

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตามสภาพความต้องการทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองของประเทศไทย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการและระบบการสื่อสารเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนอย่างต่อเนื่อง แนวโน้มของสังคมไทยกำลังพัฒนาไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมและบริการมากขึ้น มีการติดต่อสัมพันธ์กับประชาคมโลกอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น เมื่อสังคมเปิดกว้าง จึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ของประชาชนให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นประชาชนจึงควรจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูงกว่าการศึกษาระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับในปัจจุบัน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและวัยที่สอดคล้องกับสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน และการดำเนินชีวิตในสังคม ซึ่ง ชูลท์ (Theodore W. Schultz, 1967) ได้กล่าวว่า "การศึกษาช่วยค้นหาผู้มีความสามารถออกมาทำงาน การศึกษาช่วยปลูกฝังความสามารถให้แก่บุคคลให้มากยิ่งขึ้น ผลของกระบวนการนี้จะส่งไปยังการพัฒนาในทางเศรษฐกิจเพราะทรัพยากรมนุษย์ คือ กำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ"

ในสภาพปัจจุบัน ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศไทยได้รับการศึกษาพื้นฐานสูงสุดอยู่ในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อัตราการเรียนต่อของนักเรียนระดับนี้ยังคงต่ำมาก เมื่อเทียบกับประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรม หรือเกษตรอุตสาหกรรมที่ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 9 ปี รัฐจึงควรมีมาตรการให้นักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้เรียนต่อมากขึ้น กอปรกับนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 11-12 ปี ยังไม่สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากขัดต่อหลักสากลว่าด้วยสิทธิในการใช้

แรงงานเด็ก ดังนั้นจึงควรขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้นเพื่อให้เด็กมีความรู้ความสามารถ และวัยที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ตลอดจนสภาพความต้องการของตลาดแรงงาน ส่วนใหญ่ ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพอย่างต่ำระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

ดังนั้นการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็น ต่อการพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคม ดังได้ระบุไว้ในนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษา แห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2535) ดังนี้

เร่งปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและ ขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ผู้จบประถมศึกษาได้เข้าเรียนมากขึ้น

เพื่อตอบสนองนโยบายการขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐบาลและเพื่อเร่งรัด พัฒนางานในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ให้สามารถตอบสนองและสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ไปในทิศทางที่พึงประสงค์ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการขยายโอกาส ทางการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา- และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535- 2539) ไว้คือ

เร่งรัดการขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาให้กว้างขวางและทั่วถึงทั้งในเมืองและ ชนบทโดยจัดบริการการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเพื่อยกระดับ การศึกษาพื้นฐานเพื่อประชาชนให้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างน้อย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนัก ว่าการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาประเทศและเป็นภารกิจสำคัญ ที่จะต้องเร่งดำเนินการจึงกำหนดให้ดำเนินการขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้โครงการ "นาร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ" โดยเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียน ประถมศึกษาทั่วประเทศ 119 โรงเรียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ส่วนในปีการศึกษา 2534 เปิดดำเนินการใน 1,150 โรงเรียน การดำเนินการโครงการดังกล่าวเป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 โดยให้ใช้งบประมาณที่ได้รับตามปกติ ดำเนินการในพื้นที่เขตชนบท ซึ่งมีอัตราการเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาค่อนข้างต่ำ และโรงเรียน

โรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและอาคารสถานที่เมื่อประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการแล้วเมื่อคราวประชุมคณะรัฐมนตรีในวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 มีมติให้ดำเนินการขยายโอกาสกระจายไปทั่วพื้นที่

การจัดการศึกษาในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานจะบรรลุจุดหมายตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 7 (2535-2539) จำเป็นต้องใช้งบจ่ายหลายอย่าง แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ "ครู" ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่า "ทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีการจัดการในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญเป็นเอก" ถ้าหากคนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดีแล้วโอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและมีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับที่ ภิญญู สาทร (2517) ที่กล่าวว่า ความเจริญของวงการศึกษาค้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่าย หลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญมี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารการศึกษากับครูผู้สอนหรือครู

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีจึงได้มีนโยบายสนับสนุนทั้งด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานและด้านการพัฒนาบุคลากร โดยด้านขยายโอกาสทางการศึกษาได้กำหนดไว้เป็นนโยบายในข้อที่ 3 ในแผนพัฒนาประจำปี 2536 ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการเปิดขยายโอกาสการศึกษาภาคบังคับเพิ่มขึ้นอีก 3 ปี โดยร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์จูงใจให้เห็นคุณค่าของการศึกษาต่อและเปิดโอกาสขยายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นเพื่อพวงชนขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพร้อม ส่วนบุคลากรซึ่งเป็นด้านบริหารและสนับสนุนกำหนดไว้ในนโยบายข้อที่ 7 ดังนี้

"เร่งรัดพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและมุ่งสร้างคุณธรรม อุทิศตน และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับทุกประเภทและกำหนดมาตรการในการดำเนินงานไว้ว่า "จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการต่างๆที่มีประสิทธิภาพ. . ."

ดังนั้นในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรของโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้เสนอแนวทางให้โรงเรียนได้ปฏิบัติ คือ ในการจัดเตรียมบุคลากรโรงเรียนควรคำนึงถึงคุณวุฒิ สาขาวิชาเอก ความถนัด ความสนใจ ประสบการณ์

ความสมัครใจ ฯลฯ ในกรณีที่ไม่มีการที่มีวุฒิวิชาเอกในรายวิชาที่เปิดทำการสอน โรงเรียนควรพิจารณาบุคคลที่อาสาสมัคร มีประสบการณ์ในการสอนวิชานั้นๆ ในระดับประถมศึกษา นอกจากนี้โรงเรียนควรแสวงหาและเตรียมบุคคลในท้องถิ่นเพื่อจะทาหน้าที่เป็นวิทยากรภายนอก สำหรับวิชาอาชีพต่างๆ อีกด้วย และจากนวนโยบายที่ว่าให้โรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่ได้รับตามปกติและจากนวนบุคลากรที่มีอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละแห่งทาให้เกิดปัญหาในเรื่องการจัดบุคลากรเข้ารับผิดชอบงาน เพราะต้องมีการเตรียมบุคลากรและบางส่วนต้องรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้นทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ในรายงานผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2535) พบปัญหาในการดำเนินงานด้านบุคลากร คือ บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและวุฒิ สาขาวิชาเอกไม่ตรงกับวิชาที่สอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรายวิชาบังคับขาดแคลนครูที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานกิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังขาดวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในสายวิชาชีพด้วย การเปลี่ยนแปลงงานจากการสอนในระดับประถมศึกษาไปรับผิดชอบตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ขณะเดียวกันก็ยังมีบางส่วนต้องรับผิดชอบงานการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา ซึ่งมีพัฒนาการของเด็กแตกต่างกัน หลักสูตรที่สอน แผนการเรียน ระบบการวัดและประเมินผล เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก่อให้เกิดปัญหาแก่ครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงสมควรที่ต้องมีการพัฒนา เพราะถ้าปล่อยทิ้งไว้จะเป็นผลต่อนักเรียน สมพงษ์ เกษมสิน (2513) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น"

รายงานการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสนอแนะการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรว่าควรพัฒนาครูทุกคนในโรงเรียนให้สามารถสอนชั้นมัธยมศึกษาได้คนละ 2-3 วิชา โดยอาจใช้วิธีการอบรมวิชาเฉพาะครั้งละ 2-3 วิชาควบคู่กันไป รวมทั้งให้มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมนั้นๆ เพื่อให้ได้รูปแบบและวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมที่ทาให้ครูสามารถนำความรู้มาปฏิบัติจริงได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2535)

ประกอบกับที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พิจารณาเกี่ยวกับแผนอัตรากาลัง 3 ปี ระยะที่ 2 (2533-2535)

เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญ จึงได้มีมติให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่โดยเพิ่มฝ่ายพัฒนาบุคคลเพิ่มขึ้นในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดตามหนังสือมติ ก.พ. ที่ นร.0709/3997 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2533 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533) วิทยาที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและข้าราชการลาศึกษาต่อ และงานวินัยและนิติการ ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์การ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้มีนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ว่า "เร่งพัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึก อุทิศการณ์และความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบสมรรถภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ" . . . มีมาตรการกำกับไว้ดังนี้ "สรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ . . . และตั้งศูนย์การพัฒนาบุคลากรในระดับภูมิภาค" จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรในงานมีความสำคัญและเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ต้องพัฒนาบุคลากร ประกอบกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้รับนโยบายในด้านขยายโอกาสทางการศึกษามาตามแผนงาน เนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ยากจนในจำนวน 38 จังหวัด ของประเทศไทย เป็นพื้นที่ที่นักเรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แล้วเรียนต่อระดับมัธยมศึกษาในระดับที่ต่ำ (แผนพัฒนาประจำปี, 2533) แบ่งพื้นที่ปกครองประกอบด้วยอำเภอจำนวน 16 อำเภอ กับ 2 กิ่งอำเภอมีโรงเรียนในสังกัด 839 โรงเรียน 4 สาขา มีนักเรียนในปีการศึกษา 2536 จำนวน 184,876 คน ครู 9,727 คน ในปี 2533 ได้เปิดดำเนินการนำร่องในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3 โรงเรียน และเปิดเพิ่มขึ้นจนถึงปัจจุบันรวม 84 โรงเรียน มีครู 2,020 คน นักเรียนระดับมัธยมศึกษา 7,764 คน (แผนปฏิบัติการประจำปี, 2536)

การดำเนินการโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ในปี 2533 เป็นการเปิดดำเนินการที่เร่งรีบประกอบกับการไม่ได้เตรียมการไว้ล่วงหน้า (รายงานผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2535) ในด้านบุคลากรทำให้เกิดการขาดแคลนและในส่วนของ การเตรียมที่เป็นการเตรียมการเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เพราะมีจำนวนบุคลากรจำกัด ถึงแม้ว่าจะเป็นโรงเรียนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับอนุญาตให้เปิดดำเนินการตามโครงการฯ ได้ แต่นั่นเป็นความพร้อมด้านปริมาณอัตราากำลัง ส่วนครูที่จะสอนให้ตรงตามวิชาเอก

หรือที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านนั้นไม่เพียงพอ โรงเรียนที่เปิดสอนตามโครงการ จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดการศึกษาบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างบุคลากรในโรงเรียนให้มีคุณภาพ จะด้วยวิธีใดก็ตาม ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต โรงเรียนจะต้องทำกิจกรรมทุกอย่างที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีความเข้าใจในการทำงานอย่างแท้จริง ซึ่ง วิทยุ สาร (2519) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นที่นับค่าใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยแก่สังคมที่สุด" จากการที่โรงเรียนได้ดำเนินการตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งต้องจัดการศึกษาทั้งระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ให้เป็นไปเรียบร้อยและแผนการศึกษาแห่งชาติ และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนจึงต้องเตรียมครู พัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถทันกับความเปลี่ยนแปลงนั้นประกอบกับที่มีการประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) จำเป็นที่โรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาครู อรรถ กิจผล (2527) กล่าวว่า "สภาพที่แสดงว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากร คือ ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลง กฎ ระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร . . . " ดังนั้นโรงเรียนจึงต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากว่าได้เกิดการขยายงานขึ้นในโรงเรียนและปรับปรุงหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533)

จากสภาพการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ยากจนในจำนวน 38 จังหวัดทั่วประเทศตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด และมีจำนวนนักเรียนเข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาที่ต่ำ โดยจังหวัดมีนโยบายที่จะให้มีการศึกษาวิจัยสภาพการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาว่าดำเนินการไปอย่างไร มีปัญหาอะไรบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานีที่เปิดสอนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533-2535
2. ในการวิจัยจะใช้กรอบการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ซึ่งตรงกับที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกิจกรรมการพัฒนามุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู การพัฒนามุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและเอกสาร ตำรา ของนักการศึกษาหลายๆท่าน ประมวลได้ 9 กิจกรรม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การประชุม
5. การสัมมนาทางวิชาการ
6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
7. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
9. การสับเปลี่ยนหน้าที่

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครู-อาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี ที่เปิดสอนตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ปีการศึกษา 2533-2535

คานิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากร หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพและความก้าวหน้าให้บุคลากรมีโอกาสเพิ่มความรู้ ความชำนาญ ทักษะการปรับปรุงทัศนคติ พฤติกรรมและวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนหาที่แกไขข้อขัดข้องและก้ำกั้งใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากร หมายถึง ข้อจำกัดที่ผู้บริหารและครู-อาจารย์ แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับหนึ่งว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากร

ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ อาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ จากโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี -

บุคลากร หมายถึง ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุตรธานี

การปฐมนิเทศ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้บริการด้านการศึกษากับครู อาจารย์ ที่ได้รับการบรรจุใหม่ หรือโอนย้ายมาจากโรงเรียนอื่น ๆ เช่น การจัดหาหนังสือคู่มือครู เอกสารประกอบหลักสูตร จัดหาไฟ้เลี้ยง รวมถึงการชี้แจงให้ทราบถึงปรัชญาวัตถุประสงค์ ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน สภาพชุมชน ระเบียบข้อบังคับ สวัสดิการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติทำที่ ความรู้สึกเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานและแก้ไขข้อบกพร่องงานหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพขณะเดียวกันก็เตรียมตัวให้พร้อมเพื่อปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ เป็นการพบปะปรึกษาหารือกันระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์งานนั้น และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหากทางภาคปฏิบัติร่วมกันอันจะมีส่วนสร้างเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมนำเอา

สิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานอันแท้จริง

ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติ

การประชุม หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มเพื่อปรึกษาหารือหาความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ เพื่อชี้แจงให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เข้าใจได้ไม่ยาก เช่น บรรยายการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินงาน ฯลฯ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูอาจารย์อย่างมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ เพื่อแสวงหาข้อตกลงในการที่จะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดีที่สุด

การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่องที่สัมมนา ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา อาจารย์เพื่อการสำรวจปัญหาโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น หรือเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในที่ประชุมจะมีการอภิปรายและสรุปทางเลือกในการแก้ปัญหา

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาในสาขาวิชาที่สามารถนำมาใช้ในสถาบันการศึกษาซึ่งนอกจากจะเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิแล้วยังเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง การดำเนินการเพื่อนักคณะครูอาจารย์ไปสังเกต เยี่ยมเยียนและศึกษาวิธีการทำงานในสถานศึกษา แหล่งวิชาการ ตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ มุ่งเพื่อเพิ่มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ครูอาจารย์ได้ทราบถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เช่น การจัดทำเอกสาร การแนะนำแหล่งวิชาการในชุมชน การรับวารสารและเอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้ครูอาจารย์เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนการส่งครูอาจารย์ไปฟังการอบรมทางวิชาการตามสถานที่ต่าง ๆ

การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความรู้และความสามารถ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลเสนอแนะประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

2. ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน นำไปประกอบการพิจารณาปรับแก้ไขการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี

ลำดับขั้นในการนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลการวิจัยจัดลำดับดังต่อไปนี้

บทที่ 1 กล่าวถึงความจำเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำนียามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยและลำดับขั้นในการนำเสนอการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 เสนอวิธีดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ
รายการอ้างอิง

ภาคผนวก