

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้ความสำคัญกับการศึกษา มาตรา 80 (3) กำหนดว่า การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันท่วงทีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มาตรา 80 (4) กำหนดว่าการส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษา ให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนา ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง และสามารถก้าวทันตนเองได้บนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงหรืออาจกล่าวได้ว่าคนไทยจะต้องเป็น “คนเก่งและดี”

ในยุคโลกาภิวัตน์ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และสามารถที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างราบรื่น จะต้องมีการกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนี้มีข้อกำหนดของกฎหมายให้ทุกองค์กร

ถือปฏิบัติและจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดด้วยการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญหลายประการคือ ถ้าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบงานหรือวิธีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เข้าใจในระบบงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงได้ถูกต้อง สาเหตุที่องค์กรต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น การประกอบกิจการมีการเจริญเติบโตและก้าวหน้าขึ้น ก็อาจจะมีการขยายงานหรือสร้างงานใหม่ ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายงานในองค์กร หรือรองรับกับงานใหม่ๆ ที่จะเกิดในอนาคตจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับกับสิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในหน่วยงานจะมีบุคลากรทุกเพศ ทุกวัยปฏิบัติงานอยู่ร่วมกัน ทุกคนต้องมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่การงานของตนต้องการโอกาสที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น จึงเป็นสาเหตุที่จำเป็นที่องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ เป็นโครงการที่นอกจากจะสะท้อนให้เห็นความตั้งใจจริงของรัฐบาลในการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา และการลงทุนทางด้านปัญญา ยังเป็นโครงการที่ช่วยลดภาระของผู้ปกครองและเปิดโอกาสให้เด็กไทยทุกคน ได้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียม ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 3) ได้สรุปการพัฒนาครูไว้ว่า ครูต้องเร่งพัฒนาตนเอง ตลอดจนปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมายที่กำหนด ขณะเดียวกันครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับความต้องการของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันการพัฒนาครูและการพัฒนาตนเองของครู ยังคงมีปัญหา อุปสรรคอยู่หลายประการ และสำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2545 : 6) กล่าวว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ค่อนข้างจะตกต่ำ ครูไม่มีความสุขกับการเป็นครู ครูแสวงหาแต่ความสุขส่วนตัวตามกระแสวัตถุนิยมที่ไหลท่วมสังคม มีหนี้สินรุงรัง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ได้รับการแก้ไขและไม่ได้ส่งเสริมครูให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ และอาชีพครูไม่ได้เป็นที่ยอมรับจากสังคมอย่างจริงจัง เนื่องจากครูยังขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูได้รับการฝึกอบรมน้อย ครูยังไม่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาอาชีพครูอย่างจริงจัง ยังใช้กระบวนการสอนแบบเดิมๆขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ อดีตนายกรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551 นโยบายสังคม และคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับนโยบายทางการศึกษาดังนี้

1. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบโดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัด

การศึกษาดังแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาครู พัฒนาระบบการคัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชาประวัติศาสตร์ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาท การศึกษาออกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ที่มุ่งเน้น คุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

2. ส่งเสริมให้ในภาคเอกชนที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ โดยมุ่งเน้น ในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาค เศรษฐกิจ

3. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ได้เป็นครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืน ครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้และจัดตั้งกองทุนพัฒนา คุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระ และบุคลากรให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

4. จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี 15 ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาค และความเป็นธรรมในโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรมรวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก

[พิชิต ฤทธิรัฐและคณะ (2554 : 87) กล่าวว่าสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ส่วนใหญ่ผู้เรียนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร รวมทั้งยังขาด ความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่เป็น ภาพรวมของประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรฐานด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร จากผลการประเมินมาตรฐานด้านการคิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ครั้งนี้เป็นตัวบ่งชี้ ว่าการจัดการศึกษาทั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาพรวมทั้งประเทศยังไม่สามารถ สร้างให้ผู้เรียนมีความสามารถในด้านการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ได้ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจัย หลายด้าน ทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรมีข้อมูลสะท้อนว่ามีความซับซ้อนทำให้ครูเข้าใจยากขาด

ความครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา นอกจากนี้อาจเป็นเพราะปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูที่ยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขาดการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้รักการศึกษาค้นคว้า ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด]

พิชิต ฤทธิ์เจริญ และคณะ (2555 : 3) กล่าวว่า การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครมีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอน ต่าง ๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบ โดยองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และด้อยกว่านานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการ ศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการ ศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 2 หมื่นแห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่ วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐานผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร ต่ำ และ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่ามีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาครูและหาข้อบกพร่องในการพัฒนาครู เพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู อันส่งผลให้การเรียนการสอนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นประโยชน์กับการบริหารจัดการสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพการพัฒนาครูโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาครูในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบุคลากรในสถานศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555 : 117)

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากรและครู สังกัดสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย จำนวน 547 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย จำนวน 268 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 547 คน โดยใช้ ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 42 - 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

2.2.2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าบุคลากรและครู ตามสัดส่วนที่คำนวณได้โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้ดังนี้

2.2.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 26 คน

2.2.2.2 หัวหน้าบุคลากร จำนวน 26 คน

2.2.2.3 ครู จำนวน 216 คน

2.2.2.4 รวม 268 คน]

3. ตัวแปรที่ศึกษา

สภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการบริหารสถานศึกษา และมีส่วนร่วมเกี่ยวกับงานบุคลากรในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คนศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน และครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 ท่าน โดยการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 54)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ การพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย โดยนำผลจากวิเคราะห์ข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 ในรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับสุดท้าย มาหาแนวทางการพัฒนาครูในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ ดังนี้

การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ เจตคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ใน 4 ด้าน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาปัญหาที่จะต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์องค์กร หมายถึง การพิจารณาองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่ต้องวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานประจำปี เป้าหมายของสถานศึกษานโยบาย กลยุทธ์ ปัจจัยภายนอกที่ต้องวิเคราะห์ หลักสูตรการศึกษา นโยบายที่รัฐบาลออกมาใหม่ หาปัญหาซึ่งเป็นการแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่ กำหนดลำดับความสำคัญหรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคน รวมทั้งงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

1.2 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์งาน หมายถึง การพิจารณาจากตำแหน่งสายงานในสถานศึกษาซึ่งมีงานหลักในโรงเรียนอยู่ 4 ฝ่ายได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และงานต่างๆว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อยๆอะไรบ้าง ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติงานนั้นๆ การร่วมมือกันทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์บุคลากร หมายถึง พนักงานแต่ละคนในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ มีความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์อย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้า

ไปสู่ตำแหน่งใด อะไรที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป

เมื่อทำการวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากรแล้วนำผลการวิเคราะห์มาประมวล ก็จะได้ปัญหาที่ต้องแก้โดยการพัฒนาบุคคล

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การนำผลที่ได้จากการสำรวจความจำเป็นและความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ

2.1 การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์องค์การ หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากปัจจัยภายในจากรายงานประจำปี เป้าหมายของสถานศึกษา นโยบาย กลยุทธ์ ปัจจัยภายนอกจาก หลักสูตรการศึกษา นโยบายที่รัฐบาลออกมาใหม่ รายงานประจำปี ความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนา งบประมาณที่ต้องใช้ในการพัฒนาบุคลากร มาประชุมวางแผนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา

2.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์งาน หมายถึง การนำผลที่ได้จากการสำรวจตำแหน่งสายงานในสถานศึกษาซึ่งมีงานหลักในโรงเรียนอยู่ 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ รวมถึงการร่วมมือกันทำงานที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาพิจารณาวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา

2.3 การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากการวิเคราะห์บุคลากร หมายถึง การนำผลที่ได้จากการสำรวจบุคลากรในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถ มีความชำนาญแรงจูงใจที่มีในการทำงาน การติดตามและการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป มาพิจารณาวางแผนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามที่ได้วางไว้ตามปฏิทินการกำหนดการตามแผนที่กำหนดไว้

3.1 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านองค์การ หมายถึง การกำหนดปฏิทินการพัฒนาบุคลากรและผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายของสถานศึกษา ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหลักสูตรการศึกษา นโยบายใหม่ๆ ของรัฐบาล การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการร่วมมือกัน รวมทั้งความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษาและการจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

3.2 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านงาน หมายถึง การส่งบุคลากร

ไปฝึกอบรมสิ่งที่ต้องการพัฒนาเรื่องสายงานในสถานศึกษาซึ่งมีงานหลักในโรงเรียนอยู่ 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการ งานบุคลากร งานงบประมาณ และส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการร่วมมือกันทำงานจนโรงเรียนบรรลุประสงค์ที่วางไว้

3.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้านบุคลากร หมายถึง การส่งบุคลากร

ไปพัฒนาโดยการฝึกอบรม หรือ ศึกษาดูงาน ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถ มีความชำนาญแรงจูงใจที่มีในการทำงาน การประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาความสอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

4.1 การติดตามการพัฒนาบุคลากร ด้านองค์การ หมายถึง การติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานจาก การกำหนดปฏิทิน การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามเป้าหมายของสถานศึกษา การจัดงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม รวมทั้งการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหลักสูตรการศึกษานโยบายใหม่ของรัฐบาล และความจำเป็นเร่งด่วนของสถานศึกษา เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรอย่างไร

4.2 การติดตามการพัฒนาบุคลากร ด้านงาน หมายถึง การติดตามประเมินผลจากการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ผลที่ได้จากการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีการร่วมมือกัน และในสายงานสถานศึกษาซึ่งมีงานหลักอยู่ 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบุคลากร งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานทั่วไป เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

4.3 การติดตามการพัฒนาบุคลากร ด้านบุคลากร หมายถึง การติดตามการประเมินผลจากการส่งบุคลากรไปพัฒนาโดยการฝึกอบรม หรือ ศึกษาดูงาน ในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ ความสามารถในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ความรู้ความสามารถ มีความชำนาญแรงจูงใจที่มีในการทำงาน และการประเมินผลการฝึกอบรมในแต่ละครั้งมาพิจารณาความสอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนา เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย มี 28 โรงเรียน

หัวหน้างานบุคลากร หมายถึง บุคคลที่ศึกษามอบหมายให้รับผิดชอบ
เรื่องงานบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ครู หมายถึง ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

สถานศึกษา หมายถึง องค์กรที่มีหน้าที่จัดการศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

สภาพการพัฒนาคู หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความ
ชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมได้
อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

แนวทางการพัฒนาคู หมายถึง แนวทางที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในการ
พัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้ทราบถึงข้อมูลการพัฒนาคูในโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสุโขทัย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเข้าใจระบบ วิธีการปฏิบัติงาน
ที่มีสมรรถภาพที่ดี และทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
สถานศึกษาต่อไป

2. ได้แนวทางการการพัฒนาคูในโรงเรียนเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสถานศึกษา
ให้มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ทำการแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมการ
ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคูในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากร
ทางการศึกษาโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุโขทัย