

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและเห็นได้ชัด เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการ และระบบการสื่อสาร รวมทั้งการที่ประเทศไทยมีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ทำให้บุคคลและสังคมปรับตัวตามไม่ทัน และก่อให้เกิดความไม่สมดุลของการพัฒนาในหลายลักษณะ ทั้งในด้านความไม่สมดุลระหว่างการพัฒนาทางวัตถุกับการพัฒนาทางจิตใจ ระหว่างการใช้กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งส่งผลให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมลง ระหว่างการให้ความสำคัญแก่วิทยาการสมัยใหม่และวัฒนธรรมภายนอกชุมชน กับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น รวมทั้งการพึ่งพาอาศัยกันระหว่างการพึ่งตนเอง ทั้งในระดับบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับประเทศ

รัฐมีหลักความเชื่อพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถในการที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะตามมา และเชื่อว่าการศึกษาที่เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศ จะสามารถสร้างสรรคความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย ทั้งยังสร้างความสมดุลและความกลมกลืนของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้ รัฐตระหนักว่า การจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา ทั้งในแง่หลักการ ความมุ่งหมาย แนวนโยบาย และแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ เหมาะแก่กาลเวลา และบริบทของสังคมไทย

ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐบาล ต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร เงิน วัสดุ และการจัดการ ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าในบรรดาทรัพยากรเหล่านั้นบุคลากรหรือคนนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ข้าราชการซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ข้าราชการจะปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของข้าราชการแต่ละคน ในแต่ละกระทรวงทบวงกรม ได้พยายามที่จะยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและจิตสำนึกของข้าราชการให้อยู่ในระดับที่สามารถช่วยนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบและวิธีที่แตกต่างกันไป เพราะการพัฒนาบุคคล คือ กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลทั้งหมด (อรุณ รัชธรรม, 2524) การพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งในด้านองค์การและด้านบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกัน เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์การหรือหน่วยงานนั้น ในการพัฒนาบุคคลจะมีผลให้บุคคลสามารถเข้าใจทั้งงานและองค์การอย่างกว้างขวาง และมีความเกี่ยวเนื่องในการปรับคนให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิค สังคมหรือสภาวะแวดล้อมจากอิทธิพล แนวคิดดังกล่าวทำให้นักบริหารรุ่นใหม่ ๆ ใฝ่ฝันอยากให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เพื่อทำให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้องค์การอยู่รอดได้ดีในที่สุดด้วย จึงควรมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรในองค์การได้เข้าใจพฤติกรรมด้านต่าง ๆ

กรมสามัญศึกษาได้มีนโยบายที่จะปรับปรุงด้านปริมาณและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วประเทศ โดยมุ่งปรับปรุงระบบการศึกษาให้สามารถพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศและเร่งพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งมีความสนใจในวิชาชีพครู สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยถือเอากระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก ในที่นี้เน้นที่ครูในโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรสำคัญ (เสรี ลาซโรจน์, 2536)

โรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นสถานศึกษาที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และให้การศึกษาแก่เยาวชนเพื่อให้เป็นพลเมืองดีของชาติ โดยมีครูเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้แผนงาน โครงการ และนโยบายของโรงเรียนสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง ดังนั้น บุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ เสียสละ ขยันหมั่นเพียร และรับผิดชอบ บุคลากรครูจึงเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน เพราะความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากความร่วมมือร่วมใจ และความสามัคคีของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันทุกฝ่าย (สุมิตร คุณากร และคณะ, 2519) การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากจะต้องปรับปรุงให้มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอแล้วยังต้องปรับปรุงบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพราะบุคลากรทุกประเภทในโรงเรียนแม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงใดก็ตาม นานวันเข้าความรู้ความชำนาญอาจลดลงเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชา การที่บุคลากรครูได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ เปลี่ยนงาน เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา หรือศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้เข้มแข็งและทันสมัย จะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2530) ที่ได้ให้เหตุผลถึงความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไว้ 5 ประการ คือ

1) ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ต้องเสริมสร้างประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในรูปเป็นคณะและเป็นรายบุคคล และบทบาทที่จะต้องเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ

2) ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลระยะยาว

3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่ต้องทำตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงออกจากงาน

4) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน

5) จุดประสงค์ประการแรกของการพัฒนาบุคคลนั้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้สอดคล้องกันด้วยคุณภาพที่ได้ระดับทัดเทียมกัน

กรมสามัญศึกษา (2535) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยเร่งรัดพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในด้านเทคนิคการสอน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดทำสื่อและแบบเรียน การคิดวิเคราะห์ การวัดผลและประเมินผล การนิเทศ การบริหารหลักสูตร และจัดหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เสริมสร้างให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในวิชาชีพ มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาของสังคม ตลอดจนมีขวัญและกำลังใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 มาตรการ คือ

1) พัฒนาครู-อาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตร เทคนิคการสอน การสอนเชิงคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดทำและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล ให้นักเรียนได้รับผลสัมฤทธิ์ตามหลักสูตร

2) พัฒนาผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้นำทางด้านวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในการบริหาร การวิจัยและการใช้หลักสูตรอย่างแท้จริง รวมทั้งความสามารถในการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตร

3) กำหนดมาตรการร่วมกับสถาบันการผลิตครู เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาเป็นครู รวมทั้งผลิตครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

4) จัดให้มีการพัฒนาการนิเทศ อบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสริมสร้างให้มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในวิชาชีพ รวมทั้งมีเจตคติที่ดีต่องานในหน้าที่

5) จัดการส่งเสริมให้มีสวัสดิการและบริการ การจัดหาเงินทุนหมุนเวียนสร้างบ้าน การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การจัดรถรับส่งข้าราชการ และอื่น ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ และสร้างความมั่นคงในอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

การพัฒนาบุคลากรครู มิใช่ว่าจะประสบความสำเร็จแต่เพียงอย่างเดียว บางครั้งอาจประสบความสำเร็จล้มเหลวก็ได้ อาจจะทำให้เสียทั้งเงินเสียทั้งเวลาและเสียทั้งแผนงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากใช้วิธีการพัฒนาที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของครู แต่ถ้าหากได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของบุคลากรแล้ว จะทำให้ได้วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อครู และเป็นการประหยัดทรัพยากร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาว่าบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดเลย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูเป็นอย่างไร มีปัญหา อะไรที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่ควรปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อจะได้ข้อมูลระดับจุลภาคที่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเลย ผู้บริหารระดับสูง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพของบุคลากรครู โดยหาวิธีการพัฒนาบุคลากรครูให้สอดคล้องกับความต้องการและสนองนโยบายตามวัตถุประสงค์ที่กรมสามัญศึกษา ได้ตั้งเป้าหมายไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย
- 2) สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 3) สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย
- 2) ทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครูให้มีคุณภาพ และสามารถจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรครูที่ตอบสนองความต้องการของครูยิ่งขึ้น

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ และ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2537 เท่านั้น

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1) โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย

2) ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย

3) บุคลากรครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในฝ่ายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย

4) การพัฒนาบุคลากรครู หมายถึง กระบวนการเสริมสร้างและปรับปรุงคุณภาพของครูให้มีความสามารถ มีทักษะ และมีเจตคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการพัฒนาในหลาย ๆ วิธี เช่น การประชุมพิเศษ การอบรมและสัมมนา ทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของโรงเรียน การนิเทศงานในโรงเรียน การให้มีการศึกษาต่อและดูงาน การส่งเสริมให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาการ การวิจัยและการทดลอง และการประเมินผลประสิทธิภาพการทำงานของครู

5) ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความคิด และการแก้ปัญหาหรือใช้สติปัญญา โดยมีส่วนสำคัญซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่ ความรู้ความจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า

6) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor domain) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ต้องอาศัยการประสานงานของประสาทกล้ามเนื้อ หรือทักษะทางกลไกของร่างกาย (Psychomotor skill) พฤติกรรมด้านทักษะพิสัยแบ่งออกเป็น 5 ระดับได้แก่ การเลียนแบบ การจัดทำ ความแม่นยำ การกระทำอย่างต่อเนื่อง และการกระทำได้อย่างเป็นธรรมชาติ

7) ด้านจิตพิสัย (Affective domain) หมายถึง พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ ความซาบซึ้ง ทศนคติ คุณค่าและการปรับตัวให้เหมาะสม ซึ่งมีอยู่ 5 ระดับ ได้แก่ การรับหรือเอาใจใส่ การตอบสนอง การให้คุณค่า การจัดระบบ และการสร้างเป็นลักษณะนิสัย