

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้จะต้องประกอบด้วย คนไทยที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพคนเพื่อพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงถือว่าการปฏิรูปการศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นนโยบายหลักที่จะต้องเร่งปฏิรูปด้วยเหตุผลที่การปฏิรูปการศึกษาจะเป็นทางเลือกที่สำคัญที่จะนำพาประเทศไทยให้ผ่านพ้นวิกฤตปัญหาด้านต่างๆ ในสภาวะปัจจุบันไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วยการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพคนที่เป็นรากฐานสำคัญของการแก้วิกฤตปัญหาและพัฒนาประเทศ (ศูนย์ปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 3 – 4)

สังคมไทยในปัจจุบันอยู่ท่ามกลางกระแสของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งแง่บวกและแง่ลบ อันมีผลกระทบเชื่อมโยงมาจากบริบทของสังคมโลก ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตลอดจนกระแสของโลกเทคโนโลยี ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาสังคมไทยทั้งนั้น เพื่อให้สังคมไทยสามารถพัฒนาให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง แข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานของความเป็นไทย ประชาชนมีความสุข ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งและสังคมมีสันติ การพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ดังนั้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนในสังคมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) จึงได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนและมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ในด้านแนวคิดที่ยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาปัจจัยอื่นให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 51)

คนเป็นศูนย์กลางหรือหัวใจของการศึกษาประเทศ ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งแสดงถึงเจตนารมณ์ พันธกิจ และความเชื่อเบื้องต้นของผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรง และทางอ้อมกับแผนพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นการดีที่มีการเริ่มต้นช่วยกันผลักดัน ให้เกิดการพัฒนารัพยากรบุคคลโดยเร็ว มิฉะนั้นจะผลิตคนไม่ทันกับความเจริญทางวัตถุ การปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารคมนาคมหากมิได้เริ่มการพัฒนาคนในบัดนี้ ต้องมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองอย่างแน่นอน ดังนั้นครูจึงมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา เมื่อบทบาทนี้เป็นของครู ครูจะต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งบทบาทของครูต้องเปลี่ยนแปลงไปเพราะเด็กสามารถเรียนรู้ได้ จากหลากหลายสื่อทั้งการเรียนรู้ จากการได้รับการศึกษาโดยตรงคือจากโรงเรียนและการเรียนรู้จากสื่อต่างๆ ในชีวิตประจำวัน (ชำนาญ อริยะกุล. 2540 : 24)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งการจัดการศึกษานั้นต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในส่วนของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานั้นได้บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 8-12, 40-49) จากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษานั้น ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนต้องมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ได้ใบประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารใหม่ ครูผู้สอนก็ต้องปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ให้อิทธิพลสำคัญตามแนวปฏิรูปการศึกษาปัญหาในการปัจจุบันของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนต้องได้รับการพัฒนา คือ ความรู้ด้านวิชาการทั้งหลายต้องเข้าใจ ในระบบเศรษฐกิจของชาติในปัจจุบันต้องเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญ ในการปกครองประเทศให้มีความรู้ความเข้าใจ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทางด้านการปฏิรูปการศึกษา ไม่ปล่อยไปตามสภาพเหมือนที่ผ่านมาที่ยึดตำราเรียนเป็นหลัก ในการสอนที่เน้นการท่องจำให้แก่ผู้เรียนปัญหาของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนและการปฏิรูปการศึกษา ที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเข้าใจที่ต่างคนต่างคิดไปคนละทิศทาง ถึงแม้การปฏิรูปการเรียนรู้อาจจะเป็น หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนก็ไม่สามารถจะเข้าใจได้ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าว นับว่าเป็นปัญหาที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง

ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง คือ ข้าราชการครู ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนทุกคน การพัฒนาบุคลากร จึงควรได้รับการพิจารณาคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะให้ฝึกอบรมศึกษาต่อ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาด้วยตนเอง ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรับดำเนินการ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาระดับชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 17)

ปัจจุบัน พบว่าการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครู และบุคลากรทางการศึกษาทางด้านปริมาณ และคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่าขาดการวางแผน และประสานการผลิต และใช้ครูทำให้ผลิตครูเกินความต้องการบางสาขา และผลิตครูไม่พอบางสาขา ในเชิงคุณภาพนั้นการผลิตครูสำเร็จการศึกษาทางด้านครูยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครู และสังคมเท่าที่ควร การทำหน้าที่ของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพครูจำนวนไม่น้อยไม่มีศรัทธาขาดคุณธรรม และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัจจัยเศรษฐกิจ ภาระกิจทางครอบครัว และสังคม ซึ่ง

การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ก็มีปัญหาเหล่านี้เช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ก : คำนำ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ได้ก่อกำเนิดขึ้นภายหลังจากเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการบริหารกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษารอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย อำเภอบึงกาฬ อำเภอเซกา อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอบึงโขงหลง และอำเภอบุ่งคล้า มีโรงเรียนในสังกัด 179 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ก : 1 - 11) ในช่วงต้นปีการศึกษา 2547 ได้มีครูจำนวนมากให้ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านวิทยฐานะ ด้วยการส่งผลงานเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในสาขาวิชาที่ตนทำการสอนเป็นจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ข : 3) แสดงให้เห็นถึง ความต้องการในการที่จะพัฒนาตนเองของครู ซึ่งหากให้บุคลากรเหล่านี้พัฒนาไปอย่างไร้ทิศทาง ขาดการศึกษาความต้องการที่แท้จริงแล้ว จะทำการพัฒนาบุคลากรนั้น ไม่ประสบผลสำเร็จ

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรจะได้มีการทำการศึกษาควบคู่กันไปทั้งความต้องการและสภาพที่เป็นจริงของการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะได้ข้อสนเทศทั้งสองเรื่องไปใช้พัฒนาต่อไป อีกทั้งผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียน มีภารกิจหลักอีกประการหนึ่ง คือ ต้องศึกษาค้นคว้าหาวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน เนื่องจากปัญหาการขาดแคลนด้านบุคลากรอันเป็นผลมาจากแผนนโยบายการลดอัตรากำลังคนภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ อีกทั้งสภาพที่แท้จริงประการหนึ่งคือ โรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถเลือกหรือคัดคนที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการได้ จำเป็นจะต้องใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จังหวัดหนองคาย เพื่อจะทราบว่าข้าราชการครูทั้งผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในด้านใดบ้าง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพซึ่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 179 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวนทั้งสิ้น 1,973 คน ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน ในการที่จะนำข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้นเพื่อการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จังหวัดหนองคาย จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการและมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากขอบข่ายวิธีการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สนอง เครือมาก, 2537 : 1075) โดยแยกตามภารกิจของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหาร โรงเรียนเป็นนิติบุคคล 4 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 4-5) ดังนี้

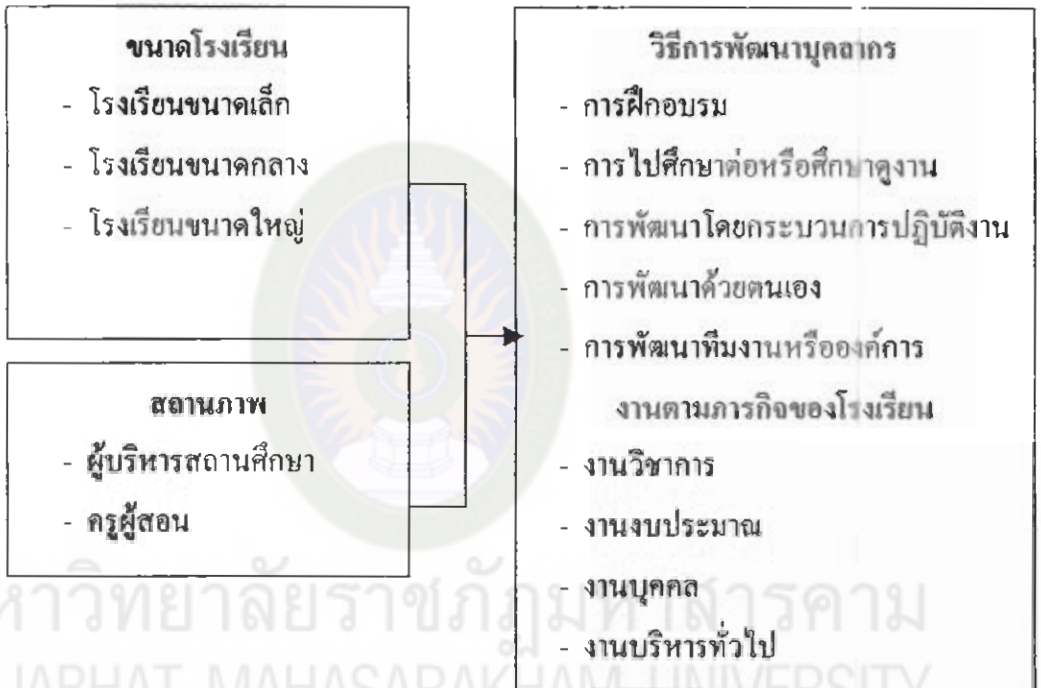
1. ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 การฝึกอบรม
 - 1.2 การไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน
 - 1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 1.4 การพัฒนาด้วยตนเอง
 - 1.5 การพัฒนาทีมงานหรือองค์การ

2. ด้านงานตามภารกิจของ โรงเรียน

- 2.1 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ
- 2.2 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ
- 2.3 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล
- 2.4 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีขอบเขตในการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,253 คน โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 286 คน โรงเรียนขนาดกลาง 685 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 1,282 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 40) โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 42 คน โรงเรียนขนาดกลาง 100 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 186 คน รวมจำนวน 328 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

2.1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)

2.1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.1.2 สถานภาพของบุคลากร จำแนกเป็น

2.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.2.2 ครูผู้สอน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขอบข่ายวิธีการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน และภารกิจของโรงเรียน ตามกรอบการบริหารงานโรงเรียนเป็นนิติบุคคล 4 งาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการและให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมุ่งศึกษาใน 2 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1.1 วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีวิธีดำเนินการ 5 วิธี ดังนี้

1.1.1 การฝึกอบรม หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการจัดให้มีสถาบันฝึกอบรมในสำนักงานเขตพื้นที่ กำหนดการฝึกอบรมผู้บริหารและครูอย่างเหมาะสม มีระยะเวลาที่แน่นอน ส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการอบรม

มีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม มีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำ ให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร การอบรม สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสมและมีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม

1.1.2 การไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานหรือศึกษาดูงาน หมายถึง การที่ หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนามูลสาร โดย การส่งเสริมการศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษ นอกเวลาราชการ ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อภาคปกติ ได้รับการสนับสนุนทุน การศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท เน้นแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทาง ราชการ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงาน ระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนามูลสาร โดยจัดให้มีกิจกรรม การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่าง สม่าเสมอและทันเหตุการณ์ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง สับเปลี่ยน การปฏิบัติหน้าที่การงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน มีการนิเทศงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ งานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

1.1.4 การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษา หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนามูลสาร โดย จัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่างๆ เพื่อบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนางานกิจกรรมการ เรียนการสอนของโรงเรียน บุคลากรมีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการส่งเสริมความสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน พัฒนาศักยภาพในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน แคนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้แบบเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่าเสมอในปัจจุบัน

1.1.5 การพัฒนาทีมงานหรือองค์การ หมายถึง การที่หน่วยงานระดับ สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนามูลสาร โดย จัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน

สามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการและปฏิบัติด้วยความเหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน จัดทีมงานเพื่อให้คำปรึกษานักเพื่อนร่วมงาน

1.2 งานตามภารกิจของโรงเรียน หมายถึง ขอบข่ายการพัฒนาให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจของโรงเรียน 4 งาน ดังนี้

1.2.1 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา

1.2.2 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.2.3 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.2.4 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป หมายถึง การที่หน่วยงานระดับสถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ซึ่งครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรดังนี้คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริการสาธารณะ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2. ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับความต้องการหรือความประสงค์ของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ในการได้รับหรือปฏิบัติจากหน่วยงานในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่ทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและช่วงชั้นที่ 1 ถึง ช่วงชั้นที่ 2 หรือ สถานศึกษาที่ทำการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ใช้นักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาดดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน)

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

6. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคลากรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แยกเป็น 2 สถานภาพ ดังนี้

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เป็นข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน สถานศึกษา ในการบริหารงานบุคลากร โรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จำนวน 6 อำเภอในเขต 3 จังหวัดหนองคาย ในการใช้ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อประโยชน์สำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จำนวน 6 อำเภอในเขต 3 จังหวัดหนองคาย ในการกำหนดแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมต่อไป