

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่ประเทศไทยจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้มากเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของประชากรของประเทศนั้น ๆ และประชากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศจะมีคุณภาพดีได้จะต้องอาศัยเครื่องมือที่จำเป็นอย่างยิ่งคือ การศึกษา

ระดับการศึกษาที่มีความสำคัญในการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาประเทศได้มากที่สุดคือ การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับกลาง กล่าวคือ เป็นการศึกษาาระยะหลังประถมศึกษา และก่อนการศึกษาระดับสูงจึงมีความสำคัญในการเป็นจุดเชื่อมระหว่างการศึกษาขั้นพื้นฐานกับการศึกษาในระดับสูง

ในปัจจุบันมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับที่ช่วยให้ประชาชนสามารถสร้างงานให้กับตนเองได้เมื่อจบแล้ว ดังที่แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 ได้บัญญัติไว้ในบทที่ 3 หมวด 3 ข้อ 29 ว่า "เนื้อหาสาระของการเรียนรู้เน้นในทุกชั้นให้จบในตัวเองทุกระดับต้องการให้ผู้เรียนคิดเป็นทำ เป็นแก้ปัญหาเป็นและรักการทำงาน"¹ มัธยมศึกษาจึงเป็นการศึกษาในระดับที่พัฒนาความรู้ ซึ่งจะ เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อสำหรับผู้ที่ต้องการจะศึกษาในระดับสูงขึ้นไปอีกด้วย นอกจากนี้วัตถุประสงค์ตามแนวของแผนพัฒนาการศึกษามหะชาติที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) กรมสามัญศึกษาได้กำหนดว่ามัธยมศึกษาเป็นการศึกษาในระดับหนึ่ง

¹กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไชนเค็คโปรดักชั่น, 2520), หน้า 9-10 .

จัดขึ้น เพื่อ เป็นพื้นฐานในการพัฒนาชาติทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการ เมือง¹

ประชากรซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญและมีคุณภาพในการพัฒนาประเทศส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับมัธยมเป็นพื้นฐาน หรือผ่านการศึกษาในระดับสูง คือ ระดับอุดมศึกษา แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วจะเห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยม และออกไปประกอบอาชีพ มีจำนวนมากกว่า โดยปรากฏเป็นข้อมูลจากกองแผนงานสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ว่า ในจำนวนร้อยละ 46 ของประชากรในกลุ่มอายุเดียวกันที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนมัธยม จะมีโอกาสจบการศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาร้อยละ 27 คน แต่ในจำนวนร้อยละ 3.4 ของประชากรที่อยู่ในกลุ่มอายุเดียวกันที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะมีโอกาสเรียนจบเพียงประมาณ ร้อยละ 3 เท่านั้น²

จึงนับว่าการจัดการศึกษาในระดับมัธยม³ มีความสำคัญอย่างมากในการผลิตประชากรส่วนใหญ่ให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาประเทศ

จากความสำคัญตามนี้คงกล่าว การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาจึงต้องการการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพอย่างสูง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะนำทั้งงาน การจัดการศึกษาในระดับนี้ไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้โดยที่ผู้บริหารจำเป็นต้อง

¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "หลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา" เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาวันที่ 18 พ.ศ. 2524 (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, 2524), หน้า 31.

²สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กองแผนงาน, สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษามัธยมศึกษา 5 (พ.ศ. 2525-2529), หน้า 2. (เอกสารอัครสำเนา)

มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถในการบริหารงานการศึกษาอย่างแท้จริง

บุญโญ สาคร กล่าวว่ "โรงเรียนเป็นระบบสังคระบบหนึ่ง บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่จะสวยหรูดีแค่ไหนเพียงใด หลักสูตรแบบ เรียนตลอดจนอุปกรณ์การสอนการเรียน จะวิเศษขนาดไหนก็ตาม จะไม่มีความหมายเลยถ้าคนที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถที่จะใช้ หรือไม่มีความตั้งใจหรือความพอใจที่จะใช้ให้เกิดประโยชน์ที่สุด รวมความว่าความเจริญของ วงการศึกษาขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานทางการศึกษา ซึ่งมีหลายฝ่ายหลายหน้าที่ แต่ที่สำคัญที่สุด มี 2 ประเภท คือผู้บริหารการศึกษา กับผู้สอนหรือครู"¹

เมื่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสำคัญดังกล่าว ผู้บริหารที่จริงจังต้องคำนึง ว่า หัวใจของการบริหารงานก็คือการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานบุคคลที่ดีก็คือ "การ เอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาให้ทรัพยากรบุคคลอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพออยู่เสมอ"²

ผู้บริหารที่ดียิ่งต้องตระหนักด้วยว่า " เมื่อได้มีการสรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถ เข้ามาทำงานแล้วก็ได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลากร เหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไป เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปตลอดจน เทคนิคในการทำงานก็เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ คนที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในสมัยหนึ่งอาจกลายเป็น คนที่หย่อนความสามารถไปในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ วิธีการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ก็คือ "การ พัฒนาบุคลากร" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹บุญโญ สาคร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523), หน้า 35.

²สมพงษ์ เกษมสิน, หลักการบริหารบุคคลแบบใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 1.

อยู่เสมอ¹

การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในระยะปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงเวลาในการเริ่มดำเนินการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) บุคลากรโดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน จำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะในการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระบบชั้นเรียน จากเดิมคือ ประถมศึกษาตอนต้น 4 ปี (ป.1 - ป.4) ประถมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (ป.5 - ป.7) มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (ม.ศ. 1 - ม.ศ. 3) และมัธยมปลาย 2 ปี (ม.ศ 4 - ม.ศ 5) มาเป็นประถมศึกษา 6 ปี (ป.1 - ป.6) มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี (ม.1 - ม.3) และมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี (ม.4 - ม.6) หลังจากที่ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ ปี 2520 ซึ่งกำหนดระบบชั้นเรียนใหม่แล้ว กระทรวงศึกษาธิการก็ได้มีการประกาศใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับระบบชั้นเรียนใหม่ คือ หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พุทธศักราช 2524 ซึ่งทำให้ในระยะระหว่างปีการศึกษา 2521 ถึงปีการศึกษา 2525 มีการจัดชั้นเรียน 2 แบบพร้อมกัน แบบแรกใช้หลักสูตรเดิมคือ หลักสูตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ. 2503 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ. 2518 ระบบที่สองเป็นชั้นที่ใช้หลักสูตรใหม่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2521 เป็นต้นไป และจะใช้ครบทุกชั้นในปีการศึกษา 2526

จากผลการเปิดสอนทั้ง 2 ระบบ พร้อมกันในปีการศึกษา 2523 จึงมีนักเรียนที่สำเร็จชั้น ม.ศ. 3 ตามหลักสูตรเดิม และชั้น ม.3 ตามหลักสูตรใหม่พร้อมกัน ทำให้ผู้ต้องการศึกษาในระดับ ม.ศ. ปลายเพิ่มมากขึ้นเป็น 2 เท่า จึงต้องมีการเปิดรับนักเรียนชั้น

¹ สมาน รังสีโยกฤษฎ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, 2523), หน้า 73.

ม.๔ และม.ศ. ๔ เป็นจำนวนเพิ่มขึ้นทั้ง 2 หลักสูตร¹ ทั้งนี้ เป็นผลให้กรมสามัญศึกษาต้อง
ดำเนินการ เปิดโรงเรียนมัธยมเพิ่มทั่วประเทศ คือ ในปีการศึกษา 2523 จำนวน 70
โรงเรียน ปี 2524 จำนวน 46 โรง ปี 2525 จำนวน 39 โรง นอกจากนี้ยังได้ขยายชั้น
เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพิ่มอีกคือ ในปีการศึกษา 2523 จำนวน 49 โรง ปี
2524 จำนวน 93 โรง และปี 2525 จำนวน 36 โรง²

จากการเปลี่ยนแปลงระบบชั้นเรียน และหลักสูตรดังกล่าว มีผลกระทบทำให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงในค่านิยมอื่น ๆ อย่างมากได้แก่ค่านิยมบุคลากร ค่านิยมวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน
ระบบการเรียนการสอน ซึ่งรวมถึงแผนการเรียน วิธีการสอน ระบบการวัดและประเมินผล
เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคอย่างมากต่อครู-อาจารย์
ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ที่มีการ เปิด
สอน ทั้งชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งต้องมีการเรียนการสอนทั้ง 2
ระบบ ชั้นเรียนมีการใช้ทั้งหลักสูตรเก่าและหลักสูตรใหม่พร้อมกัน

โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ที่เปิดสอนทั้ง 2 ระดับ คือ ทั้งมัธยมศึกษาตอนต้นและ
มัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป ย่อมต้องมีบุคลากรจำนวนมาก

¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, เอกสารการประชุมสัมมนา สรุปผลงาน
ปี 2524 และแผนงาน ปี 2525, (กรุงเทพมหานคร : เอรารัตการพิมพ์, 2524), หน้า 69.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 45.

³กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, รายงานผลการประเมินโรงเรียน
มัธยมศึกษา พ.ศ. 2522, หน้า 6. (เอกสารอัครสำเนา)

ตามสัดส่วนที่คุรุสภาหรือ กก. กำหนดคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นครูรวมทุกฝ่าย 1 คน ต่อ
นักเรียน 17 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายครูรวมทุกฝ่าย 1 คน ต่อนักเรียน 15 คน¹

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนและบุคลากรจำนวนมากดังกล่าว เป็นโรงเรียนที่ควรได้มีการศึกษาถึงสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรจำนวนมากย่อมมีความแตกต่างกันทั้งในด้าน เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาตลอดจนประสบการณ์ในด้านการทำงาน โดยมีทั้งครูใหม่ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาซึ่งยังไม่มีประสบการณ์การทำงาน และครูอาวุโสที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน แต่อาจหย่อนสมรรถภาพ เนื่องจากไม่ได้รับการพัฒนา

จากสรุปสภาพการพัฒนาการศึกษาในปัจจุบันพบว่า หลักสูตรของวิทยาลัยครูยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาอย่างมากต่อการสอนตามแนวหลักสูตรใหม่ของครูที่จบใหม่ ปัญหาที่สำคัญก็คือการที่โรงเรียนมีจำนวนบุคลากรมาก ทำให้การพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง ครู-อาจารย์มีเพียงจำนวนน้อยที่ได้รับการอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรใหม่²

จากสภาพดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนมัธยม จำเป็นต้องเร่งสำรวจสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา ขอบกพร่อง และความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องตระหนักว่า "ครู-อาจารย์ที่ไม่ได้พัฒนาตนเอง และไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันได้ และอาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรีทศาคตตัวครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสอน

¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, เอกสารการประชุมสัมมนาสรุปผลงาน ปี 2524 และแผนงานปี 2525, หน้า 37.

²สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, กองแผนงาน, สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 5 (พ.ศ.2525-2529), หน้า 2. (เอกสารอัดสำเนา)

นักเรียน¹

ดังนั้นครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนจึงควรได้รับการพัฒนาโดยกิจกรรมทุกรูปแบบ เท่าที่จะเป็นไปได้ และอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดความรู้ ความสามารถ และมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามแนวการจัดการศึกษาในระดับมัธยม โดยให้สอดคล้อง เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 รวมทั้ง แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ซึ่งเน้นในด้านการปรับปรุงคุณภาพและการจัดการ เรียนการสอน โดยนำหลักสูตรใหม่ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนจัดการปรับปรุง เนื้อหาสาระของหลักสูตร และวิธีจัดการ เรียนการสอนให้เด็กได้มีโอกาสเลือก เรียนวิชาที่พินิจมากขึ้น

ในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนได้มีการคิดค้นวิธีการประเภทและรูปแบบ เพื่อสนองความต้องการในการปรับปรุงครู-อาจารย์ ในโรงเรียนกันมากขึ้นได้แก่มีการจัดการฝึกอบรม การสัมมนา จัดประชุม จัดส่งไปศึกษาต่อ พาไปดูงาน จัดทำการฝึกปฏิบัติการจัด ศูนย์วิชาการในโรงเรียน จัดส่งบุคลากรไปร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ นอกโรงเรียน สร้างบรรยากาศต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดนิทรรศการ เพื่อแสดงผลงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น²

อย่างไรก็ตาม วิธีการต่าง ๆ ดังกล่าว เป็น เพียงแนวคิดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่จะนำไปพิจารณาประยุกต์ปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่องการพัฒนา องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครูบางอย่างที่เป็นปัญหามากเห็นออกจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญแล้ว อาจไม่จำเป็นที่จะต้องใช่วิธีการพัฒนาอย่างมีรูปแบบ เช่นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานในด้านการสอนที่เกี่ยวกับทัศนคติ ท่าทีและบุคลิกภาพ อาจจะใช้วิธีการพัฒนาโดย

¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, "การจัดและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน", เอกสารประกอบการอบรมเตรียมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา รุ่นที่ 18 พ.ศ. 2524, หน้า 75.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 76-78.

การพบปะสนทนา ตักเตือน แนะนำ ชี้แนะ ก็เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรแล้ว แต่สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงก็คือ "การพัฒนาบุคลากรจะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใดเลยหากจัดการพัฒนาบุคลากร ขึ้นโดยมิได้ศึกษาความต้องการ และกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน"¹

การศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดการพัฒนาบุคลากรนั้นมิใช่จะเป็นการสำรวจปัญหาความต้องการจากผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้นำ เพียงฝ่ายเดียว หากครู-อาจารย์ที่ไต่ตระหนักในปัญหา ขอบบพร่อง และความต้องการการแก้ไขปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมจะช่วยให้การจัดการพัฒนาบุคลากรได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของการจัด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการจะได้อำนวยส่งเสริมให้งานจัดการศึกษาในโรงเรียนมีชัยประ-
 สมผลสำเร็จอย่างแท้จริงในที่สุด

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษารวบรวม การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อต้องการทราบว่า ครูมีปัญหาคือขอบบพร่องในการปฏิบัติงานการสอนในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติต่ออาชีพและบุคลิกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เหมาะสม ในระดับมากน้อยแตกต่างกันเพียงใด และในขณะที่เดียวกันโรงเรียนได้จัดกิจกรรม หรือได้ดำเนินการ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของครูในแต่ละปัญหามากน้อยเพียงใด ตลอดจนจนถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร โดยผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกทำการศึกษาค้นคว้าที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เฉพาะในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากรมาก ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติการสอนอยู่ และพิจารณาเห็นว่า หากได้มีการศึกษาและทำการวิจัยเรื่องนี้แล้ว อาจเป็นแนวทางในการ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 82๐

แก้ไข้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 8

สมมติฐานของการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูที่ปฏิบัติการสอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัศึกษานั้นแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาเฉพาะที่มีขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษา 8 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1500 คนขึ้นไป และมีผู้บริหารโรงเรียนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนโดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการตั้งแต่ 3 ฝ่ายขึ้นไปจำนวน 22 โรงเรียน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ครูปฏิบัติการสอนมิได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้บริหาร

3. การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการในการพัฒนาบุคลากร แต่เป็นการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูว่า องค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ ทศนคติ และบุคลิกภาพ เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของครูมากน้อยเพียงใด และศึกษาถึงระดับที่โรงเรียนได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู

4. นุคูลากรในการทำวิจัยครั้งนี้มีเฉพาะผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 22 โรงเรียนในเขตการศึกษา 8 โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ส่วนนุคูลากรที่ทำหน้าที่อื่นจะไม่กล่าวถึง

5. การวิจัยครั้งนี้ไม่คำนึงถึงสาเหตุของความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แต่จะเน้นถึงผลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานของนุคูลากรที่ทำหน้าที่สอนจากนุคูลากรทั้ง 2 กลุ่ม (ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอน) เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และรูปแบบของการพัฒนา นุคูลากรให้เหมาะสม

2. ทำให้ทราบว่าโรงเรียนใดจัดกิจกรรมหรือได้ดำเนินการพัฒนา นุคูลากรให้สอดคล้องกับปัญหาของนุคูลากรที่ปฏิบัติการสอนมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการพัฒนา นุคูลากรในโรงเรียนต่อไป

3. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา นุคูลากรในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. การตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน และของครูที่ปฏิบัติการสอนเป็นการตอบตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละคน

2. แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความคิดเห็นได้ เนื่องจากได้ผ่านการตรวจ แก้ไข จากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัยแล้ว

ความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนา นุคูลากร หมายถึงการดำเนินการ เกี่ยวกับการ เสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติ บุคลิกภาพ หน้าที่ ความเชื่อและ

ค่านิยม แก่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ

ผู้บริหาร หมายถึงผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายบริหาร ได้แก่ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริการ

ครู หมายถึง ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งวิชาสามัญ และวิชาชีพ

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึงโรงเรียนที่เปิดสอนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีขนาดใหญ่ในเขตการศึกษา 8

โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึงโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป¹ และมีผู้บริหารโรงเรียนดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน มีผู้ช่วยผู้อำนวยการ 4 ฝ่าย คือฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู หมายถึงคุณลักษณะหรือคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของครู คือคุณสมบัติด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด และบุคลิกภาพ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, รายงานผลการประเมินโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2522, หน้า 60.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน 4 ฝ่าย คือฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ ที่ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ 22 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 8 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างประชากร 100 %

1.2 กลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาใหญ่ 22 โรงเรียน ในเขตการศึกษา 8 มีจำนวนทั้งสิ้น 2,638 คน กลุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) คิดเป็น 20 % คือ 508 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 611 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งต้องการคำตอบ 2 คำตอบคือ

1. องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของครูที่ปฏิบัติการสอน 4 ด้านคือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านบุคลิกภาพเป็นปัญหาต่อครู ในระดับใด

2. โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครู ในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ ในระดับใด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างประชากร ในโรงเรียนมัธยม ขนาดใหญ่ จำนวน 22 โรงเรียนในเขตการศึกษา 8 โดยทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่งไปส่งและเก็บด้วยตนเองส่วนหนึ่ง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีทางสถิติดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าความถี่และร้อยละ

4.2 การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็น เรื่องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร และผู้ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) เป็นรายข้อและหาค่ารวม

4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ลำดับขั้นการ เสนอข้อมูล

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ข้อตกลงเบื้องต้นนิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับ

บทที่ 2 เอกสารอ้างอิงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบหรือคุณสมบัติในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน ความรู้ ทักษะ ทิศนคติและบุคลิกภาพ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ปัญหาบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน และการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการเสนอข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลกล่าวถึง วิธีวิเคราะห์และการเสนอข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัว และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในเรื่ององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมคุณภาพและปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรโดย เสนอ เป็นตารางประกอบการวิจัย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและขอเสนอแนะ กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลการวิจัย ขอเสนอแนะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย