที่มีความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน มาช่วยสาธิตหรือสอนวิชาที่เกี่ยวข้องได้

6. การมีส่วนร่วม การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมเสนอแนะ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

4.2 เป้าหมายของการจัดการศึกษา

เป้าหมายของการจัดการศึกษาในภาพรวมคือสมาชิกทุกคนในสังคม แต่เนื่องจากมวลชนเหล่านี้มีจำนวนมากมากเกินไปจนกว่าจะมีองค์กรใดสามารถจัดการศึกษาให้ครบถ้วนครอบคลุมได้ จึงต้องมีการแบ่งกลุ่มประเภทของเป้าหมายออกตามความเหมาะสมในการจัด เช่น แบ่งตามอายุ แบ่งตามสาระเนื้อหา แบ่งตามลักษณะของบุคคล เป็นต้น เป้าหมายของการจัดการศึกษาอาจแบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

4.2.1 เด็กก่อนวัยเรียน เมื่อทารกคลอดออกจากครรภ์ พ่อแม่

ผู้ปกครอง ปู่ย่าตายาย ญาติ หรือคนเลี้ยงดู เป็นกลุ่มบุคคลเริ่มแรกที่ทำหน้าที่ดูแลเลี้ยงดู และขณะเดียวกันก็ให้การศึกษาอบรมด้วย การให้การศึกษาลักษณะนี้ โดยทั่วไปยังไม่เป็นระบบ แต่เป็นธรรมชาติ จึงยังไม่ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาเมื่อทารกเติบโตขึ้นอายุถึงวัยประมาณสามขวบ สถานศึกษาสำหรับเด็กกลุ่มนี้มีการจัดการศึกษาที่เป็นระบบและมีรูปแบบมากขึ้น ซึ่งการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กวัยนี้เป็นการจัดกิจกรรมในลักษณะการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ได้แก่ กิจกรรมการเคลื่อนไหวตามจังหวะ กิจกรรมสร้างสรรค์ กิจกรรมกลางแจ้ง กิจกรรมเสริมประสบการณ์ กิจกรรมเกมการศึกษา เป็นต้น

4.2.2 บุคคลในวัยเรียน ผู้ที่อยู่ในวัยเรียนโดยทั่วไป หมายถึง

ผู้ซึ่งรัฐกำหนดให้ผู้ปกครองต้องนำไปเข้าเรียน คืออยู่ในข่ายการศึกษาภาคบังคับ โดยแต่ละประเทศกำหนดอายุไว้แตกต่างกันไปตามที่เห็นว่าเหมาะสม สำหรับประเทศไทยกำหนดให้การศึกษาาระดับประถมถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่สามเป็นการศึกษาภาคบังคับ และหากผู้ปกครองมีความพร้อมก็ส่งเสริมให้บุตรหลานของตนได้เรียนต่อสูงขึ้นไปอีกตามกำลังความสามารถ ระดับการศึกษาของกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้อาจแบ่งได้หลายระดับ ได้แก่

4.2.2.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทั่วไป เป็นการจัดการศึกษา

สำหรับบุคคลในวัยเรียนในระบบการเรียนในโรงเรียน ในครอบครัว หรือในสถานศึกษารูปแบบอื่น ในประเทศไทย การศึกษาขั้นพื้นฐานไล่เรียงกันไปตั้งแต่ระดับประถมศึกษา (ชั้นประถมปีที่หนึ่งถึงชั้นประถมปีที่หก) ไปจนจบชั้นมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่หนึ่งถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่หก) การศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นมักใช้เวลาประมาณสิบสองปีเป็นส่วนใหญ่ ในช่วงปลายของการศึกษาระดับนี้เยาวชนที่สนใจศึกษาสายอาชีพแทนที่จะศึกษาสายสามัญก็อาจเลือกเข้าเรียนในสถานศึกษาสายอาชีพ ได้แก่ โรงเรียนอาชีวศึกษาระดับต้นต่างๆ ได้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.2.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้เรียนที่มุ่งศึกษาต่อก็อาจเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (ซึ่งรวมสถาบันอุดมศึกษาสายอาชีพต่ำกว่าปริญญาด้วย) ในกรณีที่ศึกษาระดับปริญญาก็อาจศึกษาต่อเนื่องไปตั้งแต่ระดับปริญญาตรี โท เอก หรือศึกษาเฉพาะด้านหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โท เอก

4.2.2.3 ผู้ด้อยโอกาส หรือบุคคลลักษณะพิเศษ กลุ่มเป้าหมายนี้เป็นคนกลุ่มพิเศษที่มีลักษณะเฉพาะแตกต่างไปจากบุคคลปกติทั่วไป สิ่งที่ทำให้แตกต่างกันอาจเกิดจากฐานะทางเศรษฐกิจ คือ คนจนที่ด้อยโอกาสในการเล่าเรียนตามปกติ เช่น เด็กที่ผู้ปกครองไม่ส่งเสริมให้ศึกษาเล่าเรียน เด็กไร้ผู้อุปการะ หรือความแตกต่างอาจเกิดจากลักษณะทางร่างกายจิตใจและสมอง เช่น เด็กพิการ เด็กปัญญาอ่อน เด็กที่มีปัญหาทางจิตใจและอารมณ์ เด็กอัจฉริยะ เป็นต้น ผู้ด้อยโอกาสหรือบุคคลลักษณะพิเศษเฉพาะเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษเพื่อให้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกับเด็กอื่น แต่การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายนี้จำเป็นต้องจัดให้ตามรูปแบบที่เหมาะสมกับลักษณะและความจำเป็นสำหรับกลุ่มด้วย โดยอาจต้องมีครูที่ได้รับการอบรมมาเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่ผู้ด้อยโอกาสร่วมเรียนในชั้นเรียนปกติ ครูจำเป็นต้องให้ความสนใจผู้เรียนกลุ่มนี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องใช้ความอดทน ความเมตตา ความเข้าใจ และความละเอียดละไมในการปฏิบัติต่อพวกเขา สำหรับผู้บริหารที่จัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสต้องมีความเข้าใจ มีทักษะ และได้รับการอบรมมาโดยเฉพาะอย่างพอเพียงในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

4.2.2.4 ผู้มีงานทำ ผู้ที่ประกอบอาชีพการงานแล้วเป็นกลุ่มเป้าหมายอีกกลุ่มหนึ่ง บุคคลเหล่านี้ได้รับการศึกษามาแตกต่างกันไป และมุ่งศึกษาเพิ่มเติมโดยมีเหตุผลต่างกันไป ส่วนหนึ่งเข้าศึกษาระดับสูงขึ้นไปในสถาบันการศึกษาปกติหรือเข้ารับการศึกษาตามโครงการพิเศษ (เช่น โครงการศึกษาเฉพาะที่มีผู้จัดบริการให้ในสถานที่ทำงาน โครงการศึกษาอบรมเฉพาะด้าน เป็นต้น) นอกจากนี้ หน่วยงานทางการศึกษาอาจจัดการศึกษาอบรมและตามอัธยาศัยในรูปแบบต่างๆ กัน เช่น การศึกษาสัญจรที่ผู้สอนตระเวนให้ความรู้ การศึกษาผ่านสื่อโทรคมนาคม การศึกษาโดยเอกสารหรือสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองต่างๆ การจัดการศึกษาเช่นนี้ อาจมีการรับรองวุฒิให้หรืออาจไม่เทียบวุฒಿಯ่างเป็นทางการก็ได้ การจัดการอบรมสำหรับผู้มีงานทำนั้น รวมถึงครูซึ่งต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย ครูจึงควรสนใจติดตามรับการอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของตน

4.2.2.5 ประชาชนทั่วไป ประชาชนโดยทั่วไปถือเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกของสังคมได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ที่เป็ประโยชน์สำหรับการเป็นพลเมืองที่ดีและการเพิ่มพูนความคิดความอ่านของตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดการศึกษาลักษณะนี้ถือเป็นส่วนเสริมจากการที่ประชาชนได้เรียนรู้

จากสื่อมวลชน จากกลุ่มคนใกล้ชิด การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนอาจทำได้ผ่านสื่อต่างๆ ได้หลากหลาย แต่ย่อมเป็นไปได้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้รู้เท่าทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และปรับตัวเองกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้มักเป็นการจัดการศึกษาเสริมในรูปแบบการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นหลัก เนื่องจากเป้าหมายของการศึกษามีหลากหลาย ผู้นำชุมชนและท้องถิ่นพึงมีบทบาทในการสำรวจกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาสำหรับกลุ่มเป้าหมาย และร่วมสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจัดบริการการศึกษาแก่กลุ่มเป้าหมายให้ครบถ้วนและเกิดประโยชน์ได้จริง

สรุปได้ว่า ความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควรรู้เพื่อประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ประกอบด้วย 4 เรื่อง คือ 1) ความหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) หลักการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) จุดมุ่งหมายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) การจัดการศึกษา ตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดเหนือกว่าทรัพยากรอื่นใดเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์สามารถเป็นได้ทั้งผู้สร้าง ผู้พัฒนา และผู้ทำลายทรัพยากรอื่นๆ ดังที่ จีระ หงส์ลดาธรรม (2550, หน้า 24-25) กล่าวว่า คนเป็นสมบัติที่มีค่าที่สุดขององค์กร คุณภาพของคนกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity improvement) นั้นล้วนเป็นความสัมพันธ์ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งกันและกันอย่างสมบูรณ์แบบที่สุด มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

Buskert (1998, p. 124, อ้างถึงใน อรอนงค์ ทิพย์ทิมาพันธ์, 2549, หน้า 15) ได้เสนอองค์ประกอบ 6 ประการ ในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การศึกษาตามแบบแผนหรือการศึกษาในระบบอาชีพการทำงานที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้มีพื้นฐานอยู่ที่การศึกษาตามแบบแผน
2. แสวงหาประสบการณ์การตัดสินใจที่จะทำงานใดกับใครต้องพิจารณาว่าเราจะได้อะไรจากเรียนรู้งานสะสมประสบการณ์การเลื่อนตำแหน่งบ่งบอกว่าเรามีการพัฒนาประสิทธิภาพ

3. การศึกษาอย่างต่อเนื่องนอกจากศึกษาตามแบบแผนแล้วเราต้องทำให้ตัวเองทันเหตุการณ์อยู่เสมออย่างต่อเนื่องต้องพัฒนาเพิ่มพูนความสามารถอยู่เสมอ

4. อ่านให้มากปลูกฝังนิสัยในการอ่านหนังสืออย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของตัวเองได้อย่างดีเยี่ยม

5. พัฒนาทักษะในการบริหารพยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มีโอกาสแสดงทักษะในการบริหารบางอย่างแม้ไม่ได้เป็นผู้บริหาร เช่น การตัดสินใจอันเป็นทักษะหนึ่งของผู้บริหารสามารถเรียนรู้ได้จากการสังเกตอย่างถี่ถ้วนจากนักบริหารที่เก่งๆ และนักบริหารที่แย่นำมาเป็นตัวอย่างของเรา

6. พัฒนาด้านอารมณ์ในการประเมินคนเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง คือ การประเมินวุฒิภาวะทางอารมณ์ คือ ความเป็นผู้ใหญ่ในจิตใจของคนๆ นั้น สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ตื่นกลัว มีวิจารณ์ญาณที่ดีอารมณ์เยือกเย็นเป็นข้อได้เปรียบในการบริหารจัดการองค์ประกอบทั้ง 6 สามารถยึดเป็นหลักการพัฒนาตนเองได้ทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและระดับผู้บริหารแต่ถ้าบุคคลใดต้องการมุ่งสู่ผู้บริหารมืออาชีพ ดังที่ วิฑูรย์ ลิมะโชคตี (2541, หน้า 137-139) ได้กล่าวไว้ในยอดหัวหน้างาน ว่าผู้ที่ก้าวสู่ยอดหัวหน้างานต้องพัฒนาตนเอง ดังนี้

6.1 เรียนรู้โลกกว้าง

6.2 ต้องพัฒนาสามรู้คือต้องรู้ (Must Know) มีเรื่องอะไรบ้างที่เราต้องรู้สำคัญยิ่งต่อการเป็นหัวหน้างาน เช่น ความรู้ความชำนาญในงานที่ควบคุมดูแลอยู่ กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน เป็นต้น ควรรู้ (Should Know) และรู้ไว้ก็ดี (Could Know)

6.3 พัฒนาขีดความสามารถผู้เป็นหัวหน้างานจะต้องเก่งคนเก่งคิดและเก่งงานความสามารถมิใช่จำกัดแค่นั้นหน้าที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การติดต่อสื่อสารคอมพิวเตอร์หน้าที่ทางการบริหารจัดการเป็นการสร้างทางเลือกและโอกาสให้แก่ตนเองและสร้างศรัทธาแก่หน้าหัวหน้าและลูกน้อง

6.4 มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอกระฉับกระเฉงคล่องแคล่ว (Active) ไม่ควรเฉื่อยชา (Passive)

6.5 พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าทฤษฎีการพัฒนาตนเองของ Buskerg สนับสนุนให้บุคลากรได้ กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และเพิ่มทักษะ โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจพัฒนาการด้านอารมณ์สามารถพัฒนาได้ทั้งระดับผู้ปฏิบัติการและระดับผู้บริหารและหากผู้วางนโยบายให้สนับสนุนบุคคลผู้เป็นหัวหน้างานได้พัฒนาศักยภาพตนเองโดยพัฒนาความรู้ความชำนาญในงานของตนเองพร้อมๆ ด้านอื่นๆ เพื่อสร้างศรัทธาความรอบรู้และคุณธรรมจริยธรรมองค์กร จะมีการพัฒนาและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 146) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กร

สัมพันธ์ ภูโพบูลย์ (2540, หน้า 90) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง วิธีการทำให้บุคคลเจริญ มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ความสามารถ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ

สมคิด บางโม (2544, หน้า 164) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสพการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 156) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือ ความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน

ชัยยุทธ ศิริสุทธิ์ (2549, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสพความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

กีรติ ยศยิ่งยง (2549, หน้า 17) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรม ของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยเหลือขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์การ ลูกค้า บุคลากร และประชาชน/สังคม

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน (2551, หน้า 52) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถภาพ ในการทำงานสูงยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานนั้นๆ

Flippo (1984, p. 268) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้ และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

Nadler (1989, p. 6) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของทรัพยากรบุคคลให้สามารถทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งในและนอกองค์การ เพื่อช่วยเสริมสร้างความเจริญ ของทรัพยากรมนุษย์และขององค์การในปัจจุบันและอนาคต

Dessler (2000, p. 272) กล่าวว่าไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมอันเป็นผลมาจาก ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการปรับปรุงส่งเสริมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความรู้ (Knowledge) มีทักษะในการทำงาน (skill) และทัศนคติ (attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพให้การทำงาน ส่งผลให้หน่วยงาน หรือองค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

3. หลักการในการพัฒนาบุคลากร

ในกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่และเทคโนโลยีต่างๆ ได้เกิดขึ้นอย่างมากมาย และมีแนวโน้มจะมีมากขึ้นตามลำดับ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อที่บุคลากรจะได้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษากล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 154-155) กล่าวว่า หลักการพัฒนาบุคลากร มี 7 ประการ ดังนี้

1. การยอมรับว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทุกคนมีความสามารถ แต่ความสามารถนั้นอาจแตกต่างกันออกไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
 2. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถของตนเองเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงและการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร
 3. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน
 4. การเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าหากคนได้รับการกระตุ้นการส่งเสริมหรือแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 5. การเชื่อว่าทุกคนคุณค่าศักดิ์ศรีและเกียรติยศ ดังนั้น ทุกคนควรได้รับสิทธิและเสรีภาพที่จะตัดสินใจ ปฏิบัติงานได้ตามความสนใจและตามความถนัดของตน
 6. การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน
- ในองค์กรจะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมขององค์กร

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, หน้า 43-45)

กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากร ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. หลักการกำหนดวัตถุประสงค์ (Establish Objectives)

เป็นการทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบว่า องค์กรต้องการอะไรจากการพัฒนาในครั้งนี้ เป็นเสมือนเป้าหมายที่จะต้องร่วมกันฟันฝ่าต่อไปจนกว่าจะบรรลุตามที่คาดหวัง การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ทราบวัตถุประสงค์ จะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมาย น่าสนใจ เพราะทราบเป็นอย่างดีว่าจะต้องทำอะไรเพื่ออะไร

2. หลักการถ่ายทอดความรู้ (Transfer of Training) เป็นการเปิด

โอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีการแสดงให้เห็นว่า ตนเองมีความรู้ความเข้าใจอย่างไร ต่อประเด็นที่ได้เรียนรู้ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และหลักการนี้ยังรวมถึงการเชื่อมโยงความรู้จากเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ลักษณะเดียวกันอีกด้วย อันจะทำให้รู้สึกเรียนรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น เพราะว่าเหมือนกับความรู้เดิมที่มีอยู่ และจะมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

3. หลักการสะท้อนกลับข้อมูล หรือการบั่นข้อมูลย้อนกลับ

(Feedback) จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนแนวของพฤติกรรมการเรียนรู้ โดยตัวของ ผู้เข้ารับการอบรมเองหากเห็นว่าการเรียนรู้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น บุคคลจะมีแนวโน้มในการพัฒนาความรู้ต่อไป แต่หากเป็นสะท้อนเชิงลบบุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดยั้งพฤติกรรม นั้นๆ หรือปรับเปลี่ยนเป็นแนวทางที่ปลอดภัยหรือรู้สึกว่ามี ความสบายใจที่สุด

4. หลักการเสริมแรง (Reinforcement) เป็นการพัฒนาพฤติกรรม

ในลักษณะสองทิศทางตามผลของการเสริมแรง กล่าวคือ หากเป็นพฤติกรรมที่ได้รับรางวัล บุคคลจะกระทำต่อไป แต่หากได้รับการลงโทษ บุคคลมีแนวโน้มที่จะหยุดพฤติกรรมดังกล่าว ส่วนรูปแบบการเสริมแรงอาจจะแตกต่างกันไปตามความต้องการ หรือความคาดหวัง ของบุคคลนั้น ซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน

5. หลักการสร้างมีความสำคัญ (Meaningfulness) เป็นการตอบสนอง

ต่อธรรมชาติของมนุษย์ เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนต้องการความสำคัญและการยอมรับจาก บรรดาบุคคลที่เขาเห็นว่ามีความสำคัญ ดังนั้น ท่ามกลางบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีจะต้อง เอื้ออำนวยให้บุคคลได้แสดงออกให้เห็นว่าตัวเขามีความสำคัญอยู่ตลอดเวลา

6. หลักการทำซ้ำ (Repetition) เป็นการทบทวนความเข้าใจที่เกิดจากการเรียนรู้จากการกระทำ การทำซ้ำจะช่วยให้เกิดความมั่นใจในความรู้ที่ได้รับมา ดังนั้น เทคนิคการเรียนรู้ส่วนหนึ่งควรกำหนดกิจกรรมให้พนักงานได้มีการกระทำหรือการแสดงออกหลายๆ ครั้ง ย่อมช่วยให้การเรียนรู้มีประโยชน์และสามารถนำไปปฏิบัติต่อไปได้

7. หลักการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การสร้างแรงจูงใจของบุคคลด้วยการสนองตอบต่อความคาดหวังของบุคคล ด้วยการให้ในสิ่งที่บุคคลนั้นมีความต้องการ ดังนั้นการฝึกอบรมจะต้องมีการสังเกตพฤติกรรม หรือพยายามให้พนักงานได้แสดงออก นำสิ่งที่อยู่ในความสนใจ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะกำหนดกิจกรรมให้ตรงประเด็นที่ต้องการ

8. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Whole Specifics Whole) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้าน อย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติอันหลากหลายของผู้รับการพัฒนาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาและเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายในตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และเชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เป็นวิธีการเรียนรู้จากภาพรวมกว้างๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุม แล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบ และสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้ง หลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้วิธีการซ่อมรถยนต์ที่จะต้องเรียนรู้ภาพรวมถึงส่วนประกอบและหน้าที่ของทุกส่วน จากนั้นจึงเข้าเรียนรู้โดยละเอียดทุกชิ้นส่วนให้เข้าใจ และสุดท้ายจะสรุปภาพรวมที่เป็นองค์ประกอบของเครื่องยนต์และหน้าที่โดยรวมอีกครั้ง จะช่วยให้เรียนรู้ระบบรถยนต์ได้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2548, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ ซึ่งมีสาระดังนี้

1. ความรู้ความสามารถ หมายถึง ทักษะและความเข้าใจในหน้าที่การงานซึ่งทุกคนมีพื้นฐานอยู่แล้วแต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในองค์การและเทคนิคปฏิบัติใหม่ๆ เป็นความรู้ใหม่ที่ทุกคนในองค์การจะต้องได้รับการ

เรียนรู้และฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเพื่อจะได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรืองาน
ในหน้าที่ด้วยความมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

2. ทักษะ หมายถึง ความรู้สึกรู้คิดของบุคคลที่มีต่อการ
ปฏิบัติงานและต่อองค์การ ความเคยชินทำให้คนเฉื่อยชา จำเป็นต้องมีการกระตุ้นเตือนให้
สำนึกในหน้าที่การงาน การพัฒนาทัศนคติเป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยาก แต่เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร
จะต้องทำให้เกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การ ไม่เช่นนั้นอาจเกิดปัญหาขัดแย้งภายใน
อันเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การ

3. บุคลิกภาพ หมายถึง กริยา ท่าทาง และลักษณะของบุคคล
ในหน่วยงานซึ่งจะเป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ เช่น
แต่งกายดี วาจาดี มีศีลธรรม คุณธรรม เป็นต้น

ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ (2548, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนา
บุคลากรควรครอบคลุมด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาที่มีเป้าหมายให้บุคคล
มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมในการทำงาน
2. การพัฒนาสายอาชีพ คือ การพัฒนาโดยมีเป้าหมายให้บุคคล
มีความรู้เฉพาะทางเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและวิชาชีพ
3. การพัฒนาองค์การ คือ การพัฒนาที่เน้นภาพรวมขององค์การ
และจะไม่ได้ผลคุ้มค่าหากการพัฒนาบุคลากรไม่ได้ผลเท่าที่ควร

Lunenburg and Ornstein (1996, p. 486) ได้กล่าวถึงการพัฒนา
บุคลากรว่าจะต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังนี้

1. ให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวังและความสนใจ
ของครูกับบทบาทและความต้องการของโรงเรียน
2. ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
3. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาในเชิงจริง มิใช่การบังคับขู่เข็ญ
4. ให้รางวัล การยกย่อง และเสริมแรงเมื่อกระทำสำเร็จ
5. พัฒนาโปรแกรมด้วยความร่วมมือของหลายๆ ฝ่าย
6. มุ่งเน้นที่การเปลี่ยนพฤติกรรมของครู มิใช่พฤติกรรมของนักเรียน
7. พิจารณาประสบการณ์ของครูในอดีต
8. คาดหวังว่าจะมีการต่อต้านบ้าง

9. ให้มีความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกอบรมกับการปฏิบัติจริง
10. พัฒนากลยุทธ์ที่ค่าใช้จ่ายต่ำ
11. ประเมินผลทั้งขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ

จากหลักการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีหลากหลายหลักการ ซึ่งแล้วแต่ผู้ดำเนินการพัฒนาจะพิจารณาเลือกใช้ให้ถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มผู้ที่จะรับการพัฒนา ซึ่งในงานวิจัยนี้ เลือกใช้หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Whole Specifics Whole) เนื่องจากเป็นหลักการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้าน อย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติอันหลากหลายของผู้รับการพัฒนา เพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาและเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายในตัวของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความรู้สึก ความคิด เชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

4. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร

มีนักการศึกษาได้กล่าว ถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พงศธร พัทธ์ภัยกำพล (2540, หน้า 5-6) กล่าวว่าถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่
2. เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและหน่วยงาน
4. เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
5. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี
6. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่หน่วยงาน

สมคิด บางโม (2544, หน้า 15) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ เช่น กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานและบุคคล การจัดการบริหารของหน่วยงาน ความรู้ในเรื่องที่ต้องนำไปปฏิบัติ สามารถจดจำและนำไปปฏิบัติได้ถูกต้อง

2. เพื่อพัฒนาทักษะ (Skills) การพัฒนาทักษะหรือความชำนาญ เป็นจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนามาช้านาน รวมถึงการจัดลำดับความสำคัญของงาน การแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า การเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจ ทำให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง คล่องตัว จนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้เองในสถานการณ์จริง การเพิ่มจำนวนครั้งหรือความถี่ในการฝึกปฏิบัติ ทำให้มีประสบการณ์ มีทักษะในการทำงานสูง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) เพื่อสร้างเจตคติที่ดีแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน สามารถทำงานตนได้ด้วยความยินดี และพอใจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความสบายใจ การฝึกอบรมโดยทั่วไป มีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ เพื่อการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญการ แต่ละเลยการจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น การขาดจูงใจในการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ไม่นำความรู้และทักษะที่ได้มาใช้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้การฝึกอบรมไม่เกิดผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 14-15)

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ขององค์การ หมายถึง ความต้องการขององค์การ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่มีจุดเน้นในแง่ของส่วนรวม ได้แก่ เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อสอนแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อพัฒนาการทำงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อลดความสิ้นเปลืองและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล เพื่อพัฒนาการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารด้านบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย และเพื่อฝึกฝนคนไว้เพื่อความก้าวหน้าของงานและการขยายองค์การ

2. วัตถุประสงค์ส่วนบุคคล หมายถึง ความต้องการของข้าราชการพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติอยู่ในองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่ เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อพัฒนาท่าทีบุคลิกภาพในการทำงาน เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานโดยทดลองปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อฝึกฝนการตัดสินใจ เพื่อเรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการทำงาน เพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญในการทำงาน เพื่อเข้าใจนโยบายและความมุ่งหมายขององค์การที่ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Wexley and Latham (1981, pp. 4-5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

1. เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในแต่ละระดับเกี่ยวกับความเข้าใจในกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับหน้าที่ความรับผิดชอบรูปแบบบริหารและการจัดการองค์การตลอดจนภาวะสังคมเศรษฐกิจและการเมือง
2. การเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถแก้ไขสถานการณ์และมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น
3. เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้นเพราะหากบุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานแต่ขาดการจูงใจในการทำงานก็จะไม่สามารถนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ควรคุณลักษณะของผู้รับการพัฒนา 3 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ด้านเจตคติ (Attitude) และด้านทักษะ (Skills) การปฏิบัติงาน

5. วิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ผู้พัฒนาสามารถคิดวิธีการหรือนำวิธีการใดก็ได้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้มีนักการศึกษาเสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 9) กล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีวิธีการดำเนินการ 4 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน 3) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และ 4) การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

สมคิด บางโม (2544, หน้า 16) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรในประเทศไทย ดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติ (Workshop) การมักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้าร่วมการอบรม ทั้งอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้ระยะเวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันรวมทั้งแก้ไขปัญหาต่างๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้

อาจารย์ที่สอนมากระยะหนึ่งที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอนมาทำงานในศูนย์หรือในหน่วยพัฒนาคณาจารย์ (staff development center) ครั้งหนึ่งๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีประจำสัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์ประกอบการสอน เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้อย่างดี การจัดแบบนี้ มีทั้งข้อดีข้อเสีย ข้อดีก็คือผู้เข้าร่วมโครงการนี้สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มีข้อเสียคือการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ ต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ทำให้ผู้ที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถร่วมกันได้ทุกครั้ง ทำให้ขาดตอน หรือหยุดกลางคัน บางครั้งมีสมาชิกเข้าใหม่กลางคันทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการขาดความสม่ำเสมอและความต่อเนื่อง จากประสบการณ์ของผู้จัด พบว่ามีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่ง ซึ่งค่อนข้างน้อยเท่านั้นที่ติดตามกิจกรรมที่ครบถ้วนติดต่อกันตลอดและสร้างอุปกรณ์การสอนในวิชาที่ตนสอนได้ สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่างๆ

2. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษาการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่างๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎีหรือหลักการศึกษามาก โดยตรง สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีและในมหาวิทยาลัย

3. การให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจ จึงกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่นสถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่างๆ

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าวออกข่าวเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ มหาวิทยาลัยต่างๆ นอกจากนี้ก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่างๆ มาใช้ เช่น สไลด์เทปหรือวิทยุโทรทัศน์ ซึ่งอาจอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับการจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

สุพัทตร์ พิบูลย์ (2549, หน้า 1) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรว่ามีอยู่หลายวิธี แต่วิธีที่นิยมใช้กันมีอยู่ 5 วิธี คือ

1. ศึกษาในหลักสูตรในสถานศึกษา
2. อบรมหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว
3. ปฐมนิเทศ ฝึกงาน ศึกษาดูงาน
4. ศึกษาด้วยตนเอง
5. สร้างระบบนิเทศภายใน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552, หน้า 125-247) ได้สรุปลักษณะเฉพาะของวิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละวิธีว่ามีลักษณะโดดเด่น เหมาะกับสถานการณ์ใด เพื่อช่วยเตือนใจผู้บริหารว่า เวลาเลือกใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรใด ควรคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ที่มา : อภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2552, หน้า 247)

จากภาพประกอบ 3 วิธีการพัฒนาบุคลากร มีรายละเอียด ดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) เป็นวิธีการ การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของพนักงานที่เน้นให้เกิดความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิมพบว่าโดยทั่วไปรูปแบบของการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมภายในที่บริษัทจัดให้มีขึ้น (In-House Training) ผู้เข้าร่วมฝึกอบรมจะเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ใต้บังคับการเดียวกัน ทั้งนี้วิทยากรสามารถเป็น บุคคลที่มาจากภายนอกองค์การหรืออาจจะเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ เป็นวิทยากรภายใน ที่ต้องมีการฝึกฝนและอบรมการสอนตามที่องค์การมอบหมาย

1.2 การฝึกอบรมภายนอกที่หัวหน้างานส่งพนักงาน หรือพนักงาน ขอเข้ารับการฝึกอบรมจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอก (Public Training/Off-House Training) ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะเป็นบุคคลที่มาจากหลากหลายองค์การที่แตกต่างกัน แต่มีความสนใจในหัวข้อหรือเนื้อหาการฝึกอบรมที่เหมือนกัน

2. การชี้แนะ (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่น่าสนใจ พัฒนาความสามารถของพนักงานถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้สอนงานใช้เพื่อเสริมสร้าง และพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถเฉพาะตัว (Personal Attribute) ด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่วางแผนทำการสอนให้ปฏิบัติตามแผนงาน ที่กำหนดขึ้น สามารถฝึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามที่สอนงานให้บรรลุเป้าหมายตาม ที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (Interactive Process) ระหว่างผู้ชี้แนะและ พนักงานโดยมากการชี้แนะงานจะเป็นกลุ่มเล็กหรือรายบุคคล (One-on-one Relationship and Personal Support) ซึ่งต้องอาศัยเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) เป็นวิธีการ พัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริงจากสถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติใน ลักษณะตัวต่อตัว (One-on-One) หรือเป็นกลุ่มในพื้นที่การทำงาน ในช่วงเวลาทำงานปกติ ซึ่งการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน จะออกแบบเพื่อเน้นประสิทธิภาพ การทำงานในลักษณะ การพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐาน (Skill-Based) ให้พนักงานเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ ด้วยตนเอง องค์การสมัยใหม่ จะใช้เครื่องมือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานในการสร้าง บรรยากาศ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ หรือที่เรียกว่า Knowledge Sharing เพื่อลดช่องว่างความรู้ ของคนในองค์การให้มากที่สุด

4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) วิธีหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร และมีการนำมาใช้ปฏิบัติแล้วหลายๆ องค์กร ซึ่งโปรแกรมดังกล่าวนี้เน้นการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม (Developmental Partnership) จากบุคคลที่ต้องทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ข้อมูลโปรแกรมพี่เลี้ยงจึงเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เน้นให้เกิดการสร้างโอกาสในการมีส่วนร่วม การแก้ไขปัญหา และการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ที่มีพื้นฐานสำคัญมาจากแนวคิดของ Frederick Herzberg ในปี 1950 และ 1960 ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ต่อมา Hackman and Oldham ได้นำมาศึกษาต่อ มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญของ Job Enrichment ดังนั้น แนวคิดของเครื่องมีการพัฒนาบุคลากร “Job Enrichment” จึงเป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการออกแบบลักษณะงาน เป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ เน้นให้พนักงานเกิดความชำนาญในงานที่หลากหลายขึ้น (Skill Variety) เกิดความรับผิดชอบในงานของตน (Task Identity) เป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ (Task Significance) มีอิสระสามารถบริหารจัดการงานนั้นด้วยตนเอง (Autonomy) และการได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา (Feedback) เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

6. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว ซึ่งการมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่ม เป็นการมอบหมายโครงการในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก แตกต่างกับการมอบหมายโครงการเป็นกลุ่ม เป็นการมอบหมายโครงการให้กับพนักงานหลายคนที่อยู่ ในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงานกัน ร่วมกันทำโครงการที่มีขอบเขตโครงการที่กว้าง มีงานที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงโครงการที่ต้องอาศัยพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย ทั้งนี้การมอบหมายโครงการไม่ว่าจะเน้นแบบกลุ่มหรือแบบเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาจะต้อง กำหนดช่วงเวลาชัดเจนในการการบริหารโครงการที่กำหนดขึ้นให้ประสบความสำเร็จ โดยมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลความสำเร็จของโครงการเป็นระยะ

การมอบหมายโครงการจะไม่เกิดประโยชน์หากผู้บังคับบัญชาขาดการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) การพูดคุยกับพนักงานเป็นระยะถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของพวกเขา รวมถึงแผนการดำเนินงาน (Action Plan) เพื่อให้โครงการที่มอบหมายให้กับพนักงานประสบความสำเร็จ

7. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลายด้าน (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในเชิงแนวนอน (Lateral Moves) จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง มากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่เน้นการทำงานที่สูงขึ้นได้ (Vertical Moves) การหมุนเวียนงานนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้เครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการหมุนเวียนงานนั้นมักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาผู้บริหารระดับต้น โดยเฉพาะกับพนักงานใหม่ที่จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ของแต่ละงานในองค์การ จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบบทบาทการทำงานที่หลากหลายขึ้นอันนำไปสู่ความเข้าใจในงานนั้น

8. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) เป็นวิธีการการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ถูกนำไปใช้กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

9. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) เป็นวิธีการพัฒนาพนักงานอีกรูปแบบหนึ่งที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ผ่านการติดตามการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นรายบุคคล เป็นเทคนิคการสร้างและทำตามอย่างแม่แบบ หรือ Role Model ที่เน้นกิจกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นโดยไม่ต้องลงทุนมากนัก เพียงแค่อาศัยแม่แบบที่ดีที่สามารถแสดงตัวอย่างให้พนักงานผู้ติดตามรับรู้และเลียนแบบได้ในระยะเวลาการทำงานปกติ เพื่อให้พนักงานได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบภายในระยะเวลาสั้นๆ (Short-Term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี ทั้งนี้การติดตาม/เฝ้าสังเกตพฤติกรรมจากแม่แบบนี้จะเกิดขึ้นจาก

ความสนใจของพนักงานเอง หรือจะเป็นการมอบหมายงานอย่างหนึ่งของผู้บังคับบัญชา ที่ให้พนักงานติดตามและสังเกตพฤติกรรมของแม่แบบ พบว่าเทคนิคดังกล่าวนี้มักจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่งให้ได้มีโอกาสติดตามผู้บริหารระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสศึกษาพฤติกรรม และวิธีการทำงานของผู้บริหารที่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง นอกจากนี้ Job Shadowing ยังนำมาใช้เพื่อให้พนักงานทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น และ Job Shadowing ยังใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) ได้อีกด้วย

10. การทำกิจกรรม (Activity) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้พนักงานได้ปฏิบัติจริงจากกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบกิจกรรมที่แตกต่างกันไป เช่น กิจกรรม 5ส กิจกรรมข้อเสนอแนะ และกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น โดยมอบหมายให้พนักงานมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามความสามารถที่ไม่เหมือนกันของพนักงานแต่ละคน วัตถุประสงค์ของการทำกิจกรรมเพื่อให้พนักงานเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงยังใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกสนานในระหว่างวันทำงาน อันส่งผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้น นอกจากนี้การจัดกิจกรรมในองค์กรยังเป็นเครื่องมือช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและต่อเพื่อนสมาชิกที่ทำกิจกรรมร่วมกัน

11. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น พนักงานสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่างๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self-Development) โดยเฉพาะกับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)

12. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้คำว่าวิทยากรหมายถึงผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และพร้อมที่จะถ่ายทอดให้กับบุคคลต่างๆ ฟังได้

13. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้พนักงานไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ ซึ่งการดูงานนอกสถานที่มักนิยมใช้กับพนักงานในระดับบริหารจัดการ (Management Level) ขึ้นไป เป็นการดูงานที่มีขอบเขตงานที่รับผิดชอบเหมือนกัน หรือเป็นการดูงานจากลักษณะงานที่ต้องทำงานร่วมด้วย

14. การให้ข้อมูลกลับ (Feedback) เป็นกระบวนการหรือเครื่องมือการพัฒนาพนักงานอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากการรับฟังข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่วไป ที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคนพบว่าการให้ข้อมูลป้อนกลับนั้นสามารถทำได้ตลอดทั้งปีรวมถึงในช่วงหลังการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยซึ่งจะเรียกผู้ให้ข้อมูลว่า “ผู้ส่งสาร” หรือ “ผู้ให้ข้อมูลป้อนกลับ” และจะเรียกผู้ที่รับฟังข้อมูลว่า “ผู้รับสาร” หรือ “ผู้รับฟังข้อมูลป้อนกลับ” การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)

15. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรแบบหนึ่งที่เน้นให้พนักงานได้ร่วมฝึกงานและทำงานกับผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเครื่องมือนี้ในบางองค์กรอาจเรียกว่าการพบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Briefing) โดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการมอบหมายให้เป็นผู้ฝึกงานนั้นคือผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพที่ทำงานอยู่ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะหลายๆ ด้าน และในที่นี่ได้รวมถึงผู้จัดการหรือผู้บริหารได้อีกด้วย

16. การเปรียบเทียบคู่แข่ง/คู่แข่งเปรียบเทียบ (Benchmarking) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการศึกษาดูงานของผู้อื่น แล้วนำวิธีการมาเปรียบเทียบกับกระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ปัจจุบัน เพื่อหาวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ดีที่สุด (Best Practices) นำมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการ และวิธีการปฏิบัติต่างๆ ของผู้ได้บังคับบัญชา

17. การประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

18. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) เป็นการพัฒนาพนักงานให้พนักงานได้ใช้ช่วงเวลาดำเนินการปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของพนักงาน หรือการทำงานในอนาคต หรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

Guskey (1996, pp. 22–28) เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปแบบเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาชีพแก่บุคลากร ได้แก่

1. การฝึกอบรม (training) การฝึกอบรมเป็นการให้ผู้รู้หรือผู้เชี่ยวชาญได้ถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ไปยังกลุ่มโดยมีกิจกรรมต่างๆ รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การอภิปราย ประชุมปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา สาธิต การแสดงบทบาท (role playing) สถานการณ์จำลอง เป็นต้น ตัวแบบการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ เพราะสามารถหาจุดคุ้มทุนได้

2. การสังเกต (observation) วิธีการเรียนรู้ที่คืออย่างหนึ่ง คือ การสังเกตผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นสังเกต และให้ข้อมูลย้อนกลับจากการสังเกต การแนะนำโดยเพื่อน (peer coaching) และการนิเทศเป็นตัวอย่างของตัวแบบนี้

3. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (involvement) นักวิชาการหรือคณะครู อาจารย์รวมกลุ่มกันเพื่อพัฒนาหลักสูตร ประเมินหลักสูตร ออกแบบโปรแกรมวิชาวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาการสอนหรือการแก้ปัญหา กระบวนการเหล่านี้ ผู้มีส่วนร่วมต้องแสวงหาความรู้หรือทักษะอย่างใหม่ อาจโดยการเรียนรู้ การวิจัย การอภิปราย และการสังเกตกระบวนการของการมีส่วนร่วม หรือมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการพัฒนาเป็นวิธีการที่มีคุณค่าในการพัฒนาวิชาชีพ

4. กลุ่มศึกษา (study groups) ตัวแบบกลุ่มศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับคณะครูทั้งโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง คณะครูทั้งโรงเรียนจะแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ แต่ละกลุ่มร่วมทำงานกันทั้งปี โดยเปลี่ยนกันเป็นผู้นำ ทุกกลุ่มจะมุ่งที่ปัญหาเดียวกัน แต่ละกลุ่มจะเน้นที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของปัญหา เช่น โรงเรียนจะมุ่งเน้น

ที่การพัฒนาการเขียนของนักเรียน กลุ่มหนึ่งอาจสนใจศึกษาการใช้เทคโนโลยีในการสอนเขียนอีกกลุ่มอาจศึกษาการให้การบ้านเกี่ยวกับการเขียนทางวิทยาศาสตร์และสังคมศึกษา แต่ละกลุ่มจะแลกเปลี่ยนข้อค้นพบซึ่งกันและกัน และร่วมกันเสนอแนะวิธีพัฒนาคุณภาพการเขียนของนักเรียน

5. วิจัยปฏิบัติการ (action research) วิจัยปฏิบัติการเป็นอีกตัวแบบหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้ครูแสวงหาคำตอบ สำหรับโจทย์ หรือคำถามบางอย่าง ช่วยให้คิดไตร่ตรองและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยทั่วไปแล้ววิจัยปฏิบัติการจะมี 5 ขั้น ดังนี้

- 5.1 เลือกปัญหาหรือตั้งโจทย์ปัญหา
- 5.2 รวบรวม จัดระบบ และตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา
- 5.3 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5.4 เลือกวิธีปฏิบัติที่มีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- 5.5 ดำเนินการแก้ปัญหาและบันทึกผลลัพธ์

6. กิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล (guided individual activity)

รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคล เป็นการที่บุคคลกำหนดเป้าหมายพัฒนาวิชาชีพของตนเองและเลือกกิจกรรมที่เชื่อว่าจะทำให้บรรลุเป้าหมายได้ ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าบุคคลตัดสินใจได้ดีที่สุดเกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ของตนเอง และสามารถที่จะเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง (self-direction) และเรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเอง (self-initiated learning) และขณะเดียวกันบุคคลจะมีแรงจูงใจสูงที่จะเรียนรู้เมื่อได้ริเริ่มและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง รูปแบบกิจกรรมแนะนำเป็นรายบุคคลเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีขั้นตอน ดังนี้

- 6.1 ระบุความสนใจหรือความต้องการของตน
- 6.2 พัฒนาแผนเพื่อที่จะบรรลุความต้องการหรือความสนใจ
- 6.3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 6.4 ประเมินว่าการเรียนรู้นั้น สามารถบรรลุความต้องการ

หรือความสนใจหรือไม่

7. ระบบพี่เลี้ยง (mentoring) รูปแบบระบบพี่เลี้ยงเพื่อการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการจับคู่บุคคลระหว่างผู้มีประสบการณ์และมีความสำเร็จสูงกับบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความสำเร็จน้อย พี่เลี้ยงจะแนะนำการตั้งเป้าหมายวิชาชีพ แลกเปลี่ยนความคิดและกลยุทธ์ในการทำงาน สังเกตการณ์ทำงานและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุปว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กรมากที่สุด จะเห็นได้ว่าวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีการที่ผู้วิจัยเลือกมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Classroom Training) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) การศึกษาดูงาน (Site Visit) 4) การประชุม (Meeting) 5) การทำกิจกรรม (Activity) 6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) และ 7) การระดมสมอง (Brain Storming) เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าเป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาแบบองค์รวม สามารถช่วยพัฒนาให้เกิดความรู้ ทักษะ ทศนคติ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ในการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวข้องของโดยศึกษาเกี่ยวกับความหมาย องค์ประกอบ การสร้างรูปแบบ การประเมินรูปแบบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของรูปแบบ

คำว่า “รูปแบบ” (Model) เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิชาการสาขาที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและการบริหารโมเดล หรือตัวแบบนี้มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Model” ส่วนคำที่ใช้กันในภาษาไทยนั้นยังไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าจะใช้คำใด การวิจัยครั้งนี้ จะใช้คำว่า รูปแบบ เพื่อประโยชน์ในการทำความเข้าใจและนำไปสู่การศึกษาหลักการพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรต่อไป ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของรูปแบบไว้หลายลักษณะ ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 31) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

ไพรัช ถิตย์ผาด (2544, หน้า 30) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏโดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และสามารถเสนอเรื่องราวหรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับ

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 92) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลา และพิจารณาว่าสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ของรูปแบบนั้นๆ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, หน้า 58) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมา เพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป

ศิริชัย กาญจนवासี (2550, หน้า 46) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง การจำลองของจริงหรืออาจมีลักษณะเป็นทฤษฎี หรืออาจเป็นการเชื่อมโยงทฤษฎีสู่รูปธรรมของการปฏิบัติก็ได้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, หน้า 124) กล่าวว่า รูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

1. แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
2. แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model”

3. แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใด
เรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

Bardo and Hartman (1982, pp. 22-24) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง
สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใด
อย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจไม่ใช้การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์
อย่างละเอียดทุกแง่มุม

Tosi and Canoll (1982, p. 163) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่เป็น
นามธรรมของจริงหรือภาพจำลองสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะมีตั้งแต่รูปแบบ
อย่างง่าย ๆ จนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ

Stoner and Wankel (1986, p. 12) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง
การจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อน
ของปรากฏการณ์นั้นๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) เกี่ยวกับ
ปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (rationale) ของระบบรูปนัย (formal system)
และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์
ที่เกี่ยวข้อง

Keeves (1994, p. 33) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่ง que แสดงโครงสร้าง
ของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของปัจจัยหรือตัวแปรต่างๆ หรือองค์ประกอบสำคัญ
ในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์
ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ สามารถจัดประเภทของรูปแบบออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. Analog Models หมายถึง แบบหุ่นจำลองเชิงเทียบเคียง
โดยวิธีการจำลองจากของจริงหรือคล้ายกับของจริง อาจมีขนาดแตกต่างจากขนาดจริง
ไปบ้าง เช่น หุ่นจำลองรถยนต์ หุ่นจำลองเครื่องบิน เป็นต้น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะ
เชิงกายภาพ จุดอ่อนที่พบ คือ ไม่สามารถระบุความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบ
ในแบบจำลองได้อย่างชัดเจน

2. Semantic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาในการอธิบาย หรือเรียกว่า รูปแบบเชิงข้อความ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ ที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบเกี่ยวกับเจตคติ รูปแบบเกี่ยวกับผลการเรียน แบบต่างๆ จุดอ่อนของรูปแบบนี้ คือ ขาดความชัดเจน ยกแก่การทดสอบโครงสร้าง ของรูปแบบ

3. Schematic Models หมายถึง รูปแบบที่ใช้แผนภูมิ (diagram) แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีผลต่อกัน เช่น การเขียนรูปแบบโครงสร้างขององค์การบริหารงาน เป็นต้น

4. Mathematic Models หมายถึง รูปแบบที่แสดงออกในรูปของ สูตร หรือสมการทางคณิตศาสตร์จึงมักเรียกรูปแบบนี้ว่า รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ โดยเริ่ม มีการนำมาใช้ในช่วงปีคริสต์ศักราช 1960 ในสาขาวิชาการวัดผลการศึกษา ต่อมาได้ขยาย ผลไปทางด้านการวิจัยทางการศึกษาและสาขาวิชาอื่นๆ เพราะสามารถทดสอบสมมติฐาน ได้ และนำไปสู่การพิสูจน์ข้อเท็จจริงในเรื่องนั้นๆ ได้

5. Causal Models หมายถึง รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบ ที่อยู่ในระดับขั้นสูงโดยมีตัวแปรแต่ละตัว แสดงความสำคัญเชิงสาเหตุกับตัวแปรอื่นๆ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ

5.1 Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดงความสัมพันธ์ ของสาเหตุหรือตัวแปรอื่นที่มีเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุไปในทางเดียวหรือไม่มี ความสัมพันธ์ย้อนกลับ

5.2 Non-Recursive Models หมายถึง รูปแบบแสดง ความสัมพันธ์ของสาเหตุแบบเส้นคู่ระหว่างตัวแปร โดยทิศทางของความสัมพันธ์ ของตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลของตัวแปรอื่นๆ ภายในรูปแบบนั้น คือ ทั้งความสัมพันธ์ไปและย้อนกลับได้

Raj (1996, p. 241) ให้ความหมายของรูปแบบ ไว้ 2 ความหมาย ดังนี้

1. รูปแบบ หมายถึง รูปย่อของความจริงของปรากฏการณ์ ซึ่งแสดงด้วยข้อความจำนวนหรือภาพโดยการลดทอนเวลาความพอเหมาะและกาลเทศะ ทำให้เข้าใจความจริงของปรากฏการณ์ได้ดียิ่งขึ้น

2. รูปแบบ หมายถึง ตัวแทนของการใช้แนวความคิดของโปรแกรม ที่กำหนดเฉพาะ

สรุปได้ว่า การวิจัยครั้งนี้ รูปแบบ หมายถึง เอกสารประกอบด้วย ข้อความ ภาพ ที่แสดงถึงองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเหมาะสมและ มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. องค์ประกอบของรูปแบบ

มีนักวิชาการได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544, หน้า 53) ได้เสนอ

องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ ในการสร้างเครือข่าย 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 3) วิธีการในการพัฒนา 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย

ทิตนา แชมมณี และคณะ (2547, หน้า 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของรูปแบบว่าควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ แนวคิด 2) บริบทและเงื่อนไข 3) ยุทธศาสตร์ 4) กระบวนการดำเนินงาน 5) ผลที่ได้รับจากการนำ รูปแบบไปใช้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 12) ได้กล่าวว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ ด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) ระบบ และกลไกของรูปแบบ 4) วิธีดำเนินการของรูปแบบ 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 10) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของ รูปแบบที่ดีว่าควรประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ 3) ระบบงานและกลไกของรูปแบบ 4) วิธีการ ดำเนินงานของรูปแบบ 5) แนวการประเมินรูปแบบ 6) คำอธิบายประกอบรูปแบบ 7) ระบุ เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้

สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551, หน้า 227-229) ได้เสนอองค์ประกอบ ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) กระบวนการพัฒนา บุคลากร 3) วิธีการและแนวทางการพัฒนาบุคลากร

เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551, หน้า 297) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ (Principle) 2) วัตถุประสงค์ (Objective) 3) เป้าหมาย (Target) 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution) 5) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor) 7) ผลงานสำคัญที่เกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result)

สมศักดิ์ ภูวิภาตาวรรณ และคณะ (2556, หน้า 192) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย ไว้ 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ 3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เสนอ ภิรมจิตร์พอง และคณะ (2556, หน้า 111) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบในการดำเนินงาน 4) การประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ

สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ (2556, หน้า 265) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ไว้ 8 องค์ประกอบ คือ 1) ธนาคารความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง 3) พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ 6) การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม 7) การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน 8) การพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน

Brown and Moberg (1980, pp. 16–17) ได้สังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) เสนอว่า รูปแบบประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure) 4) กระบวนการจัดการ (Management Process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision Making)

Bardo and Hartman (1982, p. 15) ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ามีรูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงจะเหมาะสม และรูปแบบนั้นควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ รูปแบบระบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (2) กระบวนการ (3) ผลผลิต และ (4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม การพิจารณา รูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพภายนอกซึ่งแสดงถึงการเริ่มมีลักษณะของความเป็นระบบเปิด

Bush (1986, p. 19) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของรูปแบบที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณารูปแบบขององค์การทางการศึกษา 4 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมาย 2) โครงสร้างองค์การ 3) สภาพแวดล้อม 4) ภาวะผู้นำ

กล่าวโดยสรุปจากการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรจากเอกสารหรืองานวิจัยนั้นพบว่า การกำหนดองค์ประกอบของรูปแบบไม่ปรากฏ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบใดบ้าง จำนวนเท่าใด และมีลักษณะอย่างไร ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษาเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ พร้อมทั้งนำมา กำหนดเป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. การพัฒนารูปแบบ

การสร้างหรือการพัฒนารูปแบบเป็นการกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้ อะไรและสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร และนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ เพื่อให้สามารถนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด สำหรับการสร้างรูปแบบนั้นมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการนำเสนอรูปแบบนั้นๆ ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบไว้ดังต่อไปนี้

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544, หน้า 81) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การพัฒนารอบแนวคิด 2) กำหนดโครงสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา และ 3) การประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนา

สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551, หน้า 151) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาความรู้ความเข้าใจสภาพและ ปัญหาการดำเนินงาน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) ประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เบญจวรรณ กิสุขพันธ์ (2551, หน้า 177-178) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับ พัฒนาคู่มือวิจัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งการวิจัยเป็น 5 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดกรอบแนวคิด 2) ศึกษา ความต้องและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู 4) ศึกษา ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ 5) การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู

ลำราญ มีแจ้ง (2540, หน้า 54-56) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดพิษณุโลก โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาวิเคราะห์ บริบทโรงเรียน 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียน เป็นฐาน 3) การนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไปใช้

ประยงค์ กลั่นฤทธิ์ และคณะ (2556, หน้า 47) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานใน โรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) การขยายผลการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน

Willer (1986, p. 83) กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบโดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ 1) การสร้าง (Construct) รูปแบบ และ 2) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของรูปแบบ

กล่าวโดยสรุป การสร้างรูปแบบนั้นมีขั้นตอนการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วอาจจำแนกเป็นขั้นตอนสำคัญได้ 2 ส่วน คือ การสร้างรูปแบบ และการหาความเที่ยงตรงของรูปแบบ ส่วนในแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นฐานในการนำเสนอรูปแบบนั้นๆ สำหรับงานวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การตรวจสอบและประเมินรูปแบบ

การตรวจสอบและประเมินรูปแบบมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการตรวจสอบรูปแบบนั้นๆ ว่ามีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เที่ยงตรง เชื่อถือเพียงใด ผลการประเมินรูปแบบจะนำไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธรูปแบบนั้นๆ และนำไปสู่การสร้างทฤษฎีใหม่ต่อไป มีนักวิจัยได้ให้ขั้นตอนของการตรวจสอบรูปแบบไว้ดังนี้

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 83) ได้เสนอขั้นตอนสุดท้ายในการพัฒนารูปแบบ คือ การตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปอาจจะเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งต่อไปนี้ตามความเหมาะสมของรูปแบบ เวลาและงบประมาณในการดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 15-20 คน พร้อมกับแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่างๆ

2. ตรวจสอบโดยการประชุมสัมมนา โดยผู้วิจัยจัดประชุมสัมมนาบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหนึ่ง แล้วนำเสนอรูปแบบที่พัฒนาขึ้นเสร็จแล้วให้ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนาวิพากษ์ ประเมินรูปแบบทั้งในด้วยความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์พร้อมให้ข้อเสนอต่อไป

3. ตรวจสอบโดยการทดลอง โดยผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในสภาพจริงหรือเหตุการณ์จำลอง ตามแบบแผนที่ออกแบบไว้เพื่อสังเกตรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงรูปแบบต่อไป

หลังจากได้ข้อมูลจากการตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยควรได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติม พร้อมกับสรุปข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เห็นว่าสำคัญต่อรูปแบบและการนำรูปแบบไปใช้ต่อไป

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, หน้า 11) กล่าวถึงการประเมินรูปแบบไว้ ดังนี้

1. การประเมินรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

2. การประเมินรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมายมีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วน ผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

Eisner (1976, pp. 192-193) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีวิธีการแตกต่างจากการดำเนินการเชิงวิทยาศาสตร์หรือเชิงปริมาณ เนื่องจากการศึกษาในบางเรื่องต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าตัวเลขที่นำมาพิจารณาสรุป ดังนั้นจึงได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

1. การประเมินโดยแนวทางนี้จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะประเด็นที่ถูกนำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจผสมผสานปัจจัยต่างๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกัน

ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพ ประสิทธิภาพและ ความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2. รูปแบบการประเมินที่เป็นความเฉพาะทาง ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้งและต้องอาศัย ผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ในวงการอุดมศึกษา ซึ่งนิยม นำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

3. รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือ ในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือกับผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรมและมีคุณพินิจที่ดี มาตรฐานและเกณฑ์มาจากประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้น

4. เป็นรูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของ ผู้ทรงคุณวุฒิ ตามความต้องการและความถนัดของแต่ละคน ตั้งแต่การกำหนดประเด็น สำคัญการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การเก็บรวบรวม การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูลและ วิธีการนำเสนอ

McMillan & Schumacher (2001, pp. 530-531 and Owen, 1993, pp. 41-45) ได้เสนอแนวทางการประเมินรูปแบบ ประกอบด้วย มาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1. มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นการประเมิน ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

2. มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

3. มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

4. มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือและได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่าง แท้จริง

สรุปได้ว่า การตรวจสอบและประเมินรูปแบบดังกล่าวนี้ เพื่อต้องการที่จะให้ได้รูปแบบที่เชื่อถือได้ อาจใช้การตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบโดยการสัมภาษณ์ หรือการนำไปทดลองใช้ตามสภาพจริง สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวทางตรวจสอบรูปแบบ 2 วิธี ได้แก่ 1) จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ และ 2) ประเมินรูปแบบเกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครอบคลุมของรูปแบบ โดยผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 216 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544, หน้า 75-78) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการในการสร้างเครือข่าย 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร 3) วิธีการในการพัฒนา ประกอบด้วย การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentor) การศึกษาต่อ 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย ครู ได้แก่ ครูใหม่ และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้สนับสนุนการศึกษา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย 6) ความเชื่อมโยง 7) ทรัพยากร ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ ด้านบุคคล ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 8) การประเมินเครือข่าย เป็นการประเมินจากการพัฒนาโดยใช้การปฏิบัติเป็นฐาน (performance-based development) หรือประเมินจากการพัฒนาโดยใช้ผลลัพธ์เป็นฐาน (result-based development) เป็นการประเมินตนเอง และผู้อื่น ประเมิน ทั้งผู้ให้การพัฒนาและผู้รับการพัฒนา

พรพิมล จันท์ศรี (2549, หน้า 76-77) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการ

จัดการอย่างเป็นระบบ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนา และใช้กระบวนการบริหารงานแบบเดมมิ่ง (PDCA) โดยจะต้องมีกระบวนการวางแผน (Plan) ทำตามแผน (Do) ตรวจสอบประเมินผล (Check) พัฒนาปรับปรุงอยู่เสมอ (Act) เป็นกระบวนการครบวงจร และร่วมกันทำงานเป็นทีม

ณัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ (2548, หน้า 209-212) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในกลุ่มโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่ต้องการจำเป็นและวิธีการพัฒนาบุคลากรในการสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ ควรมีลักษณะสุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มั่นใจในการปฏิบัติงานควบคุมอารมณ์ได้ 2) ด้านความรู้ทางวิชาการ ควรมีความรู้ด้านหลักสูตร คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์ การออกแบบและพัฒนาการใช้สื่อ วิเคราะห์งานการเรียนรู้ ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ และสามารถพัฒนาความรู้บูรณาการได้กับวิชาอื่นๆ 3) ด้านทักษะ ควรมีทักษะและบูรณาการงานต่างๆ ทักษะการใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี มีความชำนาญเน้นทักษะกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านเจตคติ ควรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เห็นคุณค่าในวิชาชีพ เชื่อมมั่นในการเรียนรู้ร่วมกับวิชาการอื่นๆ 5) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรวิจัยและพัฒนาการสอน บูรณาการวิชาการอาชีพ ประยุกต์ทฤษฎีในการปฏิบัติงาน คิดออกแบบและประดิษฐ์ผลงานใหม่ๆ กลุ่มวิธีที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) การจัดอบรมระยะสั้น 2) การฝึกงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ 3) การฝึกอบรมเพื่อนร่วมงาน การประเมินรูปแบบ พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบครันมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก

วณิช นิรันตรานนท์ (2552, หน้า 210) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 กิจกรรมหลัก คือ 1) การฝึกอบรม ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และการฝึกปฏิบัติการ 2) การใช้พี่เลี้ยง ประกอบด้วย การนิเทศ

ติดตามผลการปฏิบัติงานครู การสัมมนา การให้คำปรึกษาเพื่อแนะนำแก่ครูเป็นรายกลุ่ม และรายบุคคล และ 3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้างานที่ได้รับมอบหมายหลังจากได้รับการอบรมในแต่ละวัน การสังเกตการสอนของครูแกนนำกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา การประสานงานเพื่อปรับปรุงงานทางอินเทอร์เน็ตหรือทางโทรศัพท์ และการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขศึกษาและพลศึกษาผลจากการนำรูปแบบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน พบว่า ผลสัมฤทธิ์หลังการอบรมของครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสูงกว่าก่อนการอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากการประเมินการสอนทั้งสาระสุขศึกษาและพลศึกษาของพี่เลี้ยง พบว่า ครูผู้เข้าร่วมพัฒนามีกระบวนการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกข้อ และจากการประเมินสมรรถนะครูโดยกลุ่มนักเรียน กลุ่มครูผู้เข้าร่วมพัฒนาสมรรถนะตามรูปแบบที่สร้างขึ้นมีสมรรถนะทั้งของการเป็นครูสุขศึกษาและพลศึกษาที่ดีและสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในระดับมากที่สุดทุกกลุ่ม

สุเทพ ชิตยวงษ์ (2551, หน้า 226-250) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบัน และปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามทัศนะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียน ควรจะครอบคลุมถึงหลักการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม การพัฒนาแบบเครือข่าย หลักการกระจายอำนาจ หลักการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน หลักความแตกต่างระหว่างบุคคล หลักการเสริมแรง หลักการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย การสร้างความตระหนัก การประเมินความต้องการจำเป็น การออกแบบการพัฒนาหรือการนำไปใช้ การประเมินผลงาน การตรวจสอบผลงาน การรายงาน และการให้รางวัลหรือการเสริมแรง 4) ผลการนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไปใช้ พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่กำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนและหลังการประชุม สูงกว่าก่อนการประชุม และรูปแบบมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดกลาง อยู่ในระดับดี และเหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ อยู่ในระดับดีมาก

นทีทิพย์ ประพันธ์วิทย์ (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีลักษณะ ดังนี้ 1) ด้านการศึกษาดูงาน รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประเมินความจำเป็นในการศึกษา ดูงาน เลือกสถานที่ศึกษาดูงานและประเมินผลลัพธ์ 2) ด้านการศึกษาต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ประเมินความจำเป็นในการจัดการศึกษาต่อ การคัดเลือกบุคลากร ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อและประเมินผลลัพธ์ 3) ด้านการพัฒนาตนเอง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การวางแผน วิธีการพัฒนาตนเองและประเมินผลลัพธ์ 4) ด้านการฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ประเมินความจำเป็น พิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรม เลือกวิธีการ และวิทยากรฝึกอบรมและประเมินผลลัพธ์

เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551, หน้า 297) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาครูปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการ (Principle) 2) วัตถุประสงค์ (Objective) 3) เป้าหมาย (Target) 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution) 5) แนวทางในการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor) 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result)

สมศักดิ์ ภูวิภาตาวรรณ และคณะ (2556, หน้า 192) ได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และจังหวัดเชียงราย พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โรงเรียน และชุมชน 2) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงาน 3 ด้าน คือ บรรยากาศ เจตคติ และการคาดหวังและการจูงใจ 3) กระบวนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา

เสนอ ภิรมจิตร์ผ่อง และคณะ (2556, หน้า 111) ได้พัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบในการดำเนินงาน 4) การประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ

สุมาลี ชัยเจริญ และคณะ (2556, หน้า 265) ได้พัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า รูปแบบมีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ธนาคารความรู้ 2) การสร้างประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติจริง 3) พี่เลี้ยงให้คำแนะนำ 4) การเรียนรู้ร่วมกัน 5) การฝึกหัดกับผู้เชี่ยวชาญ 6) การนิเทศอย่างมีส่วนร่วม 7) การร่วมมือกันศึกษาชั้นเรียน 8) การพัฒนาโรงเรียนและชั้นเรียน

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

ศิริกาญจน์ โกลุมภ์ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชน และโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่เป็นสิ่ง กำหนดกระบวนการและแบบแผนของการมีส่วนร่วมของชุมชนคือเงื่อนไขเกี่ยวกับความคิด พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนเงื่อนไขด้านสภาพแวดล้อม ของชุมชนและเงื่อนไขทางด้านโรงเรียนและที่สำคัญ คือ การกำหนดความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนตรงกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ในชุมชน คือ ผู้นำชุมชน ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการโรงเรียน คณะครูและผู้บริหาร นักเรียน ส่วนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีขั้นตอนที่สำคัญ 8 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ 2) การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน 3) การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม 4) การสร้างกิจกรรม 5) การต่อรองเพื่อดำเนินการ 6) การร่วมกันดำเนินการ 7) การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ 8) การร่วมกันรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ ซึ่งจากกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้แบบแผนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียน เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีแบบแผนของการมีส่วนร่วมเป็นแบบเหลื่อมล้ำ (Inequity participatory pattern) ตามบทบาทการมีส่วนร่วมคุณสมบัติของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมและ กิจกรรมที่โรงเรียนต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งสามารถจำแนกตามหมวดหมู่ของ

คุณสมบัติเป็น 3 แบบแผนย่อย คือ แบบแผนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ (Full participatory pattern) แบบแผนการมีส่วนร่วมเป็นบางส่วน (Partial participatory pattern) และแบบแผนการมีส่วนร่วมแบบชายขอบ (Marginal participatory pattern)

สุวัช พาณิชนงษ์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปกครองนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตอำเภอเมืองสุพรรณบุรี พบว่าปัจจัยด้านสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนในส่วนของปัจจัยย่อย คือ วุฒิการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและเจตคติต่อการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ด้านพฤติกรรมและด้านอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนในปัจจัยย่อยด้านอาชีพของผู้ปกครองนั้นมีความสัมพันธ์ทางลบกับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนในด้านความรู้และด้านพฤติกรรมตัวแปรจำนวนบุตรและตำแหน่งทางสังคมในท้องถิ่นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

เกียรติสุดา เลือทอง (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีด้านที่กำหนดนโยบายและแผนมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมากและด้านการบริหารงบประมาณและปัจจัยสนับสนุนมีค่าต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางเพศโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางด้านระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ที่มีความแตกต่างกันทางสถานภาพตามองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียนเอกชนโดยรวมและด้านการกำหนดนโยบายและแผนด้านการพัฒนาวิชาการและด้านการจัดกิจกรรมนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนหรือครูมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่าผู้แทนชุมชน/ผู้ปกครอง/อื่น

สุภาพ แก้วตาทิพย์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือ การร่วมมือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารทั่วไปก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แสนสุข อำนวยการ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอถ้าพรธรนา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอถ้าพรธรนา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายกิจกรรม พบว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวางแผนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินงานการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดตามผลและประเมินผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ ด้านการวางแผนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินงานการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดตามผลและประเมินผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตด้านการวางแผนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการดำเนินงานการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดตามผลและประเมินผลการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน ด้านการวางแผนการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการดำเนินงานการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการติดตามผลและประเมินผล การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับปัญหาอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางและปัญหาอุปสรรคที่มีสูงสุด คือ งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน

ประวิทย์ สุขสมโชค (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพร้อมของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนวังไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านวิชาการโดยภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพร้อมในการจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รองลงมา คือ ความพร้อมในการเป็นกรรมการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ความพร้อมของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านงบประมาณ โดยภาพรวม มีความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพร้อมในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับทางโรงเรียน รองลงมา คือ ความพร้อมในการให้ความคิดเห็นในการกำหนดแผนพัฒนาครูและบุคลากรของโรงเรียน และความพร้อมในการร่วมพิจารณารูปแบบการให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรของโรงเรียนที่ดีเด่นในด้านต่างๆ ตามลำดับ ความพร้อมของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวมมีความพร้อมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพร้อมในการร่วมประสานงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้านต่างๆ รองลงมา คือ ความพร้อมในการร่วมพิจารณาเสนอแนะการพัฒนาบำรุงรักษาอาคารสถานที่ของโรงเรียน

จันทร์ฉาย ก้ววงศ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงานทั่วไป การบริหารงานกิจการนักเรียนและชุมชนสัมพันธ์ และการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของ

คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามอายุต่ำกว่า 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของ คณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจำแนกตามระดับ การศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ตามขอบข่ายภาระหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามอาชีพ ค้าขาย เกษตรกรรม ข้าราชการ และอาชีพอิสระ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Hakanen (1975, p. 6004-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้ปกครอง นักเรียนในด้านความร่วมมือ พบว่า 1) ผู้ปกครองยังขาดความรู้ที่เพียงพอเกี่ยวกับ ความเป็นไปของโรงเรียนและการศึกษา ได้เสนอแนะให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน กับชุมชนให้มากขึ้น 2) การขาดข้อมูลข่าวสารและการติดต่อภายในชุมชน ทำให้ผู้ปกครอง ขาดความร่วมมือกันในกลุ่มชุมชน 3) เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อไม่เพียงพอ มีข้อเสนอแนะ ให้แจ้งนโยบายการติดต่อระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จุดมุ่งหมาย ความรับผิดชอบ รายละเอียดเกี่ยวกับการเงิน เวลา และความจำเป็นด้านอื่นๆ ของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ Foster (1993, pp. 70-74) ได้ศึกษาประเภทของผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า ผู้ปกครองที่เข้ามามีส่วนร่วมกับโรงเรียน แยกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผู้ปกครองนักเรียนที่อาสาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ต่างๆ ในโรงเรียน หรือเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมสภาที่ปรึกษา ในโรงเรียน ซึ่งผู้ปกครองประเภทนี้จะมีผลต่อนักเรียนในทางอ้อม 2) ผู้ปกครองนักเรียน ที่เข้ามามีส่วนร่วมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง ได้แก่ ผู้ปกครองที่เข้ามาเกี่ยวข้อง กับการเรียนการสอนโดยการช่วยนักเรียนทำการบ้าน หรือช่วยทำโครงการให้กับนักเรียน

Baldanza (1994, unpagged) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากรกับโรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้าศึกษาโดยใช้การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสายวิชาชีพที่หลากหลายศึกษานโยบายและการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรจากการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบว่า 1) โรงเรียนที่มีโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นบุคลากรภายในโรงเรียนมีโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพสูง 2) โปรแกรมการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพชี้ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในระดับพื้นที่การศึกษามีการวางแผนเป้าหมายระยะยาวเป็นลำดับขั้นตอนและตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ในระดับโรงเรียน 3) โปรแกรมการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพครูมีส่วนเกี่ยวข้อง มีการวางแผนร่วมกันเห็นชอบร่วมกันและร่วมดำเนินการตามวัตถุประสงค์ 4) งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการร่วมมือกันและต่อเนื่องกันทั้งด้านเนื้อหาและกระบวนการซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียนการวางแผนพัฒนาการนำไปใช้และการประเมินผลรวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย Barnes (1995, p. 3152-A) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนของโรงเรียนโดยอุดมคติแล้ว ผู้ปกครองต้องการมีบทบาทในโรงเรียนหรือในชั้นเรียนแม้ว่าจริงๆ แล้วการมีส่วนร่วมของพวกเขาจะไม่เป็นไปตามอุดมคติดังกล่าว และได้พบว่า ผู้ปกครองต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่บ้านด้วย การศึกษาค้นคว้าได้หลักฐานเพิ่มเติมว่า บิดา มารดา ชาวอเมริกัน-แอฟริกัน เห็นคุณค่าของการศึกษาและเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตระหนักถึงความคาดหวังด้านการศึกษาและวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

Porter (1995, p. 1623-A) ได้ศึกษาปัจจัยที่สนับสนุนหรือขัดขวางการมีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรของบิดา มารดาผิวดำ พบว่า บิดา มารดาผิวดำมีความคิดว่าพวกเขาและบุตรได้รับการปฏิบัติต่ออย่างไม่ยุติธรรมและไม่เท่าเทียมกัน บิดา มารดาผิวดำ ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลง คือ การจัดตั้งองค์การความร่วมมือของชาวผิวดำ และการให้นิยามต่างๆ ของชาวผิวดำ รวมทั้งกลุ่มพลเรือนอื่นๆ ที่ช่วยเหลือชุมชนผิวดำมีส่วนร่วมในการศึกษา

Kantanen (1997, p. 69) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการฝึกอบรมบุคลากรตามความคิดเห็นของบริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้โดยศึกษาผลการฝึกอบรมบุคลากรจากความคิดเห็นของบริษัทที่ต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้าในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกที่เป็นประโยชน์วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จผลการศึกษาพบว่าผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี

Agado (1998, unpagged) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพบริเวณแถบพรมแดนเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในโรงเรียนและใช้การสังเกตโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพแถบพรมแดนทางใต้ของมลรัฐเทกซัส ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้น เป็นไปอย่างมีระบบระเบียบตามลำดับขั้นตอน มีการให้ความสะดวกแก่ครูในการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ระบบสนับสนุนผู้อำนวยการนำกลวิธีไปใช้โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและผู้นิเทศ และให้ข้อคิดเห็นว่าควรมีการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์การนำไปใช้ในโรงเรียน รวมทั้งการศึกษารับรู้ของครูในความสามารถของนักเรียนจากผลการพัฒนาไปใช้เพื่อผลสำเร็จของนักเรียนด้วย

Corley (2000, unpagged) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐอาลาบามา โดยมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูที่มีประสบการณ์เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าลักษณะของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรมีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโปรแกรม 2) ครูวิทยาศาสตร์เห็นพ้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แต่โรงเรียนต้องรับผิดชอบในการเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3) ครูเชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องทำทุกปี ทั้งในด้านเนื้อหาและกลยุทธ์ในการสอน 4) การประชุมปฏิบัติการ (Workshops) เป็นแบบของการพัฒนาบุคลากรด้วยความสมัครใจที่มีประสิทธิผลที่สุด

Blackburn (2000, unpagged) ได้ศึกษาอุปสรรคและสิ่งส่งเสริมประสิทธิผลของการพัฒนาบุคลากร โดยใช้กรณีศึกษา เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ กลุ่มสนทนา และสำรวจเอกสาร หน่วยงานที่ศึกษาเป็นหน่วยงานที่ได้รับรางวัลการพัฒนาวิชาชีพของกระทรวงการศึกษาของสหรัฐอเมริกา หน่วยงานที่ศึกษา คือ เขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งในรัฐเทกซัส โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐจอร์เจีย

ได้ศึกษาใน 3 ระดับ คือ ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ระดับโรงเรียน และระดับครู ข้อค้นพบในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นลักษณะดาบสองคม (Two-edged sword) ที่เกี่ยวข้องกับ ความขัดแย้งระหว่างการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวกับความสมดุลของความต้องการ ของเขตพื้นที่การศึกษา กับสถานศึกษา สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาระดับต้นให้เห็นว่า โรงเรียนเหมือนกับโบสถ์ ครูใหญ่ทำหน้าที่เหมือนนักบวชที่นำฝูงชน

จากผลการวิจัยที่นำเสนอดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า งานวิจัยทั้งในประเทศ และต่างประเทศจะสะท้อนให้เห็นถึงการทําริวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ของหน่วยงานในลักษณะต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อแสวงหาแนวทางและค้นพบความต้องการ การมีส่วนร่วมทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชน ในงานวิจัยจะเห็นว่าชุมชน ซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครอง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยส่วนมากให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ทั้งนี้การมีส่วนร่วม จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของชุมชน ดังนั้นจึงเห็นความพยายามของนักการศึกษา หลายท่านทั้งในและต่างประเทศ มีการตื่นตัวพยายามคิดค้นรูปแบบแนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าวิธีการที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากร มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถมีส่วนร่วมจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนได้ คือ การพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อ การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาและมีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัย จึงสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการมีส่วนร่วม จัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป