

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมที่มีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การพัฒนาเหล่านี้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ประการเกื้อหนุนกัน แต่ปัจจัยหลักของการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพนั้น จะต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสมรรถภาพทางร่างกายแข็งแรงและจิตใจที่ดี มีสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีความอดทน ขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก เผชิญปัญหาและอุปสรรคด้วยความมุ่งมั่นคนนั้นนับว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดของประเทศ หากไม่ได้เตรียมพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรที่ดีแล้ว การพัฒนาประเทศอาจจะเป็นไปได้ไม่เต็มที่ ความสำคัญของการพัฒนาคนถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืนที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนประเภทอื่น ๆ (ก้องเกียรติ จำแจ้ง, 2549)

ครูเป็นบุคคลวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, มาตรา 4) วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม การพัฒนาวิชาชีพครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวิชาการ ได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีผลกระทบต่อนักเรียนและรูปแบบการเรียนรู้ ครูจึงไม่สามารถที่จะหยุดการเรียนรู้ โดยต้องพัฒนาทั้งความรู้และเทคนิควิธีการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงถือเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่คุณภาพของครูผู้สอน และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพที่ดีของผู้เรียนอีกด้วย

ในปัจจุบันมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตร และแนวการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนมีการแข่งขันกันมากขึ้น ปัญหาซึ่งเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่คาดหวัง กับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สามารถแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการในการพัฒนาของครูเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครู ดำเนินการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยการส่งไปอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ โดยหาวิธีการกระตุ้นและส่งเสริมให้

ครูสนใจต่อการพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ให้มีการประชุม เป้าหมายในการเป็นครู โดยส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะวิชาชีพ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนา จัดงบประมาณให้กับครูไปพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือการให้กู้ยืมเงินไปอบรมต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย เพื่อให้สร้างสรรค์ผลงานออกมาได้ รวมทั้งมีสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจและการให้ขวัญกำลังใจของผู้บริหารทุกระดับ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2546, หน้า 42 - 43)

คุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครูตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 คุรุสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณฯ และระเบียบวินัยตามระเบียบประเพณีครูขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2506 และปรับปรุงเมื่อ พ.ศ. 2526 ได้เผยแพร่ไปยังครูและสมาชิกคุรุสภาทั่วประเทศเพื่อถือปฏิบัติ จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามข้อกำหนดดังกล่าว พบว่า มีบางข้อขาดความชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมที่ครูควรปฏิบัติทำให้ยากต่อการประเมินและพัฒนา ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องอันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก จึงได้มีการปรับแก้ไขจรรยาบรรณครูและประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม ในปี พ.ศ. 2539 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539) พระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในด้านของจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม โดยคุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 หากผู้ประกอบวิชาชีพครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 19 - 20) เห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแนวทางสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่นำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม แนวคิดในแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดทางสายกลางอยู่บนพื้นฐานของความสุขพอดี รู้จักพอประมาณ อย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลก เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย เกิดการบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมี “คุณภาพ” ทั้งด้าน

เศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม เป็นแผนที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี เป็นต้น โดยคำนึงถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต แผนการศึกษาแห่งชาติมีเจตนารมณ์เพื่อมุ่ง 1) พัฒนาชีวิตให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และ 2) พัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพใน 3 ด้าน คือ เป็นสังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญา และการเรียนรู้ และสังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน แต่วิชาชีพครูกลับเป็นวิชาชีพที่ไม่ได้รับความสนใจจากคนในสังคมไทยเท่าที่ควร เนื่องจาก คุณภาพบัณฑิตครูยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครู และสังคม บทบาทในสังคมมีแนวโน้มจะออกจากวิชาชีพครูมากขึ้น ครูขาดคุณภาพ จริยธรรม และจรรยาบรรณ และที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งครูไม่พัฒนาตนเอง

จะเห็นได้ว่าในการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาที่ผ่านมาประกอบไปด้วย ชั้นประถมศึกษา และชั้นมัธยมศึกษา ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535, หน้า 9) ได้เล็งเห็นความสำคัญและตระหนักว่า การส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สูงขึ้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาประเทศ และเป็นภารกิจที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ จึงกำหนดให้ดำเนินงานขยายโอกาสทางการศึกษา ภายใต้โครงการ “นาร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ” โดยเปิดชั้นเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ 119 โรงเรียน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ส่วนในปีการศึกษา 2534 เปิดดำเนินการใน 1,150 โรงเรียน การดำเนินงานโครงการดังกล่าวเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

ส่วนโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ประกอบไปด้วย 6 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดจันทนาราม (ศรีรองเมืองอุทิศ) โรงเรียนบ้านแก้ว โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (อินทร์อุทัย) โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี โรงเรียนพลับพลา (อินทราษฎร์ประสิทธิ์) โรงเรียนวัดหนองบัว (ปทุมมาภิพัฒน์) ซึ่งปัญหาที่พบในครูแต่ละโรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่คือ ครูสอนไม่ตรงเอก สอนหลายสาระ และหลายชั้น

ข้าราชการครูบางคนก็ทำงานอย่างขยันขันแข็ง ผลงานดีเด่น บางคนก็ทำงานอย่างเฉื่อยช้า ผลงานล่าช้า สาเหตุที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของบุคคลเหล่านี้เหล่านี้ก็จิตวิทยาสังคมได้ศึกษาวิจัยทั้งทางด้าน แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม ประสิทธิภาพในการทำงาน แรงปรารถนาในตัวบุคคล หรือแรงใจอาจจะเป็แรงผลักดันอารมณ์ แรงปรารถนา ความไม่สมหวัง ความขัดแย้งในจิตใจ ซึ่งกระตุ้นให้อยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน

จากปัญหาดังกล่าวการศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูก็เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ และแนวทางที่จะพิจารณาถึงการพัฒนาที่ต่อไป ซึ่งตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลารับราชการ, ระดับตำแหน่ง, ระดับเงินเดือน ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความต้องการในการพัฒนาตนเอง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ การวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาส เขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผลการวิจัยที่ได้จะมีประโยชน์ต่อข้าราชการครู และหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบข้าราชการครูเพื่อนำไปจัดการอบรม การพัฒนาให้ตรงกับความต้องการของข้าราชการครูต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส เขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดจรรยาบรรณครูหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549) มาเป็นแนวทางการศึกษาการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
2. การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลารับราชการ, ระดับตำแหน่ง, ระดับเงินเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 3 ด้าน

2.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ

2.2 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ

2.3 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านพื้นที่: การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย ข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2554 จำนวน 231 คน แบ่งเป็น 6 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนวัดจันทนาราม (ศรีรองเมืองอุทิศ)
2. โรงเรียนบ้านแก้ว
3. โรงเรียนวัดไผ่ล้อม (อินทร์อุทัย)
4. โรงเรียนอนุบาลจันทบุรี
5. โรงเรียนพลับพลา (อินทราธิปไตย)
6. โรงเรียนวัดหนองบัว (ปทุมมาพัฒนา)

ขอบเขตด้านระยะเวลา: ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัย และเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2554 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนา หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม ความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครูมีคุณภาพสูงขึ้น

2. จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง กฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 17)

3. การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินการปรับปรุง การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถและทักษะในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีประสิทธิภาพและเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้พร้อมที่จะทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา มี 3 ด้านดังนี้

3.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง การฝึกฝนตนให้มีความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของครู ศึกษาหาความรู้จากเอกสาร มีการพัฒนาในเรื่องของ

ทักษะวิธีการสอนที่สามารถนำไปใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ความสามารถในการพัฒนาแผนการสอนและนวัตกรรม มีการวิจัยในชั้นเรียน

3.2 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแก้ไข ปรับปรุงตนเอง ให้ความสามารถในการวิเคราะห์ วางแผนกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนาในอนาคตได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการรับรู้และเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ๆ สามารถนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ยอมรับในความคิดเห็น ความรู้ความสามารถของผู้อื่น เปิดใจกว้างรับประสบการณ์ใหม่อยู่ตลอดเวลา

3.3 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ แต่งกายเรียบร้อยมีสัมมาคารวะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจ วาจาสุภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

4. โรงเรียนขยายโอกาส ในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 จนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ที่ให้โอกาสทางการศึกษาโดยเข้าถึงผู้รับบริการที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษตามปกติ ที่มีอยู่หลากหลาย การจัดการศึกษาลักษณะนี้มุ่งไปที่ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มิฐานะยากจน ผู้ที่พลาดโอกาสได้รับการศึกษา

5. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขยายโอกาส ในเขตอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและนำผลการศึกษาไปจัดกิจกรรมพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ
2. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำการศึกษาวิจัยต่อไป