

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมีการพัฒนา และเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสภาวะความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะความรู้ที่เรียนมาในอดีตอาจล้าสมัยตกุ่นไม่สามารถปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ จึงต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนางานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่ชี้ขาดถึงความสำเร็จหรือความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้เพราะบุคลากร เป็นผู้ผลักดันและดำเนินการให้เป้าหมาย นโยบาย แผนการและมาตรการต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายของตนได้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549) ล้วนแล้วแต่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรทั้งสิ้น ด้วยเหตุว่าการพัฒนาประเทศจะต้องอาศัยการพัฒนาคนทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นบุคลากรที่จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม

องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหาร (Administrative - development) และเสริมสร้างบุคลากร (Human resources development) ให้ได้สัดส่วนและสอดคล้องกันจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรทุกองค์กร จึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถของบุคลากรได้คือ การเสริมสร้างบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ดัง สมาน ริงสิโยกฤษฏ์ (2541 : 83) กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็มีได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหานี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง อยู่เสมอ การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรดังกล่าว มีกระบวนการและวิธีการหลายประการด้วยกัน

การศึกษาเป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความรู้ความสามารถเสริมสร้างสติปัญญาจิตใจและร่างกายให้องกรม

เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การการศึกษา คือปัญหาเกี่ยวกับ บุคลากรในองค์กร บุคลากรในแต่ละองค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษาสามารถพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ มิติด้านคุณภาพ และ มิติด้านปริมาณ ดังต่อไปนี้

มิติด้านคุณภาพ คุณภาพของคน คือ ญุแจดอกแรกที่จะไขไปสู่ความสำเร็จทั้งหลาย ประสิทธิภาพของบุคลากรบ่งชี้โอกาสความเจริญเติบโตขององค์กร ปัญหาในด้านคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษาเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ เช่น 1) ลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ แม้ว่าการแต่งตั้งบรรจุบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่จะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดี วิธีการปฏิบัติและกฎเกณฑ์เหล่านี้ก็ได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะทำให้ได้มา ซึ่งคนทำงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน จิราภรณ์ ลิ้มสมบุญ และ จินตนา นิลมาตร (2530 : 147) ได้ศึกษาผลการวิจัยความต้องการระดับชาติในการพัฒนาและฝึกอบรมกำลังคนในราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2530 พบว่าปัญหาอันดับหนึ่งในส่วนราชการประสบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ ปัญหาในด้านการขาดความรู้ซึ่งได้แก่ ความรู้ในงานที่รับผิดชอบ กฎระเบียบต่าง ๆ และการเป็นข้าราชการที่ดี ปัญหารองลงมาคือ ปัญหาการขาดทักษะ ได้แก่ การขาดทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ 2) การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 182) ได้กล่าวว่า ทัศนคติที่ดีต่องานหมายถึงความศรัทธา มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์กร หรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสาธารณะ กล่าวได้ว่าปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์กร คือ การที่บุคลากรมีความเห็นแก่ตัวไม่ยอมทำงานเพื่อส่วนรวม ในขณะที่เดียวกันยังแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนแต่เพียงฝ่ายเดียว การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งได้แก่ ความมีศรัทธาในงาน ไม่เบื่องาน มีความพอใจในงานอย่างเต็มที่ มีความขยันหมั่นเพียร และมีความมุ่งมั่นในงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องานหรือมีความพึงพอใจในงาน รู้จักคาดการณ์ไกล มีความมุ่งมั่นในอนาคต และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จริงอยู่ที่ทัศนคติที่ดีมิได้หมายถึงความมีผลิตภาพ (Productivity) เสมอไป แต่ก็เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อม และกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อันจะเป็นประโยชน์แก่งานที่รับผิดชอบต่อไป 3) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับองค์กร โดยเฉพาะการปรับตัวเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ดังที่ ดอล (Dall, 1976 : 122) กล่าวว่า บุคลากรแต่ละคนมีลักษณะนิสัยที่พัฒนามาต่างกัน ความสามารถในการเรียนรู้ต่างกัน สิ่งจูงใจในการ

ทำงานไม่เหมือนกัน การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรหรือการพัฒนา บุคลากรต้องใช้วิธีการที่เหมาะสมกับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากร

มิติด้านปริมาณ พบว่า ความไม่ได้สัดส่วนระหว่างอุปสงค์และอุปทานกำลังคน ซึ่งเมื่อพิจารณาในเชิงเศรษฐศาสตร์ คือ การผลิตบุคลากรทางการศึกษา ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2540-2544) โดยมีนโยบายเสริมสร้างบุคลากรทางการศึกษาไว้ในแผนงานหลักที่ 3 โดยให้เหตุผลในการเสริมสร้างบุคลากรว่า สภาพปัจจุบันการจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ขาดการวางแผนและการประสานงาน การผลิตและการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการบางสาขา ในขณะที่ครูบางสาขาที่มีความต้องการมากกลับมีการผลิตเข้าสู่ระบบการศึกษาน้อย นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษายังไม่มีอุดมการณ์ ขาดศรัทธา และเจตคติที่ดีต่ออาชีพ ไม่สนใจที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนในหน้าที่ และความประพฤติไม่เหมาะสมของครูบางคน จึงต้องจัดให้มีการเสริมสร้างบุคลากรทั้งระบบ

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ไว้มากมาย เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้านกระบวนการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ที่เริ่มตั้งแต่การเตรียมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร การติดตามผลและการรายงานผลการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในขณะที่เดียวกันการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในด้านการจัดกิจกรรม สามารถดำเนินการได้โดยกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบของกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งแล้วแต่ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้วิธีใด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมความนิยม และความพร้อมในด้านต่าง ๆ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครนายก อำเภอองครักษ์ อำเภอปากพลี และอำเภอบ้านนา จำนวน 156 โรงเรียน โดยจำแนกเป็น อำเภอเมืองนครนายกมีสถานศึกษาจำนวน 57 โรงเรียน อำเภอบ้านนามีสถานศึกษาจำนวน 40 โรงเรียน อำเภอองครักษ์ มีสถานศึกษาจำนวน 41 โรงเรียน และอำเภอปากพลีมีสถานศึกษาจำนวน 18 โรงเรียน พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และตำแหน่งของบุคลากรส่วนมากจะเป็นตำแหน่งอาจารย์ 2 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และ ส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างมากขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่วนตำแหน่ง

ที่ต้องอาศัยผลงานทางวิชาการบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับตำแหน่ง

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา ในสถานศึกษา จึงมีแนวคิดที่จะนำเสนอการพัฒนาการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้บริหารสถานศึกษา และเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นการสนองต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษานับเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการเตรียมคุณภาพของประชากรที่จะสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตทำให้การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพเป็นไปได้อย่างมีความสุข บุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นอันดับแรกที่จะต้องทำการพัฒนาเพื่อให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2532 : 5) ได้กล่าวว่า หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่แกร่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะมีตามมาเอง มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ หรือไม่สามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุอื่น ๆ แต่ก็ถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเกียรตินิยม ดังที่สุภายัตจินบพหนึ่งได้กล่าวถึงการ

เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรหรือการพัฒนาบุคลากร ไว้ว่า “หวังผลชั่วปีให้เพาะเมล็ด หวังผลสิบปีให้ปลูกพุกษา หวังผลชั่วชีวาให้พัฒนาคน”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 หมวดที่ 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ไว้ในมาตราที่ 52 ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การเสริมสร้างประสิทธิภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับให้สถาบันทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ต้องพัฒนาบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีขึ้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรก็จะดีขึ้น เพราะฉะนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง การรู้แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร จึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก นอกจากนั้นยังสามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกและหน่วยงานอื่นให้มีคุณภาพต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยผู้บริหาร โรงเรียน และหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกและหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือผู้เกี่ยวข้อง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 4 คน หัวหน้างานบุคลากรโรงเรียน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

2.2 **ขั้นพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือศึกษานิเทศก์ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 2 คน และ ศึกษานิเทศก์ 9 จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 8 คน

2.3 **ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ** บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน

2.4 **ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพ** บุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 156 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 60 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 **ความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของ** สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.2 **แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

3.3 **ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร** ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

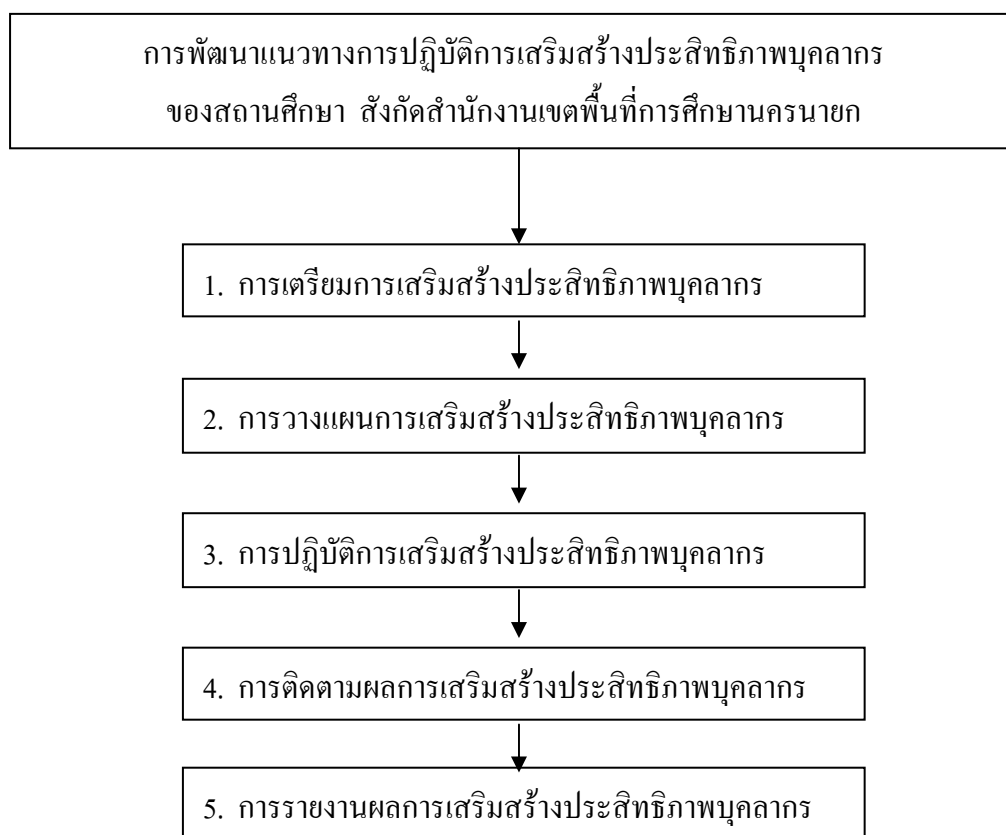
3.4 **ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร** ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

4. กรอบความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสารวิเคราะห์และการสังเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ กิติมา ปริดีดิถ (2532 : 118) ; ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 343) ; นพรัตน์ รุ่งอุทัย

(2533 : 199) ; บรรจง ชูสกุลชาติ (2531 : 17-32) ; ทศนีย์ ธรรมสิทธิ์ (2535 : 7) และ เสนาะ ดิยาวี (2535 : 45) นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ โดยสรุปกิจกรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

Error!



ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัยของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรที่มีคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น และประกอบด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้ ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

การเตรียมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง สิ่งที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรกเพื่อหาข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา โดยเริ่มตั้งแต่การสำรวจข้อมูลความต้องการ การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการ และการกำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา

การวางแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการเสริมสร้างบุคลากรที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของบุคลากร มีการนำข้อมูลที่มาจากปัญหาความต้องการมากำหนดแผนงานและโครงการ โดยกำหนดเป้าหมาย และกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรอย่างชัดเจนเพื่อการจัดวางแผนได้อย่างเหมาะสมและใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด

การปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง วิธีการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร โดยเลือกใช้กิจกรรมให้เหมาะสมกับบุคลากรตามแผนการในแต่ละระดับและแต่ละหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนการดำเนินงานที่หลากหลายเพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการจัดตั้งองค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการอบรม และให้ความรู้ เกี่ยวกับทักษะและเทคนิคต่าง ๆ

การติดตามผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง การนำผลที่เกิดขึ้นภายหลังจากการดำเนินการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรตามกิจกรรม ที่กำหนดไว้ มาสรุปและวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ว่าหลังจากที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรแล้ว มีการพัฒนาไปในทิศทางใด หรือเกิดปัญหาอย่างไรในระหว่างการดำเนินการ

การรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร หมายถึง การนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร มาสรุปและจัดทำเป็นรายงานเพื่อเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงต่อไป

การนำไปใช้ หมายถึง นำการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรที่ไปพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่ทุกหน่วยงาน ได้ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ และเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเองตลอดจนได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง โดยกำหนดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ จัดให้มีการสำรวจความต้องการ การศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอแล้วรวบรวมข้อมูลไว้ให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงาน เป็นสำคัญด้วย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน ในปัญหาใดปัญหาหนึ่งทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการกำหนดสาระสำคัญที่สอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากร และ ให้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การนำความรู้ และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการฝึกหัดงานอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากรซึ่งจะต้อง พิจารณานักบุคลากร ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยกำหนดสาระของการ ฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งควรเสริมสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อที่จะสามารถ นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อร่วมพิจารณา วิเคราะห์เรื่องราวหรือปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นการจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา โดยการสนับสนุนให้บุคลากร ได้เข้าร่วม สัมมนากับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ และได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมาบรรยาย และอภิปรายทางวิชาการ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

การนำเสนอและ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการข่าวสาร ข้อมูล ทางวิชาการในสถานศึกษา และเผยแพร่ข่าวสารวิชาการโดยตรง ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เป็น สมาชิกของสมาคมทางวิชาการ นอกจากนั้นยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อันจะเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรได้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และ เกิดผลดีต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

การหมุนเวียนตำแหน่ง หมายถึง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรไปปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งเดิมหรือใกล้เคียงตำแหน่งเดิมโดยกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณา ตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม โดยจัดให้มีการอบรม แนะนำและชี้แจงการปฏิบัติงานใหม่ มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีการหมุนเวียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุง ให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรไปพร้อมๆ กัน

การจัดทำโครงการวิจัย หมายถึง ขั้นตอนการศึกษาหาความรู้ความจริงและการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบสมเหตุสมผล และมีความรอบรู้ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้สามารถตรวจสอบความรู้ ความจริงที่พบได้ โดยส่งเสริมสนับสนุนสร้างความรู้ทางการวิจัยแก่บุคลากรอย่างจริงจังจัดตั้ง กองทุนหรืองบประมาณสนับสนุนและรวบรวมผลงานการวิจัยเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอนอกจากนั้น ยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่รับผิดชอบงานบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ความต้องการของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องการให้มี หรือไม่ต้องการให้มีของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยวัดความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบระหว่างต้องการและไม่ต้องการ

ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ว่ามีความเหมาะสมกับบริบท โดยวัดความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หมายถึง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก สถานศึกษาสามารถนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ภายใต้บริบทของสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอน ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการหรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้เกี่ยวข้อง หมายถึง ผู้จัดการศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก หัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และศึกษานิเทศก์ 9 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มี
คุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา เป็นผู้มีความรู้ด้านการพัฒนาบุคลากร หรือ
เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก
2. ผู้บริหารโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษามีแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติการ
เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่มี
ประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภายใต้บริบทของสถานศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. สถานศึกษา สามารถนำแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกไปใช้ในการจัดประชุม อบรมและ
สัมมนาให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น