

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากร ซึ่งให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อองค์กร นั่นคือ องค์กรจะเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากร พนักงานขาดความรู้ความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรคงกล่าวก็อาจประสบปัญหาการแข่งขันในระยะยาวได้ ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษารวมไปถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นที่ต้องมีบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่นำพาให้องค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ข่อมสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างยั่งยืน องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในยุคปัจจุบัน จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นทั้งคนดีและคนเก่ง

ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือ การพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ โดย ดร.รุ่ง แก้วแดง มีความเห็นสอดคล้องกันว่าถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง. 2544)

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วจะพบว่าปัญหาเรื่องคุณภาพของครูอยู่ในลำดับความสำคัญ แรก ๆ จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็วเนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรง' ทั้งนี้จากการศึกษาของอเล็คดา บัวแมน ไนท์ พบว่าครูที่มีความสามารถจะต้องมีองค์ประกอบสามส่วน ได้แก่ความรู้ความสามารถในรายวิชาที่สอน ความเอื้ออาทรต่อผู้เรียน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย บุญศิริเกษ ซึ่งว่าพลังความสามารถในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่น ความรู้ ทักษะประสบการณ์ และอำนาจหน้าที่ของครู ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกว่าปัจจัยพื้นฐานของครู ในขณะที่กระบวนการเสริมสร้างอำนาจ (ความสามารถ) ในการทำงานของครู ประกอบด้วยการทำงานอย่าง

มีอิสระ การมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงกระบวนการประเมินผลตัวเอง และความพร้อมรับการตรวจสอบสามารถเพิ่มอำนาจในการทำงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (สมชาย บุญศิริ เกสซ์. 2545) ดังนั้นหากผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลจากการศึกษาวิจัยข้างต้นไปประกอบการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครู และผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน ในที่สุด

ในแวดวงการศึกษา ข้าราชการครู นับเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ เพราะการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการทั้งหลายทั้งปวง อบรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียน มีความรับผิดชอบในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลา เพราะอาชีพของครูต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ดังนั้น ครูทุกคน ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำ หากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน แต่เนื่องจากมีปัญหาหลายด้านที่ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนา นั่นก็คือ ผู้บริหาร ไม่ให้การสนับสนุนในพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ประกอบกับข้าราชการครูไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูมีภาระงานมากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานด้านการสอนและงานพิเศษงานอื่นที่นอกเหนือจากการสอน

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ มุ่งพัฒนาคนในภาพรวม เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพ มีผลิตภาพสูงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาจึงคำนึงถึงการพัฒนาด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านแรงงาน และการย้ายถิ่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับองค์กร มุ่งพัฒนาคนให้เกิดความเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานให้แก่องค์กร ได้อย่างมีผลิตภาพสูงและพร้อมรับการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาระดับนี้จึงจะเป็นเรื่องของบูรณาการระหว่าง การพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจากการเรียนรู้ของบุคคล ไปสู่ทีมการเรียนรู้และองค์กร แห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกัน องค์กรจึงจะพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันระดับโลกาภิวัตน์ได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานให้ สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แต่เดิมเป็นเรื่องของการพัฒนาภายนอก คือ มุ่งพัฒนาที่ความรู้ ทักษะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น แต่การพัฒนาแนวใหม่กลับให้ความสำคัญกับ

การพัฒนาจากองค์ประกอบภายในสู่ภายนอก (Inside Out Development Approach) นั่นก็คือ หากต้องการให้การพัฒนาบุคลากรได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่มุ่งหวัง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคล เช่น ทักษะคิด ค่านิยม แรงจูงใจ และอุปนิสัย เป็นการพัฒนาจากจิตใจเพื่อให้บุคลากรปรับเปลี่ยนวิธีคิด ค่านิยม ความเชื่อ รู้จักค้นคว้าศึกษาหาความรู้ และพัฒนาทักษะด้วยตนเองเพื่อ นำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้อย่างถาวรและเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ การบริหารงานขององค์กรใด จะพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จเพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ เพื่อความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข สืบไปแต่ที่ผ่านมการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่จะเริ่มจากความคิดของผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานต้นสังกัด (งามนิจ จันทร, บทคัดย่อ, 2535) การกระทำเช่นนี้ มักจะไม่ได้ผลมากนัก เนื่องจากไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรที่จะได้ผลประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานการสำรวจความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนา (อรพิน พรหมตัน, 2537)

จากสภาพความเป็นมาและปัญหาต่าง ๆ ที่นำเสนอข้างต้น เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ศึกษาได้ศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้ เพื่อแสวงหาคำตอบว่า ครูในอำเภอเชียงดาว มีความต้องการพัฒนาอะไรบ้าง และพัฒนาอย่างไร รวมถึงมีปัญหา ข้อเสนอแนะใดบ้างในการพัฒนาครูในอำเภอเชียงดาว ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษา จะเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปและส่งผลถึงคุณภาพทางการศึกษาตามที่ได้คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ปีการศึกษา 2554

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้างนี้ ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ในด้านต่าง ๆ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ด้านเนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

1. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. สมรรถนะการบริการที่ดี
3. สมรรถนะการพัฒนาตนเอง
4. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม
5. สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

1. สมรรถนะการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
2. สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน
3. สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. สมรรถนะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
5. สมรรถนะภาวะผู้นำครู
6. สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ด้านรูปแบบการพัฒนา ได้แก่ (นพพงษ์ บุญจิตรากุลดูล, 2549)

1. การลาศึกษาตามหลักสูตร หาความรู้และปริญญาที่สูงกว่าเดิม
2. การเข้าประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ
3. การทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลองและวิจัย โดยมีผู้ควบคุมและแนะนำ
4. การทัศนศึกษา เยี่ยมเยือน คูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่นๆ หรือ เยี่ยมเยือนคูการสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครูอาวุโส เป็นต้น
5. การอ่านวารสารหรือหนังสือตำราแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้สนใจ
6. การคูสาคูการสอนที่เป็นตัวอย่างที่ดี

7. การฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ

8. การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ ที่มีการอภิปรายทางวิชาการส่งวารสารให้อ่าน

มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

9. การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาข้าราชการครู หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ทำให้ข้าราชการครูมีประสิทธิภาพโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน การสร้างเจตคติที่ดี การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการครูให้เกิดการพัฒนาตนเองและปฏิบัติภารกิจให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีที่สุด

ครู หมายถึง ครูประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่เขต 3 ในปีการศึกษา 2554

ความต้องการพัฒนาของครู หมายถึง ความมุ่งหวังของข้าราชการครูที่ต้องการให้จัดกิจกรรมและประสบการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครอบคลุมเนื้อหาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นโดยยึดเนื้อหาตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางประกอบการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้ศึกษาและวิจัยเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอื่นต่อไป