บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณธรรมที่สังคมต้องการนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม ให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพประสิทธิภาพ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คุณภาพการสอนของครู ถ้าครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เยาวชนก็ย่อมจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ นโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือเร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติและบทบาทของครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และบุคลากรอื่นๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ครูได้เพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (กรมวิชาการ.2546:25)

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาตนเองของคนเราและเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ทุกคนต้องแสวงหาและเพิ่มพูนอย่างตลอดเวลา ดังนั้น ระบบการศึกษาจำเป็นต้องตอบสนองต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน การเรียนการสอนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์จินตนาการมากกว่าในอดีต ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและครูต้องเปลี่ยนแปลงไป
(สมศักดิ์ สินธุ์ระเวชญ์.2541:31) ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงภารกิจของโรงเรียนได้แก่การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือ การที่นักเรียนมีคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการประถมมีหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ระบบการเรียนการสอน และผู้ปกครองนักเรียน เป็นต้น ทั้งนี้การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้นย่อมต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ คือผู้บริหารที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน จนบรรลุจุดหมายตามที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2539:4-5)

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บุคลากรครูจึงมีความสำคัญยิ่งในการจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้

มีความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตรงตามหลักสูตร การจัดการศึกษามุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองความมุ่งหวังที่จะได้เห็นภาพผู้เรียนที่พึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจารณญาณที่ดี เป็นคนมีคุณภาพเข้าสู่ความเป็นมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2543:1-2)

ในการบริหารงานการศึกษา ทรัพยากรที่ใช้ประกอบด้วยทรัพยากร 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ บุคลากรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ในงานใดก็ตาม ถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะดีตามมาเองดังนั้น การบริหารงานด้านบุคคลจึงเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานใด ถ้าการบริหารงานด้านบุคคลนั้นบกพร่องงานนั้นๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยากเพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดีหรือมีผลเสียก็อยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำขาดขวัญ ขาดกำลังใจ หย่อนสมรรถภาพ งานมักบกพร่องหรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นนักบริหารที่ดีจะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดี และได้รับความสำเร็จในการทำให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน.2537:4-5)

การพัฒนาบุคคล เป็นวิธีการที่จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคคลแม้ว่าจะได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอย่างดีแล้วแต่เป็นเพียงมีความรู้เท่านั้น เมื่อมาปฏิบัติงานจะต้องนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันออกไป ประกอบกับบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานรวมทั้งนโยบายและแนวทางต่างในการปฏิบัติงานให้ดีเสียก่อน จึงจะปฏิบัติงานให้เกิดผลดีได้นอกจากนั้นบุคคลยังปฏิบัติอยู่เดิมก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาด้วย เช่นพัฒนาเพื่อเร่งประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น พัฒนาเพื่อเตรียมตัวที่จะโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาที่จะให้รู้ถึงเทคนิคใหม่ๆ หรือความรู้ใหม่ ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2539:1-4)

สภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ในเชิงปริมาณพบว่า ขาดการวางแผนการประสานงานการผลิตและการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการบางสาขา ในด้านคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครู

ยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้การทำงาน ในการที่ครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพครูจำนวนไม่น้อย ไม่มีศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ ความประพฤติไม่เหมาะสม จึงต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.2541:8)

สรุปผลการสังเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ภาพรวมระดับประเทศ จำนวน 17,652 แห่ง ผลปรากฏว่าโรงเรียนที่ได้รับมาตรฐาน 45% และโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐาน 55% เกือบทั้งหมดเป็นสถานศึกษาของรัฐขนาดเล็กในชนบท โรงเรียนที่ได้มาตรฐานหมายถึง โรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยรวมมากกว่า 2.50 และไม่มีระดับปรับปรุงในทุกรายมาตรฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กจำนวนมากจึงสมควรจะมีการพัฒนาครูเพื่อให้ได้มาตรฐานกันทุกโรงเรียน (การประกันคุณภาพการศึกษา. 2544:5)

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีความมั่นคงในอาชีพที่ตนปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาครู และเสนอรูปแบบในการพัฒนาครู เพื่อจะนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นผลดีต่อการศึกษาของชาติต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1- 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อสร้างรูปแบบความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 ศึกษาความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร

1.2 ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล

1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง

ช่วงที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูโดยนำความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรกในการพัฒนาครูนำมาสรุปแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญศึกษาและวิเคราะห์ และนำมาประมวลเป็นรูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มี 2 ช่วง ตามจุดหมายของการวิจัยคือ

ช่วงที่ 1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาขั้นช่วงชั้นที่ 1 – 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 ปีการศึกษา 2547 รวมจำนวนครู 1,062 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 ปีการศึกษา 2547 รวมจำนวนครู 278 คน โดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. อ้างถึงในปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2529:458)

ช่วงที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เป็นผู้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการสูงสุดในการพัฒนาครูที่ได้จากตอนที่ 1 เพื่อนำมาประมวลเป็นรูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ขอบเขตด้านตัวแปร

ช่วงที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งจำแนกออกเป็นความต้องการ 4 ด้านคือ

1. ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
2. ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านการพัฒนาตนเอง

ช่วงที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบ หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางที่ดำเนินการไปอย่างมีขั้นตอน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาครูในการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการที่ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
2. ด้านการจัดสื่อการเรียนการสอน
3. ด้านการวัดผลและประเมินผล
4. ด้านการพัฒนาตนเอง

ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

กิจกรรมการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นการฝึกฝน หรือปรับปรุงครูให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้กิจกรรมต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ ฯลฯ

เขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 หมายถึง อำเภอไพศาลี อำเภอท่าตะโก อำเภอตาคลี อำเภอตากฟ้า อำเภอหนองบัว

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2547

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางด้านการบริหารบุคลากรหรือเป็นผู้บริหารงานหรือปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร หรือเคยเป็นผู้บริหารหรือครูที่มีผลงานทางการบริหารหรือผลงานทางวิชาการทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

ประโยชน์ที่จะได้รับ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในการปรับปรุงการพัฒนาครู เพื่อจะได้นำไปพิจารณาวางแผนดำเนินการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการของครู

2. ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และตรงกับความต้องการของครู อันจะเป็นแนวทางให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนใช้พิจารณากำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ในการจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ Nakhon Sawan Rajabhat University