



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

.....ผู้ที่เป็นครูจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรก ที่จะต้องให้การศึกษาคือ สั้สอนอบรมอนุชนให้ได้ผลแท้จริงทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจความประพฤติ ทั้งต้องคิดว่างานที่แต่ละคนกำลังทำอยู่นี้ คือความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มีความรู้ดีเท่านั้นที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้ (พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพล อดุลยเดช อ้างถึงใน ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ของกระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาปฐมวัยหรือช่วงวัยอนุบาล อันเป็นช่วงที่มีความสำคัญที่สุดในชีวิต เพราะเป็นช่วงที่พัฒนาการทุกอย่างเจริญขึ้นอย่างรวดเร็วที่สุด ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา เด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 5 ปี นับว่าเป็นช่วงอายุที่มีความสำคัญที่สุดในชีวิต (The Most Informative Years) ความเจริญเติบโตของมนุษย์ช่วงนี้จะมี ความเจริญเติบโตสูงสุดและจะติดตัวไปจนตาย (เอกวิทย์ ณ ถลาง, 2520) และเพื่อให้การดำเนินงานทางด้านการศึกษาปฐมวัยสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดตั้งสถาบันแห่งชาติเพื่อการศึกษาปฐมวัยขึ้น ในปี พ.ศ. 2542 พร้อมประกาศว่า “การศึกษาปฐมวัยคือการสร้างคนสร้างชาติ” ดังนั้นโรงเรียนอนุบาลทุกแห่ง จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจอย่างจริงจัง ซึ่งตัวจักรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาปฐมวัยก็คือ “ครู”

บุคลาการในระดับอนุบาล โดยเฉพาะครูมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะนับเป็นความประทับใจแรกของเด็ก จากการศึกษาที่เด็กเริ่มก้าวออกจากบ้านไปสู่สังคมภายนอก และยังเป็นครูคนแรกในชีวิตของพวกเขาอีกด้วย บุคลาการในระดับอนุบาลจึงนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปลูกฝังสิ่งที่ดีให้แก่เด็กในทุกๆ ด้าน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเป็นผู้ช่วยให้เด็กได้เกิดการเรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่าต่อชีวิต ด้วยการจัดประสบการณ์ที่จะช่วยให้เด็กมีความพร้อมในการเรียนรู้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาบุคลาการด้วยวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านทฤษฎีและประสบการณ์ที่ได้อยู่ร่วมกับเด็ก เป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับครู (อุคมลักษณ์ กุลพิจิตร, 2530 : 157-160) ดังนั้น บุคลาการครูควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถการดำเนินการจัดกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่ผ่านมา การพัฒนาบุคลาการหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย เริ่มได้รับความสำคัญมาตั้งแต่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 โดยดำเนินการพัฒนาคนเพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการบริการในระบบราชการ และต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ที่ได้มุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคุณภาพของคน โดยให้คนในชาติมีการพัฒนาความรู้ควบคู่กับการพัฒนาจิตใจ เพื่อรองรับและพัฒนาความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น การพัฒนาบุคลาการครูจึงเป็นกลไกสำคัญยิ่ง เพราะครูเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความคิด จิตใจ และศักยภาพในทุกๆ ด้านของคนในชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2539 : 1-2) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครูและบุคลาการทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดสาระบัญญัติไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 – มาตรา 57

การพัฒนาบุคลาการเป็นกระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องเอาใจใส่และส่งเสริมให้ครูได้รับความเจริญก้าวหน้า และต้องจัดให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2534 : 22) นอกจากนี้แล้ว หากพิจารณาดูหลักการใช้ทรัพยากรในการบริหารการศึกษาที่เรียกว่า 4M's อันได้แก่ วิธีการจัดการ

(Management) กำลังคน (Manpower) กำลังเงิน (Money) และวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ก็พบว่า หน่วยงานทางด้านการศึกษาใช้กำลังคนมากกว่าหน่วยงานประเภทอื่นๆ และกำลังคนจัดว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุด เพราะหากหน่วยงานมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ และปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพแล้ว คนก็จะเป็นผู้นำเข้าและพัฒนาทรัพยากรอื่นๆ ส่งผลให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อไปยังคุณภาพผู้เรียน

เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จะพบว่าการจัดการศึกษาของประเทศที่ผ่านมา เอกชนได้เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งในการให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐมาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาปฐมวัยที่เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากที่สุด ซึ่งในแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปและการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2544 ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยกำหนดสาระสำคัญไว้ในวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และพันธกิจ กล่าวคือ มุ่งให้บุคลากรทางการศึกษาเอกชนได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และเป็นบุคคลตัวอย่างในด้านคุณธรรมได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544 : 32)

แต่สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลนั้น พบว่ามีปัญหาที่สำคัญหลายประการ กล่าวคือ ขาดโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ครูสอนระดับอนุบาลไม่มีโอกาสศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม อีกทั้งยังขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537 : 158) โดยเฉพาะโรงเรียนอนุบาลเอกชนที่บุคลากรไม่ค่อยได้รับการพัฒนามากนัก เหตุเพราะการพัฒนาบุคลากรทำให้เสียงบประมาณมากขึ้น (วาโร เฟิงส์วีสต์, 2542 : 244) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร หากยังไม่มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่ายอย่างเร่งด่วนและเป็นระบบแล้ว จะไม่สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนหรือพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบกับการที่เขตการศึกษา 1 ซึ่งรวมพื้นที่ของจังหวัด นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร เป็นเขตที่มีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น และผู้ปกครองมีความนิยมในการนำบุตรหลานเข้าศึกษาในโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยเฉพาะโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลเพียงอย่างเดียว จึงทำให้มีโรงเรียนอนุบาลเอกชนอยู่เป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึง

สภาพการดำเนินงานและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 อันจะเป็นข้อมูลให้โรงเรียนอนุบาลนำไปใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ซึ่งผู้วิจัยอาศัยแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ Castetter (1996 : 225-265) และศึกษาคำราเอกสารของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านในส่วนของรายละเอียด สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ดังนี้คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)
3. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Programs)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Staff Development Programs)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การวางแผน การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ การดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และการประเมินผลการพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ศึกษา วิเคราะห์หาความจำเป็นหรือปัญหา เพื่อกำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

การวางแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง การเตรียมการอนาคตอย่างเป็นระบบ และกำหนดทางเลือกหรือวิธีดำเนินการ เพื่อเชื่อมโยงการดำเนินการตามความจำเป็นในการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง การดำเนินการหรือดำเนิน กิจกรรมการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ให้เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่พิจารณาและอย่างเป็น ระบบว่ามีการดำเนินการเป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร และ บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงงานต่อไป

ปัญหาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ หมายถึง อุปสรรคหรือข้อบกพร่องในการดำเนินการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ที่ต้องพิจารณาปรับปรุงแก้ไข

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการบริหารงานโรงเรียนอนุบาลสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 ได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ หรือครูใหญ่ หรือผู้ช่วยครูใหญ่

ครู หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านบริหารจัดการสำหรับเด็ก ในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1

โรงเรียนอนุบาล หมายถึง โรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชน เขตการศึกษา 1 ที่จัดการศึกษาในระดับอนุบาลหรือก่อนประถมศึกษาเพียงอย่างเดียว

เขตการศึกษา 1 หมายถึง เขตการศึกษาที่ครอบคลุมพื้นที่ 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด
นครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการวิจัย สามารถนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน
อนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1
2. ผลของการวิจัย สามารถนำไปพิจารณาประกอบการกำหนดนโยบาย การวางแผน
และการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป
3. ผลของการวิจัย จะเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาของการ
พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการ
ศึกษา 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1 โดยแบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 126 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543 : 142-157) และครูจำนวน
2,725 คน (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 1, 2544)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่

– ผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการสุ่ม
ของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

- ครู ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางการสุ่มของ Krejcie และ Morgan (1970 : 608) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน โดยนำมาเทียบสัดส่วนร้อยละ เพื่อหาจำนวนครูของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 435 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จากตำรา เอกสาร วารสาร สิ่งตีพิมพ์ และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร รวมถึงปัญหา ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนอนุบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขต การศึกษา 1 นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อสร้างแบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน และครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และปลายเปิด (Open-ended)

ตอนที่ 3 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale)

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ โดยใช้วิธีแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าโดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

5. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิจัย

รายงานการวิจัยนี้ นำเสนอเป็น 5 บท คือ

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย และวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร บุคลากรทางการศึกษาในระดับอนุบาล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในส่วนสุดท้ายจะเป็นรายการอ้างอิง ภาคผนวก และประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์