

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของไทยมุ่งให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้ กล่าวคือ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนมองกว้างไกล ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก มีวิจรรณญาณที่ดี เป็นคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อให้บุคคลได้รับการพัฒนาไปสู่คุณภาพตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องพัฒนาคนที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษาที่มีปริมาณมากที่สุดก็คือครูและผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติร่วมกันในการบริหารจัดการ ทั้งในเรื่องการสร้างโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีมาตรฐานการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างครอบคลุม ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2548: 10)

บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหาร เพราะบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร องค์กรทุกองค์กรย่อมต้องการบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย และ การที่จะได้บุคลากรที่ดี องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรสำคัญของการบริหารย่อมสามารถใช้ทรัพยากรการบริหารอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ การบริหารกิจการใดๆ ขององค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย (จุจิราพร มาตย์ภูธร. 2545: 2) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่ผู้บริหารมักจะพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการอยู่เสมอ โดยเฉพาะปัญหาในเรื่องการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้เทคนิควิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ที่จะดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานตามหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยความสนใจ มีความต้องการพัฒนางาน หวังความสำเร็จในงาน เกิดความสุขกับงาน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียนร่วมกัน แต่ในสภาพปฏิบัติงานจริงทุกวันนี้ ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถบริหารบุคลากรได้สำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ มักพบว่า การทำงานของครูยัง

ทำงานตามคำสั่ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในกลุ่มครูด้วยกันเอง ไม่เตรียมการสอน ไม่ทุ่มเท ไม่เอาใจใส่นักเรียน และไม่พัฒนางาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ และมีคุณธรรม เพราะการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวล อันได้แก่ เปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่พึงปรารถนาของสังคมและประเทศชาติ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Based Society) และสังคมข่าวสารที่ประสบความสำเร็จล้วนเกิดจากบุคลากรทั้งสิ้น การพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นความจำเป็นขององค์กรอย่างยิ่ง (พยอม วงศ์สารศรี. 2545: 54)

การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจึงนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาครู อาจารย์เป็นกระบวนการสร้างสรรค์ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อหน่วยงานใช้ครูและหน่วยงานผู้ผลิตร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องถือเป็นหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูทุกคนได้รับการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ในขณะที่หน่วยงานผู้ผลิตต้องถือเป็นหน้าที่ในการพัฒนาครูประจำการควบคู่ไปกับการผลิตครูก่อนประจำการ

การพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพครู (อรุณวรรณ นาคทองดี. 2549: 2-3) ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีความรู้ความเข้าใจในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน และประกาศเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (สำนักเลขาธิการคุรุสภา. 2548: คำนำ) จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีการพัฒนาทักษะทางด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนตามแนวมาตรฐานวิชาชีพ โดยกำหนดไว้ในมาตรฐานที่ 3 ที่กล่าวว่า มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรให้องค์การหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน เลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 32) ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญต่อการ

พัฒนาบุคลากรเป็นพิเศษ ต้องเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ให้มีขวัญกำลังใจที่ดีอันจะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามเป้าหมาย (คมคาย วิมุกตานนท์. 2553: 1) และการที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการและวิธีพัฒนาบุคลากรมาใช้ที่เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงาน

สำหรับกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามวัตถุประสงค์นั้น ผู้บริหารควรมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร เทคนิควิธีการ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม จากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ สุธีญา วาดเขียน (2547: บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร และประเมินผล ส่วนเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ คือ การอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา และศึกษาดูงาน ซึ่งตรงกับแคสเทเตอร์ (Castetter. 1996: 224-241) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550: 12-13) ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้ 1) จัดทำข้อมูลพื้นฐานและสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่างครบถ้วนครอบคลุม 2) จัดทำแผนโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาตนเอง 4) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการซ้ำซ้อนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษา 5) จัดตั้งและรวมทรัพยากรในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของสถานศึกษา 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนา ทั้งภายในภายนอกสถานที่ 7) กำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา 8) นำผลการดำเนินงานไปวางแผน ปรับปรุง พัฒนาต่อไป และ 9) รายงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำไปใช้ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพหรือบริบทของแต่ละองค์การ

จากการวิจัยของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550-2553 เกี่ยวกับปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาในเรื่องความขัดแย้งในบทบาทการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงานเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จ ขาดการประสานงานระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนกับโรงเรียน งบประมาณนำมาพัฒนา

สภาพแวดล้อมมีไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักบริหารที่ใช้ระบบคุณธรรม ขาดรูปแบบการบริหารบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็ก บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ หน่วยงานในระดับนโยบายไม่ส่งเสริมด้านการเสริมแรงการเลื่อนวิทยฐานะ และการให้รางวัลตอบแทน จากปัญหาดังกล่าว ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กที่ดำเนินการพัฒนาหลายด้านต้องล้มเหลวและหยุดชะงัก ขาดกระบวนการขับเคลื่อนและการพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550: 18) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัญหาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ ของ ปานิครา คล้ายเจริญ (2554: 97-102) พบว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรมีปัญหาด้านความไม่เข้าใจระเบียบวิธีปฏิบัติ ประพฤติตัวไม่เหมาะสม ครูและบุคลากรมีความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทันเวลาและเกิดประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรไม่เสมอภาค การได้เลื่อนเงินเดือน ความดีความชอบไม่เป็นธรรม การปฏิบัติการสอนของครูเนื่องจากมีครูไม่ครบชั้น ทำให้มีภาระงานมาก ขาดขวัญและกำลังใจ บุคลากรมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน จึงควรกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน เพื่อแก้ไขปัญหาขัดข้องที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงาน ความจำเป็นในการวางระบบงานในอนาคตและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสม เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต โดยการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งานและวิเคราะห์รายบุคคล นอกจากกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแล้วจะต้องวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทาง ระยะเวลา และขั้นตอนในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผน พร้อมกำหนดความรับผิดชอบงบประมาณความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องต้องปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากรตามกิจกรรมการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรพิจารณาข้อบกพร่องสำคัญ ได้แก่ ทักษะ ความรู้ทั่วไปและพฤติกรรมจากการเพิ่มพูนความรู้ตามแผนงานและกิจกรรมของบุคลากรจากประเด็นดังกล่าว จะต้องประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้า การพัฒนาบุคลากรตามลำดับอย่างเป็นระบบ (สุริยา มนตรีภักดิ์. 2550: 47-49) ซึ่งในการลดปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีจำนวนบุคลากรน้อย แต่ภาระงานในหน้าที่มีมากหลายด้าน ไม่มีความสามารถ/ความถนัดในทุกงาน จำเป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้หลักในการบริหารให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้นำหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมอันประเสริฐ เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหารให้มีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งถ้าผู้บริหารนำไปปฏิบัติทุกส่วนจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร จะทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและยั่งยืน

จากสภาพปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้กำหนดขั้นตอนออกเป็น 3 ขั้นตอน ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และตัวแปรที่ศึกษาไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 คน และครูผู้สอน จำนวน 160 คน จากโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 43 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 203 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม จำนวน 12 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 215 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. วิธีพัฒนาบุคลากร
 - 1.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - 1.2 การสัมมนา
 - 1.3 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 - 1.4 การฝึกอบรม
2. การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ตามแนวพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย
 - 2.1 เมตตา
 - 2.2 กรุณา
 - 2.3 มุทิตา

2.4 อูเบกซา

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็น

3.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

3.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

3.3 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ

3.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ในขั้นตอนที่ 2 นี้ เป็นขั้นของการนำผลการวิจัยตามขั้นตอนที่ 1 มาเป็นข้อมูลสำหรับการยกร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วจัดทำ Focus group ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม จำนวน 12 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินโดยจัดทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดียวกันกับขั้นตอนที่ 2

ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่อนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2

รูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม หมายถึง วิธีการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมและกระบวนการพัฒนานุเคราะห์

1. การพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม หมายถึง การพัฒนานุเคราะห์ที่ใช้เนื้อหาตามหลักการของพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.1 เมตตา หมายถึง ความปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข การพัฒนานุเคราะห์มุ่งเน้นด้วยความรัก

1.2 กรุณา หมายถึง อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของบุคคลกรทั้งหลายในโรงเรียน

1.3 มุทิตา หมายถึง ความเบิกบาน พลอยยินดี เมื่อบุคคลกรได้ดีมีความก้าวหน้า เบิกบาน เมื่อเห็นเขาทำงานดีงามประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย พร้อมทั้งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนบุคคลกรให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความยินดี

1.4 อุเบกขา หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง มองตามความเป็นจริง โดยวางจิตเรียบเสมอมั่นคง เที่ยงตรงดุจตาชั่ง มองเห็นการที่บุคคลได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุผลที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามหลักการ เหตุผล และความเที่ยงธรรม การพัฒนานุเคราะห์ด้วยจิตใจเป็นกลางส่งเสริมให้ความเที่ยงธรรม ให้ขวัญและกำลังใจอย่างเป็นกลางและจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย

2. วิธีการพัฒนานุเคราะห์ หมายถึง วิธีการพัฒนาโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประชุมที่เน้นทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติ เป็นการพบปะปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นๆ และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติร่วมกัน อันจะมีส่วนสร้างเสริมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันจริงและเกิดผลดีที่สุด

2.2 การสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่มีความรู้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา อาจใช้เพื่อการสำรวจปัญหา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พบปะกัน พูดคุยกัน บรรยาย อภิปรายเพื่อค้นหาความรู้ โดยมีวิทยากร และผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นผู้ฟัง แล้วนำมาสรุปเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในการแก้ปัญหา

2.3 การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ที่สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นสื่อในการพัฒนาและที่เกิดขึ้นมาเองตามธรรมชาติ และมีความอยากรู้อยากลองจนทำให้เกิดความรู้ใหม่ แล้วนำความรู้ใหม่ไปพัฒนาให้ดีขึ้น ต้องมีการวางแผนการศึกษาความรู้ด้วยตนเอง โดยการอ่านจากหนังสือ ตำรา จากเทปบันทึกเสียงหรือซีดีจากคอมพิวเตอร์จาก วิทยุ โทรทัศน์ ผู้พัฒนาต้องพยายามพูดคุยกับคนเก่งสนทนาวิชาชีพ การพูดการฟัง การคิด การถาม การดูและการเขียนจะก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.4 การฝึกอบรม หมายถึง วิธีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติ ท่าที ความรู้สึก เป็นแรงกระตุ้นให้คณะครูในหน่วยงาน รวมทั้งให้การสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์การให้กับคณะครู ทั้งครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิมและครูเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่โดยการปฐมนิเทศ เพื่อพัฒนาเจตคติและบุคลิกภาพของครูให้เกิดความพึงพอใจ พัฒนาทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มีการวิเคราะห์พิจารณาความต้องการของบุคลากร ความแตกต่างและความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากร โดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การหาความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติของบุคลากร

3.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายทิศทาง รวมถึงระยะเวลา ขั้นตอนต่างๆ ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะอย่างไร การกำหนดทิศทางไว้ในแผนพัฒนาของหน่วยงานพร้อมทั้งการกำหนดผู้รับผิดชอบ รวมถึงการจัดหางบประมาณและอุปกรณ์ตามความต้องการเพื่อให้เกิดความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร

3.3 การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้โอกาสครูได้เลือกวิธี กิจกรรม การ

พัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ เพิ่มทักษะ ความรู้ พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยวิธีหลากหลาย ได้แก่ การประชุม การอบรมสัมมนา การนิเทศภายใน การศึกษาดูงาน การพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น ในการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องดำเนินการตามแผนงานและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาทักษะความรู้ พฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เพื่อให้ทราบผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากร ทราบถึงข้อบกพร่อง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร และทราบถึงความเหมาะสมความคุ้มค่า หรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กในการวางแผนการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น
2. นำผลการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะและเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ประกอบการบริหาร วางแผนในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
3. ผลการวิจัย ยังเป็นข้อมูลในการศึกษาแก่นหน่วยงานวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาใช้ประโยชน์ในการวิจัยในการบริหารยุคใหม่ ด้านบุคลากรได้มีรูปแบบเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

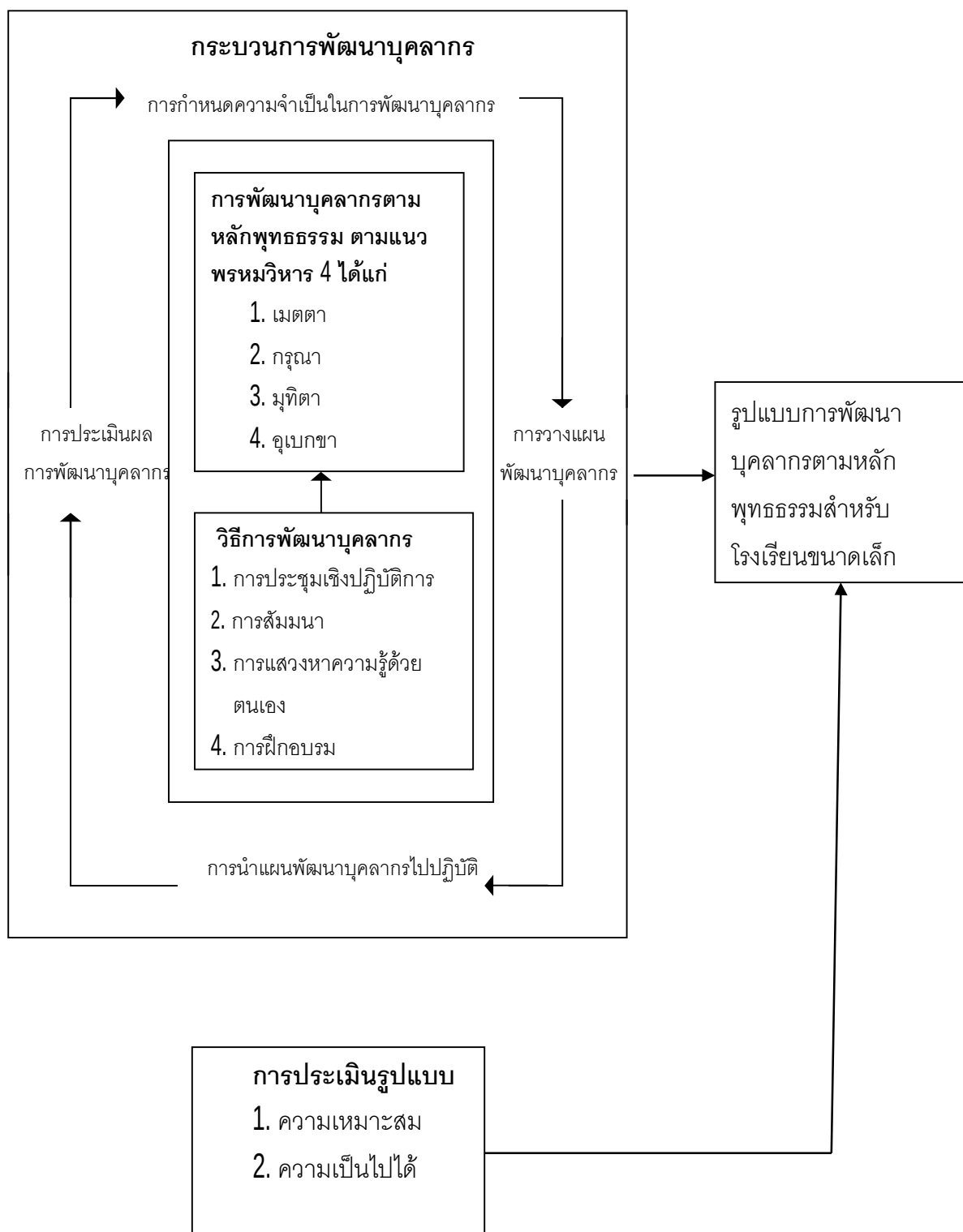
การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของบุคคลต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้ใช้หลักธรรมของพระพุทธศาสนา (ป.อ.ปยุตโต, 2554: 24) ที่ได้ให้หลักการพัฒนาบุคลากรว่า ควรนำหลักพุทธธรรมที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 ซึ่งได้แก่ เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา มาเป็นเนื้อหาในการพัฒนา
2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ คมคาย วิมุกตายนท์ (2553: 52) ที่ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ใช้หลักการของแคสเทเตอร์ (Castetter. 1996: 236-258) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้น มีกระบวนการในการดำเนินการ 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา การวางแผนพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานของการประเมินของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam. 1971: 3) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การประเมินเอกสารและโครงการทางการศึกษาว่า อาจทำการประเมินในมิติด้านความเหมาะสม (propriety) และความเป็นไปได้ (Feasibility)

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย