

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติระยะที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ที่กำหนดกรอบแนวคิดที่สำคัญในการพัฒนาที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีการศึกษาเป็นตัวเชื่อมในการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งในการพัฒนานี้ ผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญคือ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูไว้ว่า จะส่งเสริมวิชาชีพครูพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และบูรณาการได้อย่างเหมาะสม (วิชัย ประสิทธิ์วิฑูริ์, 2544 : 2-5)

ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ความในมาตรา 52 ได้กล่าวไว้ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่และผลิตครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง และรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และความในมาตรา 55 ได้กล่าวถึงการจัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุน งานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. 2547 : 32-33)

ความจำเป็นในการพัฒนาครูเพราะเมื่อคนเราทำงานเดิมเป็นเวลานาน ๆ ควรได้รับการพัฒนาในสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ใหม่ ๆ แนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ให้มีมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนแก่ผู้เรียน นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินผลการทำงานที่ผ่านมา และหาข้อแก้ไข

ข้อบกพร่องที่ค้นพบ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นการทำงาน ช่วยกระตุ้นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ให้มีความกระตือรือร้นและต้องการพัฒนามากยิ่งขึ้น (วันชัย โพธิ์เงิน. 2547 : 1) ซึ่งในสภาพสังคมยุคโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันซึ่งการศึกษากำลังพัฒนาและกำลังเติบโต หน่วยงานทางด้านการศึกษาดังกล่าว บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณสมบัติและคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่สามารถทำงานได้ดีและสนองความพึงพอใจต่อการในสภาพสังคมปัจจุบันได้ (จินารัตน์ สุวรรณศรี. 2544 : 19-20)

ในแนวทางการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดให้มีการเร่งปฏิรูปผลิต สรรหา และพัฒนาครูทั้งที่ทำการสอนในสถานศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการสร้างบทบาทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และครูเป็นความความหวังในการสร้างคุณภาพการศึกษาที่ดี ที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน และเป็นบุคคลที่ได้รับการไว้วางใจมากที่สุดจากผู้ปกครองและประชาชนในการให้การศึกษา อบรมแก่บุตรหลานของเขา และครูจะเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาผู้อื่นได้และสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นได้ นั่น ตัวครูเองจะต้องมีการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเอง และได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับศาสตร์ของการสอน ศาสตร์การเรียนรู้และศาสตร์สาขาอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่นั้น ได้อย่างสมบูรณ์และก่อให้เกิดการพัฒนาและมีคุณภาพในตัวผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีสถานศึกษาในสังกัด ทั้งหมด 331 โรงเรียน จากรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการตรวจเยี่ยมประเมินโรงเรียน ทำให้ได้รับทราบปัญหาและอุปสรรคบางประการเกี่ยวกับงานบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษา เช่น การขาดแคลนบุคลากร การได้รับมอบหมายให้สอนที่ไม่ตรงกับวิชาเอกเนื่องมาจากการขาดผู้สอนในสาขาวิชานั้นการได้รับผิดชอบพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ทำให้ครูมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เหนื่อยล้ามากขึ้นเมื่อถึงเวลาสอน การขาดความรู้และทักษะ วิธีการสอนใหม่ ๆ การขาดการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดทำสื่อการเรียนการสอน และการขาดความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีที่ทันสมัย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. 2548 : 1-2)

จากเหตุผลและสภาพดังกล่าว การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการสนับสนุนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหาร โรงเรียน ซึ่งเคยมีประสบการณ์ในการเป็นครูและจากการประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้บริหาร จึงมีความพึงพอใจต่อการที่จะศึกษาระดับความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการวางแผนการทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการพัฒนาครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและเพศ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาครู ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

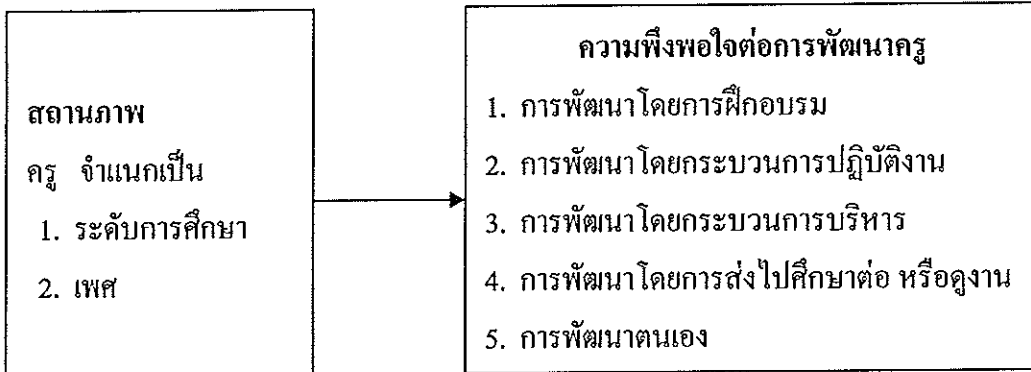
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิด การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ไวล์และโลเวลล์ (Wile and Lovell, 1999 : 375) 5 ด้าน ดังแสดงในแผนภาพที่ 1

1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม
2. การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร
4. การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน
5. การพัฒนาตนเอง

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวนทั้งสิ้น 1,811 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชุม ศรีสะอาด. 2548 : 43) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 317 คน โดยการสุ่มแบบง่าย โดยการเลือกโรงเรียนประถมศึกษามา 50 % แล้วเทียบสัดส่วนจากประชากร

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู

จำแนกตาม

2.1.1 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

- 1) ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 เพศ จำแนกเป็น

- 1) เพศชาย
- 2) เพศหญิง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการพัฒนา
ครูตามความคิดเห็นของครู จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม

2.2.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

2.2.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

2.2.4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน

2.2.5 การพัฒนาตนเอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาครู หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ
ในการปฏิบัติงานตลอดจนเจตคติที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันจะเป็นผลให้การทำงานมี
ประสิทธิภาพมาก โดยการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความ
ชำนาญ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้นอันจะเป็นผลให้
การทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหา
สารคาม เขต 2 มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยวิการพัฒนาใน
5 ด้าน ได้แก่

1.1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ทัศนคติ บุคลิก วิธีการทำงานของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบและเทคนิคด้านต่าง ๆ
เข้าด้วยกัน และโดยวิธีการอบรม จะทำให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและ
ความสามารถ จากประสบการณ์ต่าง ๆ ส่งผลให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทำให้
ประสิทธิภาพของงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้หน่วยงานและองค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้า
และพัฒนาอย่างรวดเร็ว

1.2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่หน่วยงานหรือ
องค์กรจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถหรือความรู้ ความชำนาญ หรือความเข้าใจ
จากการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำ การให้คำปรึกษา การประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือ
การปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมายให้เข้าร่วม
การประชุมสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากร การเขียนบทความ เอกสารทางวิชาการ
การหมุนเวียนงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนงานหรือตำแหน่ง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติหรือ
ทดลองปฏิบัติงาน

1.3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง การใช้เทคนิคในการบริหาร โดยผู้บริหารดำเนินการให้เกิดการพัฒนาบุคลากรได้ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การบริหารโดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการตั้ง กลุ่มพัฒนาคุณภาพ เช่น เทคนิค Q.C.C. และเทคนิค T.Q.M.

1.4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานให้ โอกาสแก่บุคลากรในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน โดยจัดส่ง บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ และการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปดู กิจกรรมนอกเหนือจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี และนำมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานของตนเอง และยังเป็นสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี เสริมสร้าง สัมพันธภาพและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานแก่บุคลากร

1.5 การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการขั้นตอน แนวทางที่บุคลากร ต้องการที่จะพัฒนา และยกระดับความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการที่จะ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีระดับและขีดความสามารถที่สูงมากกว่าเดิมในทุก ๆ ด้านด้วยตนเอง ได้แก่ การอ่าน การทำวิจัย การสังเกตและดูงานจากหน่วยงานอื่น การติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ความพึงพอใจต่อการพัฒนา หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต่อที่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเจตคติที่มีต่อการทำงานให้ดีขึ้น อันส่งผลต่อ การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง และมอบหมายให้ทำหน้าที่ จัดการเรียนการสอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

4. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์แก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้ในการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรของในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เป็นแนวทางในการปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ ครู ผู้บริหารระดับสูงและสถานศึกษากับนักเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY