บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาชิกที่เกิดขึ้นมาใหม่ในสังคม จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ และช่วยพัฒนาสังคมของตนให้คงอยู่ต่อไป การเรียนรู้ของสมาชิกใหม่ในช่วงแรกยังไม่สามารถจะแยก หรือรับรู้เงื่อนไขที่สลับซับซ้อนได้ ผู้ปกครองจะเป็นผู้พิจารณาว่าสิ่งใดที่เด็กจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดของตัวเด็กเอง เริ่มต้นเรียนรู้ตั้งแต่แรกเกิดต่อเนื่องตลอดไปในรูปแบบต่างๆ นานเท่าที่แต่ละคนยังดำรงชีวิตอยู่ กระบวนการศึกษาดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการการศึกษาที่ไม่เป็นรูปแบบ การศึกษาแบบนี้เป็นการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นในการดำรงชีวิตอยู่เท่านั้น ในส่วนของสังคมได้พบกับความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้มากกว่านี้ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความรู้ ความเข้าใจในการที่จะพัฒนาสังคมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเกิดกระบวนการศึกษาอย่างมีรูปแบบขึ้น

การศึกษาที่มีรูปแบบ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) การจัดการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังได้สร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาในทุก ๆ ด้านไปพร้อมกัน การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 รัฐได้แบ่งการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียน ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา

การศึกษาที่รัฐให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นการศึกษาภาคบังคับที่รัฐจัดให้โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน คือ การศึกษาระดับประถมศึกษา การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม

จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน และให้สามารถคงการอ่านออก เขียน และคำนวณได้ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535, 2535)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 -2539) ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาอย่างมากเช่นกัน โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ไว้ว่า "เพื่อให้เด็กทุกคนที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ และผู้ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนจนจบหลักสูตรประถมศึกษา โดยมุ่งเน้นให้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง มีความรู้และทักษะพื้นฐานทางวิชาการ และทางด้านอาชีพที่เหมาะสมกับวัย และสอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและสังคม มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้ มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ มีความสำนึกในความเป็นคนไทย ตระหนักในคุณค่าของศิลปะ วัฒนธรรมและทรัพยากรของท้องถิ่น และของชาติ และเป็นพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข"

การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขณะนี้มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 31,505 โรงเรียน นักเรียนอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 6,569,856 คน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538) การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วยภารกิจของงาน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องดำเนินการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับมาให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายของโรงเรียนให้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กองนโยบายและแผน, 2538)

การบริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน จะให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบการบริหาร 4 ประการ (ภิญโญ สาธร, 2519) ต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคลหรือบุคลากร (Man)
2. เงินหรืองบประมาณ (Money)
3. วัสดุและอุปกรณ์ (Material)
4. การจัดการหรือเทคนิคในการบริหาร (Management)

กิติมา ปรีดีดิลก (2532) กล่าวว่า จากองค์ประกอบดังกล่าว คนหรือบุคคลหรือบุคลากรมีความสำคัญที่สุด ไม่ว่าองค์กรหรือหน่วยงานจะเจริญก้าวหน้า และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สมพงศ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องพัฒนาด้านการบริหาร (Administrative Development) และพัฒนาด้านบุคคล (Human Resources Development) ให้เจริญก้าวหน้าได้สัดส่วนทัดเทียมกันหรือสอดคล้องกันทั้งในด้านรัฐกิจ (Public sector) และด้านธุรกิจ (Business sector) ถ้าจะกล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า ในบรรดาปัจจัยที่ใช้ในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุแต่งตั้งนั้น นับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง แต่หาได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไปหรือไม่ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปตลอดจนเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวก็โดย “การพัฒนาบุคคล” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอ ไม่ว่าวิทยาการและหน้าที่ความรับผิดชอบจะได้เปลี่ยนไปก็ตาม

การพัฒนาบุคคล เป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะต้องเอาใจใส่จัดและส่งเสริม ให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึงและติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากรเพียงครั้งเดียว หรือสองครั้งไม่อาจสามารถได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่สมบูรณ์ได้ (สมพงศ์ เกษมสิน, 2513)

รัฐได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา จึงได้กำหนดไว้ในนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อ 8 ว่า “ ด้านการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เร่งดำเนินการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้ตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชิงบริหาร และด้านการเรียนการสอน มีคุณธรรม มีความสำนึกในวิชาชีพครู

สามารถถ่ายทอดความรู้ ในลักษณะการสอนเชิงวิเคราะห์ ให้รู้จักคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น" (สนอง เครือมาก, 2535)

การพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษา ในปีงบประมาณ 2538 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายของกระทรวง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษา การศาสนาและวัฒนธรรมของแต่ละจังหวัดให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยกำหนดไว้ในนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการด้านการศึกษา ข้อ 1.15 มีสาระสำคัญว่า "พัฒนาครู อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะใหม่ ๆ ตามความเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมข่าวสาร โดยให้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาผลงานทางวิชาการตลอดจนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนและสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2538)"

แนวทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) มีสาระประเด็นหลักๆ สรุปได้ดังนี้ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชนและเครือข่ายการเรียนรู้ คุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษา การศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาผู้บริหาร ครู-อาจารย์ การผนึกกำลังจากทุกฝ่ายของสังคมในการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการ และการวิจัยและพัฒนาในส่วนของการพัฒนาผู้บริหาร ครู-อาจารย์ ทางการศึกษานั้นมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพให้มีความรู้ ความสามารถ และสร้างจิตสำนึกของความเป็นครูให้ตระหนักในความสำคัญของบทบาทหน้าที่ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และรวมทั้งพัฒนาสถานภาพของครู-อาจารย์ให้มีศักดิ์ศรี และสามารถดำรงชีพอยู่ได้โดยไม่ต้องประกอบอาชีพเสริม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2538)

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในส่วนของการพัฒนาบุคลากรระยะครึ่งแผนปรากฏว่า บุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอนในรอบ 1 ปี สามารถดำเนินการได้ ร้อยละ 43.48 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กองนโยบายและแผน, 2538) จากผลของการดำเนินงานดังกล่าว ประกอบกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดแนวนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ส่วนที่เกี่ยวกับด้านการบริการสนับสนุนการศึกษา สรุปได้ คือ ดำเนินการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ สรรหาบุคลากรในวิชาชีพที่ขาดแคลนให้เพียงพอ พัฒนาบุคลากรทุกประเภททุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะจิตสำนึกและอุดมการณ์ ตลอดมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเป้าหมายให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กองนโยบายและแผน, 2538)

สำนักงานประสานงานพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา เขตการศึกษา 7 (สพป. ขศ.7) ตั้งอยู่ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เป็นศูนย์กลางการประสานงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้การจัดการศึกษาของแต่ละจังหวัดในเขตการศึกษา 7 ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ในแต่ละปีจะมีการประชุมประสานแผนเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน และทุกปีจะมีโครงการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเป็นโครงการต่อเนื่อง โครงการนี้มีส่วนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนส่งผลให้คุณภาพของการศึกษาสูงขึ้น

การจัดการศึกษาในปีการศึกษา 2537 ที่ผ่านมาปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของทุกจังหวัดอยู่ในเกณฑ์น่าพอใจ แต่ยังมีหลายโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ดังนั้น ในปีการศึกษา 2538 สำนักงานประสานงานพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษา เขตการศึกษา 7 มีนโยบายร่วมกันในการที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดให้มีคุณภาพสูงขึ้นตามเป้าหมายในทุกโรงเรียน (สพป. ขศ.7, 2538)

จากผลการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู ให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ปี 2530 ผลการวิจัยสมรรถภาพของครูประถมศึกษาในปัจจุบัน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ การสอนของครูประถมศึกษาโดยส่วนรวมและเป็นรายสังกัดยังกล่าวได้ว่ายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งมีรายการที่จัดอยู่ในระดับต่ำและปานกลางอยู่หลายรายการโดยเฉพาะด้านเทคนิคการสอน เช่น ดำเนินการสอนไม่ครบขั้นตอน ไม่เข้าใจถึงการใช้ประโยชน์จากการจัดกลุ่มนักเรียน ใช้อุปกรณ์การสอนยังไม่ชำนาญเป็นต้น สมรรถภาพเหล่านี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ความรู้ไปใช้อย่างเหมาะสม และจะต้องอาศัยการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถภาพต่าง ๆ จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานต้นสังกัดของครูประถมศึกษาโดยตรง (รายงานการวิจัย,โครงการที่ 1)

พันธณีย์ วิหคโต (2537) ฝ่ายวิจัยพัฒนาการเรียนรู้ กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เสนอแนะไว้ในเอกสารงานวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนกลุ่มทักษะ ของครูดีเด่นระดับจังหวัดในโรงเรียนประถมศึกษา ที่สามารถทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนและดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ควรจัดหาหลักสูตร คู่มือครู สื่อและงบประมาณต่าง ๆ ให้ครูเพื่อใช้ในการจัดเตรียมสื่อและวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้เพียงพอกับความต้องการ

2. ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมอบรมและสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. ควรอำนวยความสะดวกและให้กำลังใจครูด้วยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. ควรจัดและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นเรื่องการจัดการเรียนการสอนเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ตื่นตัวและมีความสนใจในการสอนที่จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. ควรลดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านอื่น ๆ ของครูให้น้อยลง เพื่อให้มีเวลาสอนอย่างเต็มที่

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนถือว่า มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลเป็นพิเศษ เพราะทรัพยากรบุคคลจะเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้ปัจจัยการบริหารด้านอื่น ๆ สามารถทำหน้าที่ได้อย่างดีตามไปด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน เพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน การพัฒนาบุคลากรถึงแม้ว่าจะเป็นการลงทุนที่สูง แต่ได้ผลคุ้มค่าหากได้กระทำอย่างจริงจัง และถูกต้องตามหลักวิชาการ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย การที่จะเลือกกิจกรรมหรือวิธีการใด เพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ที่ตั้งของโรงเรียน ชุมชน สิ่งแวดล้อม สภาพปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรผู้ร่วมงาน รวมทั้งปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บริหารโรงเรียนจะพิจารณาเลือกกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องนั้น จะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นตามไปด้วย จากผล

การวิจัยของกองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการที่ได้ศึกษาวิจัยการจัดการเรียนการสอนของครูดีเด่นระดับจังหวัด ในโรงเรียนประถมศึกษาที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ได้เสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่า ควรให้การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ เข้าร่วมฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เขตการศึกษา 7 รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปวิเคราะห์ นำเสนอเป็นแนวทางให้โรงเรียนประถมศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้พิจารณานำไปกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อการพัฒนาคุณภาพการประถมศึกษาให้สูงขึ้นต่อไป

<u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

<u>ขอบเขตของการวิจัย</u>

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจัดกิจกรรมและปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ประจำปีการศึกษา 2537
2. การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยการสังเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามที่นักวิชาการและนักการศึกษาได้กำหนดไว้ ประกอบกับประสบการณ์

ทางด้านบริหารของผู้วิจัยที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่ผ่านมา เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม 9 กิจกรรม คือ

กิจกรรมการปฐมนิเทศ
กิจกรรมการอบรมสัมมนา
กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
กิจกรรมการประชุมบุคลากรในโรงเรียน
กิจกรรมการสอนงาน
กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
กิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่
กิจกรรมการศึกษาดูงาน
กิจกรรมการศึกษาต่อ

<u>ประโยชน์ของการวิจัย</u>

1. โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อความรู้ที่ได้จากผลการวิจัย กำหนดเป็นแนวทาง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในหน่วยงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

2. ผลจากการวิจัยสามารถนำไปประกอบเป็นข้อมูลพื้นฐาน สำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับกรม ระดับจังหวัด และอำเภอ ได้พิจารณาทบทวนตรวจสอบและแสวงหาแนวทางในการกำหนดเป็นนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

<u>คำจำกัดความในการวิจัย</u>

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้กับครู-อาจารย์ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครู-อาจารย์ ให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมบุคลากรในโรงเรียน การสอนงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เป็นต้น

การปฐมนิเทศ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของโรงเรียน ในด้านเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สภาพชุมชน สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ

การอบรมสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมที่มีการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ที่มีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้น ๆ ร่วมกัน ผลการประชุมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ตัวครูได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน

การประชุมบุคลากรในโรงเรียน หมายถึง การนัดหมายพบปะอย่างมีระเบียบกฎเกณฑ์ระหว่างผู้บริหารกับครู-อาจารย์ เพื่อปรึกษาหารือ ถ่ายทอดเรื่องราว ข่าวสาร การพิจารณาแก้ไขปัญหา การหาคำตอบและปรับความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลให้ได้ข้อสรุปและแนวทางปฏิบัติอย่างเดียวกัน

การสอนงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน การสอนงานมิใช่เป็นการบอกคำตอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นการช่วยให้เขาหาคำตอบได้ด้วยตนเอง การสอนงานควรจัดทำโดยสม่ำเสมอในลักษณะที่ทำงานไป เรียนรู้ไปในขณะเดียวกัน

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากเอกสาร หรือตำราที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสาร หรือการออกวารสาร โดยการกระทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันทำงานอย่างมีแบบแผน และกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้บุคลากรรู้งานหลาย ๆ งาน จนเกิดความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้การประสานงานในหน่วยงานดียิ่งขึ้น

การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะที่เรียกว่า การศึกษานอกสถานที่(Study Tour/Visit) ซึ่งบุคลากรได้ไปเยี่ยมชมสถานที่จริงอย่างหลากหลาย สามารถนำสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นเหล่านั้น ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน การศึกษาดูงานจึงเป็นการกระตุ้นครูให้พัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

การศึกษาต่อ หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มวุฒิของบุคลากร เพื่อให้ได้รับความรู้ในแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันโลกทันเหตุการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี

บุคลากร หมายถึง ครูอาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7

โรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 7 ที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2537 เฉลี่ยตั้งแต่ 75 % ขึ้นไป

เขตการศึกษา 7 หมายถึง ท้องที่การศึกษา ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดเพชรบูรณ์

ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่ทำให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ไม่สามารถบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

1.1 กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 676 คน หากลุ่มตัวอย่างโดยเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเคอร์ซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัย จำนวน 248 คน

1.2 กลุ่มครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีครู-อาจารย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,062 คน หากลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์

โดยเปรียบเทียบจากตารางสำเร็จรูปของเคอร์ซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์ ที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัย จำนวน 341 คน

2. <u>เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</u>

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น จากการสังเคราะห์กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามที่นักวิชาการและนักการศึกษากำหนดไว้ ประกอบกับประสบการณ์ทางด้านการบริหารของผู้วิจัยที่ผ่านมา ใช้เป็นกรอบแนวคิดการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 กิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 9 กิจกรรม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open ended)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open ended)

3. <u>ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ</u>

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และรวมทั้งประสบการณ์การบริหารโรงเรียนของผู้วิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตการสร้างเครื่องมือ

3.2 สร้างเครื่องมือ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 นำเครื่องมือเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณา เสนอแนะในด้านสำนวนภาษาที่ใช้และความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการจะศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ พร้อมปรับปรุงอีกครั้ง

3.5 นำเครื่องมือที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมตัวอย่างแบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนที่ศึกษา เสนอต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 7 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียน และครู-อาจารย์ กลุ่มตัวอย่างที่ได้รายชื่อมาจากต้นสังกัด ตามสัดส่วนที่ต้องการทางไปรษณีย์ ยกเว้นจังหวัดนครสวรรค์และจังหวัดพิจิตร ผู้วิจัยส่ง - รับแบบสอบถามด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยรอรับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ตามข้อ 4.2 ทางไปรษณีย์

4.4 ติดตามแบบสอบถามโดยใช้การติดตามทางไปรษณีย์ 2 ครั้ง ๆ ละ 2 สัปดาห์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิด วิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นความเรียง

5.3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ(percentage) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง ส่วนข้อมูลจากคำถามปลายเปิดวิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นความเรียง

ลำดับขั้นตอนการเสนอรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง โดยมีลำดับขั้นตอนการเสนอรายงานการวิจัยเป็น 5 บท รายละเอียดของแต่ละบทมีดังนี้

บทที่ 1 บทนำ

กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และขั้นตอนการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กล่าวถึงแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

กล่าวถึง วิธีวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล จากแบบสอบถาม 3 ตอน

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

กล่าวถึง สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน