

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่าสูงสุดในการบริหาร องค์การใดบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การนั้นย่อมประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศตนเพื่องาน เช่นเดียวกันกับองค์การทางการศึกษา คุณภาพของนักเรียนเป็นผลมาจากคณะครู เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ความพยายามที่จะทำให้นักเรียนมีคุณภาพจึงต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพก่อน ประสิทธิภาพหรือคุณภาพของนักเรียนในฐานะเป็นผลผลิตก็จะตามมา

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล วิทยุ สาธิต (2523 : 362) อุทัย หิรัญโต (2531 : 3) สุธี สิริสมบุรณ์ และสมาน ริงสิโยกฤษณ์ (2532 : 33-39) กล่าวสอดคล้องกันสรุปได้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกชนิด เพราะเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรไนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมที่สุด ถึงแม้ว่าบุคลากรแต่ละคนก่อนจะเข้าสู่ระบบงานในองค์การได้มีการคัดเลือกหรือเลือกสรรแล้วก็ตาม แต่เวลาผ่านไปนาน ๆ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ ไม่ได้เพิ่มพูนขึ้นตามเวลาเสมอไป ลักษณะงานที่ทำจำเจอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ประสิทธิภาพของงานก็จะถดถอยหรือน้อยลงเป็นธรรมดา ดังที่ บัณฑิตย์ อินทร์ชื่น (2526 : 51) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า ถึงแม้การคัดเลือกและสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานใด ๆ ก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้ว ก็ต้องได้รับการพัฒนาหรือเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไปในอนาคตด้วย

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จำเป็นมาก ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากผลผลิตหรือผลงานของหน่วยงานจะดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ต้องเกิดจากผูปฏิบัติงานดี มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญในหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีบุคลิกภาพหรืออุปนิสัยที่เหมาะสม ตั้งใจในการทำงาน รักงาน และมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ (นพมาศ วงศ์โสภณ, 2525 : 22) และเมธี ปลัณธนานนท์ (2523 : 149) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องแก้ปัญหาและทำให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุผล นอกจากนี้ สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 90) ได้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ ความสามารถแก่ตน เพื่อต้องการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคน โดยทำได้หลายวิธี แต่ก็สามารถเลือกวิธีการที่ต้องการและเหมาะสมสำหรับบุคลากรของตนตามกำลังงบประมาณและความสามารถ

วิธีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดกระทำในปัจจุบันมีหลายรูปแบบ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2533 : 20-21) ได้เสนอแนะการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาว่า อาจทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศครูใหม่ การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ การลาศึกษาต่อ การไปศึกษาดูงาน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 3-4) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร เช่นเดียวกับกับ หวน พันธุ์พันธ์ (2528 : 82) ที่ยอมรับว่า การพัฒนาบุคลากรทำได้หลายอย่าง เช่น การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อ การประชุมสัมมนา การฟังปาฐกถา การศึกษา ดูงาน การค้นคว้าหาความรู้ และ กิติมา ปรีดีดีลิก (2532 : 119) แสดงความคิดเห็นว่า กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคลในทางปฏิบัติได้แก่ การปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจรับผิดชอบงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงานให้ ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน การให้รักษาราชการแทน พาไปสังเกตการณ์ทำงานในบางโอกาส การส่งไปศึกษาดูงาน จัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรม ส่งเข้าประชุมเรื่องเกี่ยวกับงาน จัดทำ เอกสารทางวิชาการ จัดให้มีคู่มือปฏิบัติงาน การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ให้ทำการทดลองวิจัย

ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้มีการปรึกษาก่อนเปิดโรงเรียน และการนิเทศครูใหญ่ แต่ทั้งนี้กิจกรรมที่ดำเนินการในการพัฒนาบุคลากรนั้น ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 346) ได้สรุปกิจกรรมที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ปรับปรุงทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมสัมมนา กิจกรรมด้านการบริหาร การจัดการ เช่น การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การแต่งตั้งให้เป็นตัวแทน วิชาการ การจัดกลุ่มคุณภาพ กิจกรรมด้านการศึกษา และกิจกรรมแสวงหาความรู้ในหน้าที่

ส่วนประเภทของการพัฒนาบุคลากร ได้มีการแบ่งเป็นหลายประเภท/วิธี ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและประสบการณ์ต่าง ๆ ของนักการศึกษา เช่น ภิญโญ สาร (2526 : 272) และนงเยาว์ ชาราศรีสุทธิ และคณะ (2529 : 98) ได้แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรทำได้ก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre-Service Training) และการกระทำระหว่างการปฏิบัติงาน (In-Service Training) และภิญโญ สาร (2526 : 273) ได้มีความคิดเห็นกล่าวในเรื่องเดียวกันนี้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นวิธีการหนึ่งที่เป็นการพัฒนาบุคลากรด้วย นอกจากนี้ ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 7) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีสองแบบคือ การพัฒนาโดยส่วนรวม และการพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่ง ชงชัย สันติวงษ์ (2525 : 184-188) มีความคิดเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาการจัดการ ประกอบด้วย การให้มีประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน (On-the job Experience) และการพัฒนาออกหน้าที่ (Development Off-The-Job) อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของรัฐก็ยังมีปัญหาตามที่ ทองศรี คำภู ฌ อยุธยา (2532 : 215) ได้กล่าวว่า มีปัญหาดังต่อไปนี้คือ ปัญหาตัวข้าราชการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเคยชิน ใช้ความรู้และวิธีการเดิม และบุคลากรจะปฏิบัติงานในลักษณะเฉื่อยชา ขาดความคล่องตัว และปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ปัญหาความไม่คุ้มค่าในการพัฒนาข้าราชการ เพราะในแต่ละปีจะเห็นได้ว่างบประมาณในการพัฒนาข้าราชการไม่ต่ำกว่า 400 ล้านบาท นับว่าเป็นการลงทุนที่ค่อนข้างสูง แต่ผลที่ได้รับยังไม่คุ้มค่าเท่าที่ควร ปัญหาการยอมรับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่าผู้บริหาร ข้าราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญอย่างแท้จริง จึงทำให้การพัฒนาอยู่ในวงจำกัด ไม่เป็นระบบ และขาดการใช้ประโยชน์จากผู้ที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว ปัญหาด้านทัศนคติ

ผู้เข้ารับการพัฒนามีทัศนคติไม่ดี ไม่เห็นความสำคัญ บางครั้งไปเข้ารับการพัฒนาจึงมีความคิดว่าไปพักผ่อน นอกจากนี้แล้ว ปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งก็คือ ปัญหาการติดตามผล บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไปแล้วไม่มีการติดตามผลหรือติดตามผลก็ไม่ต่อเนื่อง โดยสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ธีรชัย เชมมะสิริ (2531 : 39) ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาคนเป็นลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง และอาศัยเวลาพอสมควร จึงจะสามารถประเมินผลได้ ซึ่งจะไม่ทันใจเจ้าของกิจการ ซึ่งต้องเห็นผลทันตา นอกจากนี้แล้วในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปก็ไม่ได้มีอะไรที่เป็นเครื่องผูกมัดว่าเขาเหล่านั้นจะอยู่รับใช้องค์การไปจนเกษียณ บางทีพอได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเรียบร้อยแล้วก็จากเราไป เจ้าของกิจการเห็นความสูญเปล่าในการลงทุน นอกจากนี้แล้ว ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 145) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้การฝึกอบรมเกิดปัญหา มีสาเหตุมาจากเจ้าของกิจการมองไม่เห็นความสำคัญ ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ ปัญหาผู้เข้ารับการอบรม ปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ และปัญหาด้านการประเมินผล โดยปัญหาดังกล่าวที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สนิท เจริญธรรม (2530 : 81) ซึ่งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามความคิดของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์พบว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีปัญหาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิดา เลิศกมลกาญจน์ (2525 : 141) ที่มองเห็นว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอยู่ที่การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องและการขาดงบประมาณ เมื่อพิจารณาจากรายละเอียดของปัญหา อุปสรรค มีปัญหาที่น่าสนใจที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอไว้ ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่มีสถานที่ในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นของตนเอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขาดการจัดระบบข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรที่ดี และขาดวัสดุสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร ผู้ได้รับการพัฒนาไปแล้วไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานและขาดการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ ยูพิน วรพุทธานนท์ (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า ในการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครู-อาจารย์นั้น ไม่มีการกำหนดบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครู-อาจารย์ไว้อย่างชัดเจน

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในปีงบประมาณ 2533 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีข้าราชการและลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 396.901 คน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 ข : ก) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 5 กอง ตามพระราชกฤษฎีกา คือ สำนักงานเลขาธิการกรม กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองนโยบายและแผน กองพัฒนาบุคคล กองวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศก์ และหน่วยงานภายในเทียบเท่ากองอีก 3 หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานโครงการรับความช่วยเหลือ กองสวัสดิการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 ก : 27) ส่วนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้แบ่งการบริหารออกเป็น 9 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพัฒนาวิชาการ ฝ่ายพัฒนาการนิเทศการศึกษา ฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา ฝ่ายบริการทางการศึกษา ฝ่ายการเงินและพัสดุ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายพัฒนาบุคคล สำหรับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ จะมีการแบ่งงานออกเป็น 6 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและพัสดุ งานพัฒนาวิชาการ งานพัฒนาการนิเทศการศึกษา และงานวิจัยประเมินผลและบริการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2533 ก : 31)

จะเห็นได้ว่าทุกระดับจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ และแต่ละหน่วยงานก็มีกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจะเป็นแนวทางที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพต่อไป

#### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
2. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู ที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศ ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรค ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
2. เป็นข้อมูลพื้นฐาน สารสนเทศ สำหรับข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
3. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา  
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ตามทัศนะของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู โดยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาตนเอง
5. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ประกอบด้วย

2.1 ข้าราชการพลเรือน (ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำเภอ และกิ่งอำเภอ) แยกได้ดังนี้

จังหวัดยะลา	74 คน
จังหวัดปัตตานี	114 คน
จังหวัดนราธิวาส	95 คน
จังหวัดสตูล	92 คน
รวม	375 คน

2.2 ข้าราชการครู แยกได้ดังนี้

จังหวัดยะลา	2,666 คน
จังหวัดปัตตานี	4,208 คน
จังหวัดนราธิวาส	3,931 คน
จังหวัดสตูล	1,981 คน
รวม	12,786 คน

กลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2534 จำนวนทั้งสิ้น 13,161 คน โดยสุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษา 582 คน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการพลเรือน และ ข้าราชการครู

3.1.2 อายุ

ทั้งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

ก. อายุ 40 ปี หรือต่ำกว่า

ข. อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3.1.3 ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง

ทั้งข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

ก. ประสบการณ์ 10 ปี หรือต่ำกว่า

ข. ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.1.4 เพศ

ก. เพศหญิง

ข. เพศชาย

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของ ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ กิจกรรม การพัฒนาบุคลากร ในรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การฝึกอบรม

3.2.2 การส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน

3.2.3 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3.2.4 การพัฒนาตนเอง

3.2.5 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร

### **นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ดังนี้



1. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู ซึ่งขอบข่ายของการพัฒนาจะครอบคลุมถึงการพัฒนาความรู้ วิชาชีพ เจตคติ และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น

2. เขตการศึกษา 2 หมายถึง เขตการจัดการศึกษาในประเทศไทยที่มีการรวม 4 จังหวัด ได้แก่ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล เป็นเขตการศึกษา 2

3. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานราชการทางการศึกษา ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา

4. บุคลากร หรือบุคคลในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 ประกอบด้วย

4.1 ข้าราชการพลเรือน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอ/กิ่งอำเภอ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด บุคลากร นิตกร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

4.2 ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการที่มีตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 ตามมาตราที่ 30(ก).(ข) และ (ค) ได้แก่ ข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอน เป็นผู้บริหาร และมีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาที่ไม่สังกัดโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งต่อไปนี้ ครู 1 ครู 2 อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 อาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนศึกษานิเทศก์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรเข้ารับราชการโดยนับตั้งแต่วันเข้ารับราชการจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ระดับ

5.1 ประสบการณ์ทำงาน 10 ปี หรือต่ำกว่า

5.2 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

6. อายุ หมายถึง อายุจริงของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 คือ อายุ 40 ปี หรือต่ำกว่า และตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป