


การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา



วิทยานิพนธ์
ของ
กำจร อุทัยวจนพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2544
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัคไชสง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร นันทิยานนท์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัคไชสง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร นันทิยานนท์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร นันทิยานนท์)

มหาวิทยาลัยทักษิณ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาของคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ที่ให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ดร. อาคม วัชโรสง ประธานกรรมการ ผศ. ศศิธร นันทิยานนท์ กรรมการ ที่ได้ถ่ายทอดความรู้แนวคิดและประสบการณ์ จนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ

ขอขอบพระคุณ คุณเสรี ช่อนกลิ่น อดีตผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพังงา ที่ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพังงา

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงาทุกโรงที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้

ท้ายนี้กราบขอบพระคุณ พ่อแม่ ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาและทำวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอยกคุณความดีเป็นเครื่องบูชา บิคา มารดาและครู-อาจารย์ทุกท่าน

กำจร อุทัยวนพันธ์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1. บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นัยสำคัญเฉพาะ.....	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหาร.....	8
การบริหารการศึกษา.....	9
การบริหาร โรงเรียน.....	9
การบริหารบุคลากร.....	11
การพัฒนาบุคลากร.....	12
ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	12
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	13
หลักการ ในการพัฒนาบุคลากร.....	15
กระบวนการพัฒนาบุคลากร.....	18
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร.....	19
วิธีการพัฒนาบุคลากร.....	21
การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา.....	22
การฝึกอบรม.....	24
การพัฒนาตนเอง.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	41
วิธีสร้างเครื่องมือ.....	41
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	42
วิธีจัดการห้กับข้อมูล.....	42
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
5. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	50
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	50
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
อภิปรายผล.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	71
ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	72
ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....	77

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก ตาราง 7	86
บทคัดย่อ	89
ประวัติย่อของผู้วิจัย	94



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของ ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา.....	40
2. แสดงที่มาของแบบสอบถาม.....	45
3. แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามตัวแปร.....	46
4. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ.....	47
5. แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกัน.....	48
6. แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน.....	49
7. แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เป็นรายข้อ.....	87

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวหน้าทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพของคนได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ระบุว่า “การพัฒนาที่ท้าทายต่อการอยู่รอดของระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของสังคมไทยในอนาคต ” คือการพัฒนาคน นั่นคือ คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาการศึกษาคือเครื่องมือที่จะพัฒนาคนและคนที่จะพัฒนาคนก็คือครู ดังนั้นการที่ครูจะสามารถทำหน้าที่พัฒนาคนให้ก้าวหน้าทันโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ครูจะต้องเพิ่มความรู้ ประสบการณ์ เจตคติในการทำงานและสร้างวิสัยทัศน์ ที่จะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. 2541: 23) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่สังคมต้องการนั้น ต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ความสามารถความคิดทัศนคติ ค่านิยม ให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ (พรทิพย์ อรุณทอง. 2541: บทนำ) จะเห็นได้ว่า ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คุณภาพการสอนของครู ถ้าครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เขาจะชวย่อมจะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (กรมการฝึกหัดครู. 2530:5) ในยุคปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคแห่งข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ การรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ต้องมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษาเสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ทัน สิ่งสำคัญในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เน้นให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มิฉะนั้น จะผลิตคนไม่ทันต่อความเจริญทางวัตถุในระยะยาว จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมืองอย่างแน่นอน (เฉลียว อยู่สีมารักษ์. 2540:11) และการจัดการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาประชากรวัยก่อนเข้าสู่แรงงานให้มีคุณภาพ ตามเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดไว้นั้น ถือเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (เสรี ลาขโรจน์. 2536 : 3)

กรมสามัญศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาถือเป็นภาระสำคัญในการสนองนโยบายของรัฐบาลในการขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้ได้เรียน

ถึงระดับมัธยมศึกษากันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง และเมื่อไรที่คนจบประถมศึกษาได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาได้หมด ย่อมเป็นความภาคภูมิใจที่ได้สนองนโยบายรัฐบาลและที่สำคัญ คือ ช่วยสร้างพื้นฐานและยกระดับการศึกษาของประเทศชาติให้สูงขึ้น อันหมายถึงการยกระดับความสามารถของประเทศโดยรวม(พนม พงษ์ไพบูลย์. 2539 : 2) นโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกรมสามัญศึกษา คือ เร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบทบาทของครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และบุคลากรอื่นๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยรูปแบบ เนื้อหา วิธีการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย และจงใจให้เข้ารับการพัฒนา ส่งเสริมให้ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งการพัฒนาวิธีการจัดสรรครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยจัดให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาศึกษาดูงาน ด้านเทคนิคและทักษะการสอน โดยเฉพาะในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และการใช้สื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการพัฒนาเจตคติต่อการปฏิบัติการ (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ที่มุ่งเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน จึงได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาประเทศ (จุดประกายสู่แผน 8. 2538 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ให้ครูได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ ในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านกาอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือ กรมต้นสังกัดและการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย (สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม. 2538 : 4)

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2539 ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยสรุปผลการประเมินคุณภาพนักเรียนในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 –2539) ดังนี้ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้สำรวจผลการเรียนในวิชา ภาษาไทย สังคมศึกษา พลานามัย วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ศิลปศึกษา การงานและอาชีพ ซึ่งนักเรียนได้ตั้งแต่ระดับ 2 ขึ้นไป เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 68.01 และต่ำกว่าระดับ 2 รวมทั้งคิด ร. และ มส. คิดเป็นร้อยละ 31.99 สำหรับวิชาที่นักเรียน ได้รับผลการเรียนต่ำกว่า 2 รวมทั้งคิด ร. และมส. เป็นจำนวนมาก คือ วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 54.30 ภาษาต่างประเทศร้อยละ 47.94

และวิทยาศาสตร์ร้อยละ 45.07 สำหรับมัธยมศึกษาตอนปลาย สํารวจผลการเรียนวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา พลานามัย วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ศิลปะศึกษา การงานและอาชีพ ซึ่งนักเรียนได้ระดับผลการเรียนตั้งแต่ 2 ขึ้นไป เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 67.36 และต่ำกว่าระดับ 2 รวมทั้ง คิด ร. และมส. คิดเป็นร้อยละ 32.64 สำหรับวิชาที่มีนักเรียนได้ระดับผลการเรียนต่ำกว่า ระดับ 2 รวมทั้งคิด ร. และมส. เป็นจำนวนมาก ได้แก่วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 56.28 ภาษาอังกฤษ ร้อยละ 48.38 และวิทยาศาสตร์ร้อยละ 47.68 (จารุภา บุญเกิด. 2542 : 2 อ้างจากกรมสามัญศึกษา. 2540 :25-26) จากปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายต่ำ จำเป็นต้องแก้ไขโดยเร็ว วิธีการหนึ่งที่น่าจะแก้ปัญหาได้ คือ การพัฒนาบุคลากรที่เป็นครูอาจารย์ในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (มานพ แก้วขาว. 2536 : 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จะเป็นดัชนีชี้คุณภาพของบุคลากร ดังนั้นสาเหตุที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเป้าหมาย น่าจะเกิดจากปัจจัยสำคัญ คือ ครูอาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระดับจังหวัดและอำเภอ (สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2536 : 238) น่าจะเป็นการเหมาะสมที่จะแก้ไข โดยการจัดให้มีโครงการพัฒนาครูอาจารย์เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและคุณภาพของครูอาจารย์ให้สูงขึ้น ซึ่งจุดหมายหลักในการพัฒนาอาชีพครู คือการเตรียมการให้คนเข้าสู่อาชีพ และพัฒนาผู้ที่เป็นครูอยู่แล้ว ให้มีความชำนาญในหน้าที่การงานยิ่งขึ้น (ชนะ กสิการณ. 2531 : 14)

กรมวิชาการ (2534 : 6-8) แนะนำว่า ครูอาจารย์ต้องศึกษาแนวทางในการจัดการศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอนให้ต่อเนื่อง ตลอดจนพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ ความสามารถที่ชัดเจน และบังเกิดผลกับจุดหมายที่ตั้งไว้อย่างแท้จริง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช (2531 : 6-8) กล่าวว่า มีครูอาจารย์อยู่มากที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอน ไม่รู้จักใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และไม่สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ให้ต่อเนื่อง ซึ่งครูอาจารย์เหล่านี้ขาดโอกาสที่เข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ จะเห็นได้ว่า เมื่อคนทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไปอาจจะทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนี้ ชีรวัดน์ นิเจนตร (2535 : 70) กล่าวว่าในสภาพปัจจุบัน ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาส่วนใหญ่ มีคุณวุฒิและศึกษาวิชาเอกด้านอักษรศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ มากกว่าวิชาเอกด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเมื่อวิเคราะห์ร่วมกับนโยบายจำกัดข้าราชการและลูกจ้าง นโยบายการจ้างข้าราชการแบบตลอดชีวิต ตลอดจนข้อจำกัดด้านระบบราชการ ทำให้เป็นที่เชื่อว่า การนำหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2533 และหลักสูตรมัธยมศึกษา 2534 ซึ่งปรับปรุงมาใช้แล้ว แต่จำนวนครูไม่สอดคล้องกับรายวิชาที่เปิด

ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้ครูอาจารย์ผู้สอนประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ได้มีโอกาสพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถให้ก้าวหน้าและทันสมัย โดยให้ครูผู้สอนทุกคนได้ผ่านการฝึกอบรมในวิทยาลัยครูอย่างน้อยคนละหนึ่งครั้งทุก ๆ 5 ปี ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 65) กล่าวถึง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วน มานพ แก้วขาว(2536 :82) เสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ว่า ควรจัดประชุม อบรม เผยแพร่ความรู้ เหตุการณ์ปัจจุบัน นโยบายกรมสามัญศึกษา จุดเน้นเกี่ยวกับการจัดการศึกษา และควรจัดอบรมครูให้มีความรู้เรื่องหลักสูตร ให้ครูมีความรู้ มีทักษะในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและวิธีการสอนใหม่ ๆ และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสม กับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องและ เชี่ยวชาญ อังศุวัฒน์กุล (2530 : 108) เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะได้ผลดี เมื่อการพัฒนานั้น สอดคล้องกับความต้องการในชีวิตและสภาพของเขา ไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะเกิดขึ้นไม่ได้

จากสภาพปัญหาที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยคิดว่า ในทรัพยากรบริหารทั้งสี่อย่าง อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ คนเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญในการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพและตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า กระทรวงต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งกองทุนพัฒนา ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานเกี่ยวกับ การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จึงสนใจศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูอาจารย์ในสังกัดต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับความต้องการของการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงานของครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้านี้สามารถเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดพังงา นำไปใช้วางแผนในการพัฒนาครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ให้เป็นไปตามความต้องการและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ในสามองค์ประกอบตามแนวคิดของนักวิชาการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2543 จำนวน 449 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 :608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้วิธีจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

- 3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของข้าราชการครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพังงา ได้แก่

- 3.1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของ ครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา ตามกิจกรรมสามองค์ประกอบ คือ

3.2.1. การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา

3.2.2. การฝึกอบรม

3.2.3. การพัฒนาตนเอง

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เพศต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของ บุคคลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในการส่งเสริมการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่โดย การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

2. การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการให้ข้าราชการ ไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 โดยการลาศึกษาต่อภาคปกติ การศึกษาต่อภาค นอกเวลาและการศึกษาต่อภาคฤดูร้อน

3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยวิธีการบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษากรณีตัวอย่าง การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การประชุมซินดิเคท การระดมสมอง การสัมมนา และการศึกษาดูด้วยตนเอง

4 .การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นด้วยตนเอง โดยวิธีการหาความรู้ด้วยการอ่าน การฟัง การค้นคว้า การหมุนเวียน สับเปลี่ยนงานในหน้าที่ การทำวิจัย การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ การฝึกงานและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ในปีการศึกษา 2543

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูนับแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา บทนี้จะกล่าวถึง การบริหาร การบริหารการศึกษา การบริหารโรงเรียน การบริหารงานบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของกรมสามัญศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามลำดับ

การบริหาร

การบริหารคือ ศิลป์ในการทำให้กิจการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ (กัญญา สาทร. 2523 : 1) นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 3) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารหมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ อรุณ รัชธรรม (2527 : 5) กล่าวว่าการบริหารเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่ สองคนขึ้นไปเพื่อบรรลุถึงความสำเร็จ ร่วมมือกัน ยึดหลักประหยัด และมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าว จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหารหรือผู้ร่วมงาน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 6) กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการนำเอา ทรัพยากรทางการบริหาร (administrative resources) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสี่ประการ นิยมเรียกว่า ทรัพยากรทางการบริหารอันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ โดยทรัพยากรเหล่านั้นมาประกอบกับกระบวนการบริหารคือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดบุคลากร (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และการงบประมาณ (budgeting) พรพรรณราย ทรัพย์ประภา (2534 : 1) กล่าวว่า การบริหารคือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคน ร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน ด้วยประสานสัมพันธ์ โดยมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ บางประการให้อำนาจให้อำนาจให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ด้วยประสานสัมพันธ์ โดยมีระบบระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ บางประการที่ให้อำนาจให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

หน้าอย่างชัดเจนโดยใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการจัดการ และเทคนิคในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรและกระบวนการทางบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือ สมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน (ภิญโญ สาธร. 2523 ข : 30) นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 15-16) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง ภาระกิจของผู้บริหารและครูที่ร่วมดำเนินการจัดกิจกรรม เลือกรสรและควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม ตลอดจนการถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชน เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในสังคม ส่วน สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2529 : 47) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และกิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 4) ได้ให้นิยามว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยให้มีผลผลิตคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษา โดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรบริหาร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ โดยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

การบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน คือ การจัดดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนตั้งแต่ เรื่องการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน

การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการบริหารงานบุคลากร (กิติมา ปรีดีดิลก. 2532 : 47) ชีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ (2537 : 81) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหมายถึง กิจกรรมการบริหารการศึกษาอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนกระทำกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการพัฒนาการด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตร อันเป็นแนวนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ ทั้งนี้มีการใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการให้เกิดประโยชน์และเกิดความเหมาะสมมากที่สุด วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536 : 14) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนคือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยม ตรงกับความต้องการ และเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่และภิญโญ สาธร (2526 : 1) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ความรู้ ค่านิยม หรือคุณภาพ ทั้งในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม และจากข้อเสนอแนะในการแบ่งสายงานหลักการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของ กมล ชิโสภา (2524 : 81) ว่า ควรประกอบด้วย งานวิชาการ งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานประชาสัมพันธ์และงานบุคลากร กรมสามัญศึกษา(2539 :3-9) กำหนดขอบข่ายการบริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ไว้ทั้งหมดคือ การบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ โรงเรียนกับชุมชนและการบริหารอาคารสถานที่

สรุป การบริหารโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารโรงเรียน ร่วมกับบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนให้มีความรู้ ความสามารถ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนและการบริหารงานบุคลากร

การบริหารบุคลากร

บิช (วิจิตร ศรีสะอ้าน.2525:8-9 ; อ้างอิงมาจาก Beach) ให้นิยามว่า การบริหารงานบุคลากร คือการวางแผนนโยบายการกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ ควบคุมการเสริมมนุษย์สัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือ การปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุดดังที่ศาสตราจารย์ไนโกร (Nigro) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลนั้นคือศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมากที่สุดทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (วิจิตร ศรีสะอ้าน.2525:8-9 ; อ้างอิงมาจาก Nigro) สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 3) ให้ทัศนะว่า การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการวางแผน ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติในองค์กร โดยให้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ธีรวุฒิ ประทุมพนพรัตน์ (2536 : 5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรทางการศึกษาว่า หมายถึงภารกิจอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรบริหาร คือ บุคลากร ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถและเต็มเวลา จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การการศึกษาวางไว้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 6) ได้ให้คำจำกัดความ การบริหารบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ภายในระยะเวลาอันสั้นที่สุด สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุด ขณะเดียวกัน เขาต้องมีความสุขและความพอใจที่ได้ทำตามที่ผู้บริหารต้องการ

สรุป จากคำนิยามที่ได้กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารบุคลากรหมายถึงกระบวนการบริหารบุคคลในองค์กรตั้งแต่ การวางแผน การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรมและการพัฒนา การกำหนดสิ่งตอบแทน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการให้พ้นจาก

งาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอปฏิบัติงาน บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 580) ให้ความหมายของคำว่าพัฒนาว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการทำให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าเป็นการพัฒนาในด้านคุณภาพ อันได้แก่ ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือมโนทัศน์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานตลอดจนการมีศีลธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม การพัฒนาบุคลากร เป็นความพยายามขององค์การในการที่จะพัฒนาคุณสมบัติภายใน (manhood) และการพัฒนาพลังความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ (manpower) ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

เกศินี หงส์นันท์ (2531 : 78) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นและแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 22) ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกิติมา ปรีดีคิลก (2532 : 117) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคคลในองค์การ ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนฮาบินสันและไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 :1-3) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล ส่วน เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528 : 126-127) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรพอสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญของบุคลากร ในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครู ซึ่งทำหน้าที่สอน ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานานควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้มีมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู และสมาน รังสิโยกฤษฏ์ (2530 : 16) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร

คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะเมื่อคนเราทำงานไปแล้วระยะเวลาหนึ่ง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็วในกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้มนุษย์อาจเรียนรู้ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สมาน ริงสิโยกฤษฏ์ (2530 : 83) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นเรื่องที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก คือ เมื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงาน ก็มีได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ในบางกรณี อาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2536 : 63) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า องค์การการศึกษา เจริญเติบโตขึ้น ลักษณะงานทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้นและต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงที่มีมารอบด้านขององค์กร ทั้งภายนอกและภายในองค์การการศึกษา จึงยังให้องค์การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้และทักษะที่เป็นปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่จำเป็นและสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้ สำหรับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(2532 : 169-171) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนทั้งการติดต่อประสานงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

2. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติ

งานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุต่าง ๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถาม หรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่น ๆ ตลอดเวลา ก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ถ้าหากจัดโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมจะเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติเสียตั้งแต่แรก

5. การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตนได้และในที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

เสนาะ ดิยาวี (ขรรค์ชัย อ่อนมี. 2539 : 21 ; อ้างอิงมาจาก เสนาะ ดิยาวี. 2537) กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นอีกขั้นตอนหนึ่ง หลังจากการคัดเลือกคนเข้าทำงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้คนเรียนรู้และมีความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน ความสำคัญของการฝึกอบรม คือ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้การควบคุมลดลง และช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การให้การฝึกอบรมไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ทุกหน่วยงานควรมีส่วนร่วมในการให้การฝึกอบรม โดยให้ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรมโดยตรง

แคสตันเตอร์ (ซอร์คซ์ อ่อนมี. : 2539 : 15 ; อ้างอิงมาจาก Casteter. 1976) กล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคลที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี สามารถช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคม เป็นการกระตุ้นความเจริญทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วสิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาบุคลากร คือ การมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดตั้งสถาบันผลิตครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและทางสังคม มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ความขยายไปอย่างรวดเร็ว

จากความคิดเห็นของนักการศึกษาทั้งหลายกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นทำให้บุคลากรสนใจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างรับผิดชอบอย่างแท้จริง ตลอดจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจของตน ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

หลักการในการพัฒนาบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 132-133) กล่าวถึง หลักการในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนให้ไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ระบบโรงเรียนควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการลงทุนรูปหนึ่ง ที่ให้ผลประโยชน์ยาว ส่วน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533 : 174-176) กล่าวถึงหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการคือ

1. หลักการเสริมสร้างเชื้อถือศรัทธาของผู้เข้ารับการพัฒนา

ในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือล้มเหลวของโครงการ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนา ว่ามีความเชื่อถือศรัทธาต่อการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ ถ้าหากบุคคลใดไม่มีความเชื่อถือ ศรัทธาเสียแล้ว ย่อมปฏิเสธที่จะยอมรับความรู้ความคิดใหม่ ๆ และจะเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรล้มเหลวได้โดยง่าย ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนา

บุคลากรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จะต้องพยายามสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาในบรรดาผู้เข้ารับการพัฒนาเสียแต่แรก ที่มีการพัฒนาโดยการชี้แจง ชักจูงหรือโน้มน้าวจิตใจให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความสนใจ มีความต้องการ เข้าใจ และยอมรับประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร เมื่อผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความเชื่อถือศรัทธาแล้วก็ยอมให้การสนับสนุน โครงการพัฒนาบุคลากรนั้นอย่างเต็มที่

2. หลักการรักษาระดับความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้ว ในระยะเริ่มแรกที่มีการพัฒนาบุคลากร ผู้เข้ารับการพัฒนาคส่วนใหญ่มักจะมีความกระตือรือร้น สนใจใคร่เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการพัฒนา หลังจากที่ได้นำดำเนินการพัฒนาแล้ว ระดับความสนใจจะเริ่มลดลงตามลำดับ จนอาจจะหมดความสนใจต่อไปก็ได้ ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรนั้นมีระยะเวลายาวนานมาก ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดสภาพเช่นนี้ขึ้น จะต้องมีการเร่งเร้าความสนใจของผู้เข้ารับการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ การดำเนินการเช่นนี้สามารถกระทำได้ด้วยหลายวิธีด้วยกันเช่น

2.1 โดยการเปลี่ยนแปลงวิธีการและเทคนิคของการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ๆ เพื่อจะไม่เกิดความจำเจซ้ำซาก จนเป็นที่เบื่อหน่าย

2.2 โดยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคได้เข้าใจถึงประโยชน์ที่แต่ละคนจะได้รับจากการพัฒนาบุคลากร

2.3 โดยการสร้างบรรยากาศในระหว่างดำเนินการพัฒนาให้เป็นอย่างฉันทมิตร เป็นกันเองและสนุกครึกครื้นพอสมควร มิใช่บรรยากาศที่เคร่งขรึม ดิ่งเดรียด จนเกิดความอึดอัดในที่สุด

3. หลักการเสริมสร้างภาวะการแสดงออก
โครงการพัฒนาบุคลากรที่จะถือได้ว่าประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องเป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคทุกคนได้แสดงความคิดเห็น พุดคุยหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะโดยรูปแบบหรือวิธีการใดก็ตาม วิทยากรที่มีประสบการณ์มากและมีความสามารถสูงย่อมรู้จักวิธีการสร้างสถานการณ์ที่จะชักจูงให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคทุกคนได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นหรือมีพฤติกรรมใด ๆ ที่ต้องใช้สมองหรือสติปัญญา ส่วนวิธีการที่มักจะพบเห็นว่ามีการใช้โดยทั่วไป เช่น

3.1 โดยการป้อนคำถามหรือตั้งประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคตอบหรือแสดงความคิดเห็นเป็นระยะ ๆ ตลอดการพัฒนา

3.2 โดยการสร้างสถานการณ์จำลองอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น แล้วให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคแต่ละคนวิพากษ์วิจารณ์

3.3 โดยการสร้างกลุ่มสัมพันธ์ โดยกำหนดบทบาทให้ผู้เข้ารับการพัฒนาคแต่ละคนเข้ามีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง

4. หลักการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อต่าง ๆ ที่จะพัฒนา

ก่อนที่จะมีการพัฒนาในประเด็นหัวข้อหนึ่ง หัวข้อใดก็ตาม วิทยากรหรือผู้ที่มีหน้าที่การพัฒนาบุคลากรที่ควรจะทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับประเด็นหัวข้อนั้น ๆ แก่ผู้เข้ารับการพัฒนาทุกคนเสียก่อนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ เพราะว่าการกระทำเช่นนั้นนอกจากจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนากเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ต่อไป ยังเป็นการเริ่มต้นที่ดีและถูกต้องในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย ผู้เข้ารับการพัฒนาจะได้สามารถจินตนาการในเรื่องนั้น ๆ ได้ล่วงหน้าและเตรียมตัวเพื่อรับกับสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ด้วยเหตุนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ถ้าหากโครงการพัฒนาบุคลากรใดที่ได้สร้างภาพพจน์ที่ดีในประเด็นหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาเสียตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว ย่อมเท่ากับว่าโครงการนั้นประสบความสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

ส่วนวิธีการที่จะสร้างภาพพจน์ที่ดีนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น โดยการแจกเอกสารแนะนำแนวทาง หรืออธิบายถึงขอบเขต ของหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนาให้ทราบก่อนล่วงหน้าหรือโดยการอธิบายสรุปเฉพาะเนื้อหาสาระที่สำคัญ ๆ ของหัวข้อเรื่องนั้น ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจดียิ่งขึ้น เป็นต้น

5. หลักการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนา

มักจะปรากฏอยู่เสมอว่า โครงการพัฒนาบุคลากรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่นั้นเนื่องมาจากการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันไม่เข้าใจในประเด็นของเรื่องที่ทำกรพัฒนา หรือ มิฉะนั้นแต่ละคนมีความเข้าใจในเรื่องเดียวกันไปคนละทาง ทำให้เกิดความสับสนวุ่นวาย ทั้งในการจัดการพัฒนาและในการสรุปผลที่ได้จากการพัฒนาในแต่ละข้อ ดังนั้นการสร้างความเข้าใจในทุก ๆ ประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย ซึ่งวิทยากรหรือผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละประเด็นจะต้องระลึกถึงและยึดถือปฏิบัติอยู่เสมอ

วิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นของเรื่องที่จะพัฒนานั้น มีอยู่หลายวิธีด้วยกัน เช่น

5.1 โดยการอธิบายเน้นให้เข้าใจถึงแนวคิดและจุดมุ่งหมายสำคัญของหัวเรื่องที่นำมาพัฒนาว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง จะได้ทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเล็งเห็นถึงความสำคัญเกิดความสนใจ และพยายามทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเสียก่อนที่จะเข้าถึงเนื้อหาสาระในรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

5.2 โดยการอธิบายความหมายและความสำคัญของประเด็นเรื่องนั้น ๆ ให้เข้าใจเสียแต่แรกเริ่ม หากผู้เข้ารับการพัฒนามีปัญหาข้อสงสัยใด ๆ ควรจะอธิบายให้เป็นที่เข้าใจเสียก่อน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือซักถามเพิ่มเติมได้จนหายข้องใจ

6. หลักการเน้นย้ำ

การกล่าวเน้นหรือย้ำในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง เท่ากับเป็นการชี้แนะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเข้าใจว่า ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นที่สำคัญ สมควรแก่การให้ความสนใจเป็นพิเศษ อีกทั้งยังเป็นการ ช่วยป้องกันมิให้เกิดการหลงประเด็นขึ้นได้ ดังนั้นการเน้นหรือย้ำจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการ หนึ่งของการจัดการพัฒนาบุคลากร ที่จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ ได้โดยง่าย อย่างไรก็ตามการเน้นนั้นจะต้องไม่เป็นไปอย่างพร่ำเพรื่อทุกระลอกจนทำให้เกิดความสับสนวุ่น วาย

สตูปส์และราฟเฟอร์ตี (มาฆะ ผดุงรส. 2538 : 14 ; อ้างอิงมาจาก Stoops and Rafferty . 1961 : 445) กล่าวว่า การพัฒนาควรตั้งอยู่บนฐานสามประการ ได้แก่ ครูทุกคน ทั้งที่มี ประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ย่อมต้องการ โครงการพัฒนาบุคลากร ครูทุกคนมีความรับผิดชอบ ในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องจัดให้ครูได้มีโอกาสในการปรับ ปรุงตนเองอย่างเพียงพอ และการวางโครงการในการพัฒนาครู ต้องกำหนดเป้าหมายและจุด ประสงค์ ที่เป็นที่ยอมรับของครูที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคคลใน องค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการ ขององค์กรและบุคลากรเป็นหลัก ต้องทำอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่จะได้รับ การพัฒนาสิ่งที่จำเป็นและมองเห็นคุณค่าในสิ่งที่ได้รับการพัฒนา

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 118-119) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นสี่ขั้น ตอน คือ

1. กำหนดขอบเขตและทิศทางของการพัฒนาบุคลากร
2. วางแผนพัฒนาบุคลากรตามขอบเขตหรือนโยบาย
3. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร
4. ประเมินผลการพัฒนา

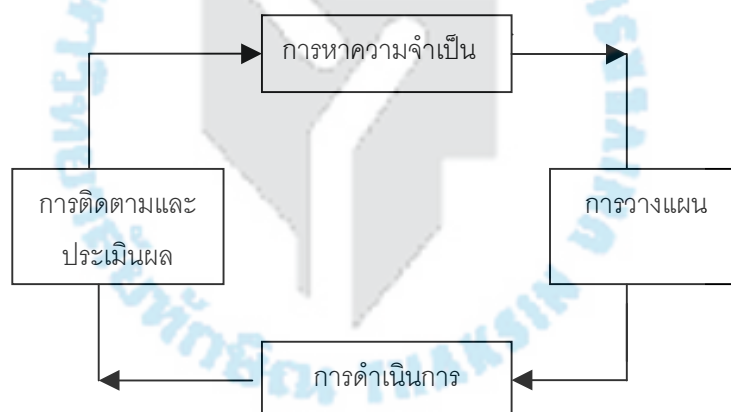
เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 109-110) ได้จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากร ไว้มีหก ขั้นตอน คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน การจัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ และรับผิดชอบ การกำหนดความต้องการด้านต่าง ๆ การเตรียมแผนพัฒนาบุคลากรทั้งหมด การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลกระบวนการพัฒนา

สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2525 : 116) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมีหกขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงานให้ชัดเจน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการ และรับผิดชอบในการพัฒนาบุคคล การกำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนาทั้งสามประเภท คือ ทั้งระบบหน่วยงานย่อยและรายบุคคล เตรียมแผนงานพัฒนาบุคคลทั้งหมด ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคคล และประเมินผลกระบวนการบริหารบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 156-157) ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาบุคคล ออกเป็น 4 ขั้นตอนคือ

1. การหาความจำเป็น เป็นการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการค้นปัญหาที่ต้องแก้ไข โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาและการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหากเขียนเป็นรูปแบบได้ดังนี้



ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ความพึงพอใจและความสำเร็จของบุคลากรในองค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กร และความพึงพอใจย่อมเกิดจากการที่ได้รับการพัฒนาอันนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ผู้วิจัยคิดว่า ความต้องการการพัฒนาของบุคลากรจึงน่าจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 58) กล่าวว่า มาสโลว์ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องความต้องการไว้ว่า มนุษย์เราถูกกระตุ้นจากความปรารถนาต่าง ๆ ที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการนี้ เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่สนใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้ตอบสนอง จึงเป็นที่สนใจของพฤติกรรมคนนั้น

3. ความต้องการของบุคคลจะเรียงลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

มาสโลว์(ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 383-385 ; อ้างอิงมาจาก Maslow) ได้สรุปลักษณะของการงูใจว่า จะเป็นไปตามลำดับความต้องการจากขั้นต่ำไปขั้นสูงดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ที่อยู่อาศัย น้ำและยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ การได้งานทำเพื่อมีรายได้จากค่าจ้างเงินเดือนสำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2. ความต้องการทางด้านปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์พยาบาล การประกันภัย ตลอดจนการต้องการมีรายได้ บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (fringe benefit) แก่พนักงานจึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

3. ความต้องการทางสังคม (social or belonging needs) คือความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (esteem or status needs) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self-actualization or self-realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมากและจะแตกต่างกันไปในแต่ละคน ตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็นความฝันอันสูงสุดของตนเอง

จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เป็นที่เข้าใจว่า บุคลากรทุกคนรวมทั้งบุคลากรของกรมสามัญศึกษา ย่อมมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังได้กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ บุคคลเมื่อได้รับการตอบแทนในด้านเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของชีวิตแล้ว ยังต้องการความมั่นคงในอาชีพ ต้องการความเจริญก้าวหน้าในชีวิตหน้าที่การงานเพื่อจะได้รับการยอมรับจากสังคม และต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ดังนั้นบุคลากรย่อมต้องการพัฒนาเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นโอกาสที่จะทำให้ได้รับความสำเร็จในชีวิตได้

วิธีการพัฒนาบุคลากร

ศจี อนันต์นพคุณ. (2534 :19) ได้กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานทุกด้านสัมฤทธิ์ผล หรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนพนัส หันนาคินทร์ (2526 : 139-151) กล่าวถึงกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นสองประเภท คือ กิจกรรมที่บุคลากรอาจทำตามลำพัง ได้แก่ การอ่านหรือการแสวงหาความรู้ด้วยวิธีการอื่น ๆ การค้นคว้า หรือการศึกษาทางด้านวิชาชีพและวิชาการ รวมทั้งการเขียนตำรา การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองและการวิจัยการไปสังเกตการสอนหรือทำงานในโรงเรียนอื่น การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานโรงเรียน การลาหยุดเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ การติดตามความเจริญของตัวเอง กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณประจําการที่จัดเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การบรรยายหรืออภิปรายโดยวิทยากร การสัมมนาการประชุมปรึกษาหารือ การอภิปรายกลุ่ม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดครูในรูปกรรมการการสาธิตและการนิเทศ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 4) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ห้าวิธี คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร เมธี ปิณฑนันทน์ (2529 : 114) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การบรรยาย การประชุม การสัมมนา การอภิปราย การจัดการฝึกอบรม การหมุนเวียนตำแหน่ง การทดลองปฏิบัติงาน การใช้ครูผู้ช่วย การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาพิเศษ การประชุมย่อย การมอบหมายงานพิเศษ การศึกษาเฉพาะกรณี โครงการวิจัย การแสดงบทบาท

สมมติ การจัดทัศนศึกษา การเยี่ยมชมกิจการ การฝึกหัดแก้ปัญหา และการฝึกประสานงาน ส่วน สุรศรีพรรณ ดุลยจินดา (2538 : 6) เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรว่ามีสี่วิธี คือ การศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ฝึกงาน ประชุมทางวิชาการ และรับการชี้แนะสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ฮาบินสันและไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 : 1-3) เสนอวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ว่ามีสามวิธี คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 22-23) และธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2536 : 68-69) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธี โดยสรุปประเด็นที่สำคัญคือ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง

กรมสามัญศึกษา มีนโยบายที่จะเร่งพัฒนาความรู้ความสามารถ เจตคติและบทบาทของครูให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยรูปแบบ เนื้อหาวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จูงใจให้เข้ารับการพัฒนา (กรมสามัญศึกษา. 2539 ก : 9) กรมสามัญศึกษากล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทุกประเภทในกรมสามัญศึกษาทั้งข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู และลูกจ้างประจำ ครอบคลุมบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาต่าง ๆ ตามกระบวนการพัฒนาบุคคล ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลและตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดเป็นลักษณะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ การไปฝึกอบรมดูงานและปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ และการพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ (กรมสามัญศึกษา. 2539 : 915-933)

โดยสรุป การพัฒนาบุคลากรมีวิธีการที่หลากหลาย แตกต่างกันไปตามแนวคิดของนักวิชาการสำหรับในการศึกษาวิจัยความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ยึดแนวคิดของนักวิชาการ ซึ่งส่วนใหญ่ ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ สามวิธี คือ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา (formal education)

การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา หมายถึง การพัฒนาครูอาจารย์ในการเพิ่มวุฒิความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูในระยะยาว ตามหลักสูตรของสาขาวิชา ซึ่งจะต้องไปศึกษาที่สถาบันการศึกษาหรือในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวครูอาจารย์เองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ(ปรีชา บุนนาค. 2526 : 350) พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 27-29) กล่าวไว้ว่า

การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น โอกาสในการเลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมเพราะนอกจากเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย ภิญโญ สาทร (2517 : 183) กล่าวไว้ว่า การศึกษาต่อ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1. ส่งไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาทำงาน หรือให้ใช้เวลาบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษา (outside course) คือ การที่หน่วยงานอนุญาตให้บุคลากรไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการจากสถานศึกษาในตอนบ่ายหรือตอนค่ำ

2. ส่งให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม (retraining or upgrading) เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป การให้การศึกษาและดูงานในต่างประเทศ ก็จัดเป็นการพัฒนาบุคลากร หน่วยงานก็จำเป็นต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม โดยอาจส่งไปทำปริญญาทั้งในหรือต่างประเทศ

ธีรวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2536 : 63-64) แนะนำว่า ผู้บริหารในองค์การการศึกษาพึงพิจารณาให้บุคลากรศึกษาต่อตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงาน ยิ่งกว่าความต้องการเป็นการส่วนตัวของบุคลากรเฉพาะราย

กรมสามัญศึกษา สนับสนุนให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ ประเภท ข ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ของรัฐที่เปิดรับสมัครในสาขาวิชาที่ ก.ค. รับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 และประกาศกรมสามัญศึกษา เรื่องให้ข้าราชการสังกัดกรมสามัญศึกษาไปศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ ประเภท ข. พ.ศ. 2543 (ภาคผนวก) หนังสือกรมสามัญศึกษา ที่ ศช 0802/3458 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2543 กองการมัธยมศึกษาได้ให้โควตาข้าราชการศึกษาต่อในปี 2543 จำนวน 1441 คนในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน โดยใช้เวลา 2 ปี โดยกำหนดเป็นสายดังนี้ สายบริหาร มี 2 สาขาวิชา คือ การบริหารโรงเรียน และการบริหารการศึกษา สายวิชาสามัญ มี 3 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาสามัญ กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ และกลุ่มวิชาการงานและอาชีพ และสายสนับสนุนการสอน ในระดับปริญญาโทมีโควตาให้ศึกษาต่อ จำนวน 1156 คน โดยใช้เวลาในการพัฒนา 2 ปี มี 3 สายวิชา คือ สายบริหาร สายวิชาสามัญ ซึ่งประกอบด้วย 5 กลุ่มวิชา คือ กลุ่มวิชาภาษา ได้แก่ หมวดวิชาภาษาไทย หมวดวิชาภาษาต่างประเทศ กลุ่มวิชาสังคมศึกษา กลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ ได้แก่ หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ หมวดวิชา

คณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาพัฒนาบุคลิกภาพ ได้แก่ หมวดวิชาพลานามัย หมวดวิชาศิลปศึกษา กลุ่มวิชาการงาน-อาชีพ ได้แก่ หมวดวิชาอุตสาหกรรม หมวดวิชาคหกรรม หมวดวิชาเกษตรกรรมและสายสนับสนุนการสอน

ส่วนในระดับปริญญาเอก มีโควต้าให้ศึกษาต่อจำนวน 130 คน โดยใช้เวลา 3 ปี โดยเลือกสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาของรัฐเปิดสอนและเป็นสาขาวิชาที่สำนักงาน ก.ค. รับรองให้เป็นกรอบคุณวุฒิสำหรับกรมสามัญศึกษา

จากการศึกษาเป็นที่เข้าใจว่า การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานและบุคลากรส่วนบุคคลด้วย

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทำให้ ความรู้ลึกของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จ ตลอดจนเตรียมตัวคนให้พร้อมเพรียง เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 108) นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 3) อธิบายว่าการฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญ และทัศนคติที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้นซึ่งตรงกับแนวคิดของ เกรือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531 : 21) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะอย่างของบุคคลเพื่อปรับปรุง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติอันเหมาะสม จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่ในมาตรฐานที่สูงขึ้น ตลอดจนทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้ฟิลลิปส์และคนอื่นๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช . 2532 :330 ; อ้างอิงมาจาก Phillips and others) ได้บันทึกไว้ว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์การ ในอันที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จากนิยามดังกล่าว สรุปได้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการขององค์กร โดยจัดทำเป็นช่วง ๆ ตามระยะเวลาที่กำหนด ตลอดจนทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2531 : 11-12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรม โดยสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง
2. การฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์หลักอยู่สองประการคือ ประการแรก มีวัตถุประสงค์ที่จะให้บุคคลมีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และประการที่สอง มีวัตถุประสงค์ที่จะเพิ่มพูนความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. การฝึกอบรมนั้นจะมีระเบียบวิธีการดำเนินการในทำนองเดียวกับการให้การศึกษา แต่จะแตกต่างกันอยู่ที่การฝึกอบรมจะจัดในระยะสั้นกว่าการศึกษาและการฝึกอบรมจะมีวัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงกว่าการศึกษา กล่าวคือการฝึกอบรมจะสร้างความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือสร้างเสริมความสามารถให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยอาจจะฝึกอบรมให้เกิดความรู้ ความชำนาญงาน ความเข้าใจ หรือทัศนคติที่ถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างพร้อม ๆ กันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาของบุคคลที่จะฝึกอบรมหรือความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นเฉพาะบุคคลหรือเฉพาะหน่วยงานเป็นสำคัญ
4. การฝึกอบรมนั้นสามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางหลายหลักสูตรตามความจำเป็น เช่น การอบรมบุคคลบรรจุใหม่หรือปฐมนิเทศ การอบรมก่อนการทำงาน การอบรมก่อนที่จะแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น โดยหน่วยงานจัดทำขึ้นเองหรือหน่วยงานอาจส่งบุคคลไปรับการฝึกอบรมที่สถาบันหรือหน่วยงานอื่นก็ได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2533 :337) ได้กล่าวสรุปถึง ประโยชน์ของการฝึกอบรมไว้ว่า การฝึกอบรมทำให้องค์กรต้องสิ้นเปลืองทั้งเวลา แรงงานและงบประมาณ จึงถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งขององค์กร และเป็นการลงทุนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่าโดยส่วนรวมดังนี้ ทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถเพิ่มผลผลิต ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งในการทำงาน และก่อให้เกิดความมั่นคงขององค์กร ส่วน ทวีป อภิสิทธิ์ (2536 : 20-21) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาความขัดแย้ง เสริมสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้นและช่วยปรับพฤติกรรมและบุคลิกภาพส่วนบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

และ สมคิด บางโม (2538 : 16) กล่าวว่า การฝึกอบรมก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น ลดเวลาในการเรียนรู้งาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญ ทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในเรื่อง การเพิ่มผลผลิต การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ลดเวลาในการเรียนรู้งาน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีความก้าวหน้ามั่นคง การฝึกอบรมของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ก็เช่นกัน จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้สามารถพัฒนาการศึกษา ลดเวลาในการเรียนรู้งานและความผิดพลาดในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี

การฝึกอบรมอาจแบ่งได้หลายประเภท แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือแบ่งตามตำแหน่งของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น

อิรพล วัฒนประคิษฐ์ (2525 : 310) แบ่งประเภทการฝึกอบรม เป็นสองประเภท คือ การฝึกอบรมก่อนทำงาน ซึ่งทำได้โดยการปฐมนิเทศและการแนะนำ และการฝึกอบรมระหว่างทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ผศ. สัตถาภรณ์ (2532 : 58) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมนั้นมีสองประเภทใหญ่ ๆ คือ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานและการฝึกอบรมระหว่างทำงาน ส่วน กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 120-121) ได้เสนอประเภทของการฝึกอบรมไว้ ห้าประเภท คือ

1. การปฐมนิเทศ (orientation) จัดตั้งในกรณีที่มีการบรรจุคนเข้าทำงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงแนวปฏิบัติงานในองค์กร การวางตัวและรู้จักดำเนินงานในองค์กร
2. การฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญงาน(orientation or introduction) เป็นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรม โดยการลงมือปฏิบัติงาน(on the job training)
3. ฝึกอบรมเทคนิคในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง(technical or skilled training) จะจัดให้มีขึ้นในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในองค์กรหรือมีเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น
4. ฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน(supervisory training) การฝึกอบรม ตามหลักสูตรผู้บังคับบัญชา เพื่อเตรียมคนให้เหมาะกับการขยายงานขององค์กร

5. การฝึกอบรมระดับนักบริหาร(executive development) เป็นวิธีการที่จะช่วยให้นักบริหาร ได้รับความชำนาญ ความถนัด ความรู้ และทัศนคติ อันเหมาะสมเพื่อสัมฤทธิ์ผลของงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2533 : 183-185) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมเป็นสี่ประเภทคือ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน(pre-service training)การฝึกอบรมปฐมนิเทศ(orientation) การฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว(in-service training) และการฝึกอบรมก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง (pre-promotional training) ส่วน ไพโรจน์ นาคสุวรรณ (2528 : 197-198) เห็นว่าการฝึกอบรม แบ่งเป็นสี่ประเภท คือ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation)การฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญ(orientation or induction)การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน(supervisory training)และการฝึกอบรมระดับบริหาร(executive development)

วิธีการฝึกอบรมที่ดำเนินการอยู่นั้น สามารถจำแนกวิธีการออกได้หลายประการแตกต่างกันไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมแต่ละโครงการ และในแต่ละองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . 2537 : 484) แต่การที่จะเลือกใช้วิธีใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ตลอดจนถึงความสามารถของผู้ทำการอบรมและลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม(ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 173) ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 33) ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้ คือ การบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ ทัศนศึกษาและการศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป สำหรับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2534 : 186) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมไว้ 10 วิธี คือ

1. วิธีการบรรยาย (lecture) คือการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายกับผู้รับฟัง การบรรยายโดยผู้กำกับขอบเขตของหัวเรื่องและรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่บรรยายมีลักษณะเป็นทางการ สำหรับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 34) กล่าวว่า การบรรยายคือ การเสนอเนื้อหาความรู้ ข่าวสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยวิทยากร ซึ่งการบรรยายนี้จะบรรยายโดยวิทยากรคนเดียวหรือวิทยากรเป็นคณะก็ได้ สอดคล้องกับ อรุณี กาญจนสุวรรณ (2535 : 138) เสนอว่า การบรรยาย เป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายกับผู้รับฟัง การบรรยาย มีลักษณะเป็นทางการ ผู้บรรยายมีอิทธิพลต่อผู้รับฟังการบรรยาย โดยถือว่า ผู้บรรยายเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

2. การประชุมอภิปราย (conference) คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาร่วมประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกันและในกรณีที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก อาจจำแนกออกเป็น

กลุ่มย่อย ๆ ได้หลายกลุ่ม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 34) กล่าวว่า การอภิปราย คือ การให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมแสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาวี (2532 : 163) ที่กล่าวว่า การอภิปรายได้แก่ การประชุมกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก โดยวิธีร่วม แสดงความคิดเห็นแบบปากเปล่า มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมและรับฟังความรู้และแนวคิดจากผู้เข้าร่วมประชุม

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือ เหตุการณ์ อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ได้เลือกสรรแล้วว่า เป็นประโยชน์และเหมาะสมมาให้ผู้เข้ารับการศึกษาวิเคราะห์และอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ส่วน กรณีการ นิยมศิลป์ และคนอื่น ๆ (2536 :200) กล่าวว่า การศึกษากรณีตัวอย่างเป็นการอบรม โดยใช้ตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นจริงพร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น มาเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับ การอบรมได้อ่านและวิเคราะห์ปัญหา และสาเหตุแห่งปัญหาแล้ว จึงเสนอความคิดเห็นในการแก้ ปัญหาโดยใช้วิธีการถกเถียงกันในกลุ่ม และ ชลิดา สรมณี และคนอื่น ๆ (2534 : 177) อธิบาย ว่า การศึกษากรณีตัวอย่างคือ การที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้พิจารณาถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ๆ โดยยกปัญหาที่เกิดขึ้นจริงนั้นมาพิจารณาหาข้อแก้ไขและหาวิธีการลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไข เป็นต้น

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (simulation) คือ การฝึกอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด แล้วกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่ ต้องการให้เข้าอบรมฝึกปฏิบัตินั้น แล้วนำไปใส่ในตะแกรงบนโต๊ะ เมื่อผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมผู้ใด หยิบได้ปัญหาใด ก็ให้ดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยถือเสมือนว่า เป็นหน้าที่ของตนที่ต้องแก้ไขปัญหานั้น ซึ่ง บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 43) กล่าวว่า การสร้างสถานการณ์จำลอง เป็น การฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะ โดยมีการจำลองสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และมีการกำหนดบางคนหรือบางกลุ่มเป็นผู้แสดงตามสถานการณ์จำลองนั้น

5. การแสดงบทบาทสมมติ(role playing) คือ การที่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมแต่ละคนได้รับ มอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น แล้วปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตาม ลำพัง เมื่อการแสดงสิ้นสุดลงแล้ว จึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมท่านอื่น วิพากษ์วิจารณ์ บทบาทของผู้แสดง ส่วน อุทัย หิรัญโต (2531 : 115) ให้ทัศนะว่า การแสดงบทบาทสมมติ คือ การจัดให้ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรม แสดงเรื่องราวที่สมมติขึ้นให้เหมือนกับเหตุการณ์จริง โดยผู้แสดงแต่ละคนไม่ได้ซักซ้อมบทบาทหรือบทเจรจามาก่อน ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของการเรียนรู้ โดยการลงมือทำ ซึ่งสอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 121) กล่าวไว้ว่า ผู้ควบคุมหรือผู้

ให้การอบรม จะกำหนดบทบาทให้ผู้เข้าอบรมล่วงหน้า แต่ละคนก็จะไปเตรียมตัวว่า ตนจะแสดงบทบาทอย่างไร ซึ่งต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาประกอบการแสดง

6. การสาธิต(demonstration) คือ การแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่ายและรวดเร็ว นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 25) อธิบายว่า การสาธิตเหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่ต้องแสดงให้เห็น กระบวนการขั้นตอน รายละเอียดเป็นลำดับ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรม เข้าใจได้ชัดเจนกว่า การบรรยายอย่างเดียว บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 110) กล่าวว่า การสาธิต เป็นการแสดงให้เห็นให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เห็นสภาพการณ์ที่แท้จริง โดยแสดงให้เห็นถึง ขบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงานการใช้เครื่องมือ หรือการทดลอง

7.การประชุมซินดิเคท (syndicate) คือ การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มีจากสาขาอาชีพที่แตกต่างกัน และมีจำนวนสมาชิกเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน เมื่อได้รับมอบหัวข้อไปทำการประชุมเท่า ๆ กันทุกกลุ่มสมาชิกในกลุ่ม จะผลัดเปลี่ยนกันเป็นประธานแล้วร่วมอภิปรายจากนั้น ให้ประธานแต่ละหัวข้อเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้ซักถามและเสนอแนะอย่างเต็มที่ ส่วน บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 70) อธิบายว่าการประชุมกลุ่มซินดิเคทเป็นเทคนิคที่ใช้โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย ประมาณ 5-11 คน แต่ละกลุ่มย่อยประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ กันและต่างหน่วยงานกัน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้แสดงความคิดเห็น และเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ทั้งนี้โดยสมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาและเตรียมงานก่อนล่วงหน้า ก่อนร่วมอภิปรายในกลุ่มย่อยอย่างจริงจัง

8. การระดมสมอง (brain storming) คือการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ แล้วร่วมพิจารณาเลือกเฟ้นความคิดเห็นที่ส่วนใหญ่เห็นว่าดีที่สุดไปปฏิบัติ ตรงกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2538 : 86) ที่กล่าวว่า การระดมสมองนั้น เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยปราศจากข้อจำกัด ส่วน วิจิตร อวระกุล (2537 : 143) ได้แสดงความเห็นไว้ว่า การระดมสมองนั้น สมาชิกในกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทุกแง่ทุกมุม ไม่มีถูกหรือผิด

9. การสัมมนา (seminar) คือ การประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ โดยมีผู้นำการสัมมนาจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 34) กล่าวว่า การสัมมนา คือ การมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของวิทยากร แล้วนำเสนอต่อที่ประชุม

ของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดเพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ส่วน บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 109) กล่าวว่า การสัมมนา เป็นการประชุมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ภายใต้การช่วยเหลือของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสมาชิกทุกคน จะต้องเตรียมเรื่องนั้น ๆ มาล่วงหน้า และมีบทบาทร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการสัมมนานั้น ๆ

10.การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (self study training) เป็นวิธีการอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกล ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง ด้วยชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป โดยลดการพบปะกับวิทยากรให้เหลือน้อยที่สุด วิธีการฝึกอบรมนี้เหมาะสำหรับโครงการที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากและอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ กระจายกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ เสนาะ ดิยาวี (2532 : 166) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง ได้พัฒนาขึ้นเป็นวิธีสอนแบบใหม่ ลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องมีผู้สอน แต่ใช้เครื่องมือ เช่น หนังสือคู่มือหรือเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์สำคัญ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนจะแยกเรื่องที่ต้องเรียนเป็นส่วนย่อย ๆ ผู้เรียนจะต้องประกอบ หรือคอยทำตามแต่ละส่วนนั้น ผู้เรียนที่เรียนตั้งแต่ต้นจนจบ จะได้รับความรู้ตามลำดับจนจบทั้งหลักสูตรซึ่งสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่จัดได้หลายวิธี เป็นต้นว่า การบรรยาย การประชุมอภิปราย การศึกษาครมณ์ตัวอย่าง การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสาธิต การประชุมแบบซินดิเคต การระดมสมอง และการฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเอง (self development)

การพัฒนาตนเองคือ พื้นฐานของการพัฒนาทั้งหมด หมายความว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาและความต้องการศึกษาจะมีความหมายขึ้นมาก่อนที่จะมีกระบวนการพัฒนา ความพยายามที่จะจัดให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้น จะมาจากความสนใจและความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กร คือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกอยากที่จะพัฒนาตนเอง โดยการให้โอกาส ให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 321) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 32) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานด้วยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งการพัฒนาความรู้ความ

สามารถด้วยตนเองนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการช่วยให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำงานให้มีคุณภาพมีทัศนคติที่ดีต่องานสามารถชนะอุปสรรค และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีความสุข ส่วน ขนบ จริญญาศรีสวัสดิ์ (2540 :37) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลสามารถค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ และทักษะด้วยตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพและเพื่อความก้าวหน้าโดยวิธีการอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาทางวิชาการ ฝึกงาน และติดตามประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง

กรมสามัญศึกษา (2535 : 36-37) ได้สรุปการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ดังนี้

1. สํารวจและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ได้แก่ การรับฟัง การวิพากษ์ วิจารณ์ และนำมาปรับปรุงตนเอง ประเมินผลและปรับปรุงการทำงานของตนเองตลอดเวลา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างมีเหตุผลทางคุณธรรม

2. สนใจใฝ่รู้ ได้แก่ ศึกษาความรู้ด้วยตนเอง จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม สัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นติดตามเหตุการณ์ปัจจุบันและติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา

3. เพิ่มพูนวิทยฐานะ ได้แก่ สนใจกระตือรือร้นในการที่จะเข้าอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน

4. คิดค้นคว้าวิทยาการใหม่ ๆ ได้แก่ คิดเทคนิควิธีสอนหรือประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน และนำผลที่ได้จากการทดลองมาปรับปรุงใช้พัฒนางาน และเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

พงษ์สวัสดิ์ แพ้จ้อย (2529 : 11-12) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การว่าทำได้ 8 วิธี พอสรุปได้ดังนี้

1. การอ่านหรือ แสวงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการอภิปราย เป็นต้น

2. การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ ทำได้หลายรูปแบบ เช่น เขียนหรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องที่ตนสนใจ หรือเรื่องที่ปฏิบัติ เขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คือ วิธีการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งงาน โดยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในชั่วเวลาหนึ่ง วิธีนี้จะช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่น จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น

4. การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริง จากข้อมูลที่มีอยู่ โดยอาศัยเทคนิคการวิจัยที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเอง ให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5. การไปสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดีจุดด้อยของงานที่ตนปฏิบัติกับงานที่ได้ไปพบเห็นและเรียนรู้

6. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นวิธีการพัฒนาตนเอง โดยลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้ และประสบการณ์ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

7. การฝึกงาน มีเป้าหมายเพื่อช่วยพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริง ๆ ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานที่ส่งคนไปฝึกนั้น มีความชำนาญงานทางด้านนั้น ๆ

8. การติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานของตนเอง ในระหว่างการทำงานทุกชั้นทุกอย่าง ควรมีการติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เพื่อปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ

จากความหมายของนักวิชาการตามที่กล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญด้วยตนเอง เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และต่อตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สงวน อินตะจวง (2529:24) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการและปัญหาการพัฒนาครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภกร โสภณวสุ (2529:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาศาสตร์ของครูอาจารย์เกษตร วิทยาเขตเกษตร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์เกษตรที่มีประสบการณ์สอนน้อยกว่าสามปีและตั้งแต่สามปีขึ้นไป มีความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพศึกษาศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

เจริญชัย โชติช่วง(2531:บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ อำเภอในจังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของ ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีเพศ และอายุต่างกัน มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรเนาว์ ธรรมรัตน์พฤษ (2532 : 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เกี่ยวกับความรู้ด้านการสอน พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

ศรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 124) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด นครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยุติต่ำกว่า 45 ปี และผู้บริหารที่มี วิทยุติตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป มีปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านพัฒนาตัวเอง โดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด

สุเทพ บุญเต็ม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพความต้องการปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความต้องการสูงในทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการด้านการสัมมนาวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม ด้านการไปทัศนศึกษาดูงาน และสังเกตวิธีทำงาน ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความต้องการต่ำกว่าด้านอื่น

จิรวัดน์ นิจนตรและคณะ (2535 : 26-85) ศึกษาการฝึกอบบรมครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535-2544) พบว่า ผลการวิจัยที่เป็นแนวโน้มต่าง ๆ ของการฝึกอบบรมครูในอนาคต มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง “ปรัชญาของการฝึกอบบรมครู” การฝึกอบบรมครูถือเป็นภาระกิจอันจำเป็นของหน่วยงานการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจนตลอดชีวิตของการเป็นครู

ประการที่สอง “ความมุ่งหมายของการฝึกอบบรมครู “เพื่อให้ครูมีความกระตือรือร้น ในการใฝ่หาความรู้ ความเข้าใจ นโยบายการศึกษา เพื่อให้ครูสามารถวิเคราะห์ห้วิจัยปัญหาในห้องเรียน และเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู

ประการที่สาม “รูปแบบและเทคนิคการฝึกอบบรมครู” การฝึกอบบรมครูในทศวรรษหน้ามีรูปแบบหลากหลาย โดยคำนึงถึงปัญหาความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ลักษณะเนื้อหา เวลางบประมาณ นอกสถานที่ เน้นการฝึกอบบรมแบบใช้สถานการณ์จริง ให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ

ประการที่สี่ “สื่อและนวัตกรรมในการฝึกอบบรมครู” ใช้นวัตกรรมที่เป็นสื่อผสม มีการใช้ชุดการสอนและบทเรียนสำเร็จรูป ประกอบสื่อผสมทั้งของจริง ของจำลอง เทป วีดิทัศน์ และเอกสารสื่อ นอกจากนี้ยังมีชุดฝึกอบบรมสื่อที่ใช้ฝึกแก้ปัญหาในเวลาจำกัด

ประการที่ห้า “ สถานที่และระยะเวลาในการฝึกอบบรมครู “ สถานที่ใช้ที่ไหนก็ได้ ที่มีความพร้อมทางสาธารณูปกรณ์ มีแหล่งข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้า มีเครื่องอำนวยความสะดวกขณะฝึกปฏิบัติ อยู่ใกล้ผู้เข้ารับการฝึกอบบรมและค่าใช้จ่ายไม่สูงเกินไป

ประการที่หก “การประเมินผลการฝึกอบบรมครู” มีการประเมินทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปัญหาและสภาพความต้องการของการฝึกอบบรม เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกอบบรมครูภาวะเศรษฐกิจที่จำเป็นต่อการฝึกอบบรม เน้นการประเมินพฤติกรรมการสอน มีการติดตามผลการนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบบรมไปใช้ และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงต่อไป

นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนานุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการพัฒนานุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาเจ็ดวิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางรายวิชา ในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษาและวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ผลวิจัยพบว่า

1)ผู้บริหารและครู อาจารย์ มีความต้องการพัฒนานุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนานุคลากรระดับมากทุกวิธีการ

2)อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรไม่แตกต่างกัน

ศิริพร ดวงพร (2536: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการเพิ่มสมรรถภาพการสอนของครูฟิสิกส์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ครูฟิสิกส์มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพการสอนอยู่ในระดับมาก และครูฟิสิกส์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการเพิ่มสมรรถภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราศรี ปูนทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล มีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากและคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานพ แก้วขาว (2536 : 59-71) วิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สุภาณี ทยาธรรม (2536 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพด้านเพื่อนร่วมงานมีค่ามากที่สุด ด้านรายได้มีค่าน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 มีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร คือ ขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดงาน โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยมุ่งพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งโรงเรียน ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การจัดกิจกรรมการศึกษา

ดูงาน และการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามงาน /โครงการพัฒนาบุคลากรหลังสิ้นสุดการดำเนินงาน

เนื่องนิจ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูอยู่ในระดับมาก

จรรยา นราคร (2538 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้มีความต้องการการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ที่ปฏิบัติงานในขนาดต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมไม่แตกต่างกัน

รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2538 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การศึกษากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งสิบด้านได้แก่ การส่งบุคลากรไปประชุมสัมมนา การประชุมในโรงเรียน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การนิเทศงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ การจัดอบรมหรือสัมมนาในโรงเรียนและการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น ๆ

ชนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 65-66) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติม ในสถาบันการศึกษาและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

สมพิศ โสดารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีวิทยุติต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.001 ส่วนข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ เทโหปการ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ครูอาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างกว้างขวาง ควรให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ควรสนับสนุนเงินทุนการศึกษาแก่ผู้ที่ทำการศึกษาต่อ ควรจัดทัศนศึกษาดูงานปีละ 1-2 ครั้ง ควรจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ให้การอบรม ควรจัดในช่วงปิดภาคเรียน ควรจัดให้มีแหล่งสำหรับศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น และควรกระตุ้นให้ครูอาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ทำให้เข้าใจว่า บุคลากรที่มีความแตกต่างกันด้านเพศและประสบการณ์ในการทำงาน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้งแตกต่างและไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามตัวแปรดังกล่าวนี้ได้ถูกกำหนดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง เมื่อนำมาศึกษากับอีกระยะเวลาหนึ่งและสถานที่หนึ่ง ผลการศึกษาอาจจะสอดคล้องหรือขัดแย้งกันได้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

งานวิจัยในต่างประเทศ

อิฟโร (จุฬารัตน์ พิบูลย์. 2534 : 47; อ้างอิงมาจาก Evero. 1984:360-A) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษาชุมชนของหน่วยงานทางการศึกษา รัฐจอร์เจีย โดยศึกษาเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครูต่อปัญหาของผู้

บริหารโรงเรียนจำแนกตามเพศ คุณวุฒิ และประสบการณ์ทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วิทยุติของครูไม่เป็นองค์ประกอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการรับรู้ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนจากผลงานวิจัยดังกล่าว สรุปความคิดเห็นได้ว่า ครูที่มีวิทยุติต่างกัน มีทัศนคติต่อการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วธน (มานพ แก้วขาว. 2536 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Waren. 1974 : 3561 - A) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการโดยสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จากทุนของสหรัฐอเมริกา พบว่า การพัฒนาบุคลากรประจำการนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติ ดังนี้

1. ควรปรับโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
2. ควรมีการประเมินผลความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป

3. ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอแนะวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
4. ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
5. ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
6. ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย
7. ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
8. ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสม กับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

คาล์ค (มานพ แก้วขาว. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Clark. 1970 : 2767- A) ได้ทำการวิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการโดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรได้มีการกำหนดเป้าหมาย เฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เชสเตอร์(สามารถ บุญทอง. 2537:66 ; อ้างอิงมาจาก Chester. 1966: 288) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่าพฤติกรรมการที่ทำให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรมสาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชมเรียน

และสังเกตการสอนจัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การจัดปฐมนิเทศครูใหญ่ หารือวิธีการงานของครูแบบติเพื่อก่อ โดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกสื่อทัศนวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประมวลผลการเยี่ยมห้องเรียน และการจ่ายเบี้ยค่าพาหนะ ที่พักในการให้ครูไปอบรมวิชาการ

จอห์นสเตอร์ส (มานพ แก้วขาว, 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Johnstors, 1971 : 212) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ ซึ่งเรียงตามลำดับดังนี้ คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจ และการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลงานการวิจัยต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรครูอาจารย์หรือผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดความต้องการโดยเน้นเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ควรมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาในหลาย ๆ รูปแบบ ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการวิจัยที่เสนอมาทำให้พิจารณาได้ว่า ตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยนี้ มุ่งเพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา บทนี้กล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิธีจัดกระทำกับข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดพังงาปีการศึกษา 2543 จำนวน 449 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2543 กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 :608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 210 คน และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยใช้วิธีจับฉลาก ตามลำดับ

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

ตัวแปร	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	เพศชาย	เพศหญิง		เพศชาย	เพศหญิง	
ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	47	103	150	22	48	70
ประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี	129	170	299	60	80	140
รวม	176	273	449	82	128	210

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ครูผู้สอนมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ(check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ท(สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2534 : 107-110 ; อ้างอิงมาจาก ไลเคิร์ท. 1964) ห้าระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดค่าเป็นคะแนน 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับประกอบด้วยคำถาม 31 ข้อ

วิธีสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1.ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแล้วพิจารณาสร้างเป็นข้อคำถาม 31 ข้อ ภายใต้สามองค์ประกอบ ตามแนวคิดของนักวิชาการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

2. นำแบบสอบถามที่สร้าง เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย วัชร.ต. ลัทธิต ษปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนดิบุกพิงงวิทยายน คุณไพศาล นาคนิยม ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดพังงาและคุณจรูญ สุดสาย ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพังงา ตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอในการปรับปรุงอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .8871

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองและแก้ไขแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบ และแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับสมบูรณ์ สำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพังงา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ให้ครูอาจารย์ ตอบแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามแจกให้ครูอาจารย์ที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเป็นรายโรงเรียนด้วยตนเอง

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 นำมาจัดหมวดหมู่ตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน แล้วหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษานำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและองค์ประกอบ
3. นำค่าเฉลี่ยรายชื่อและรายองค์ประกอบ มาเทียบเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของเบสต์ (Best. 1977:174) และจัดลำดับ เพื่อทราบลำดับและระดับความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.6668-5.0000	หมายถึง	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.3334-3.6667	หมายถึง	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.0000-2.3333	หมายถึง	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

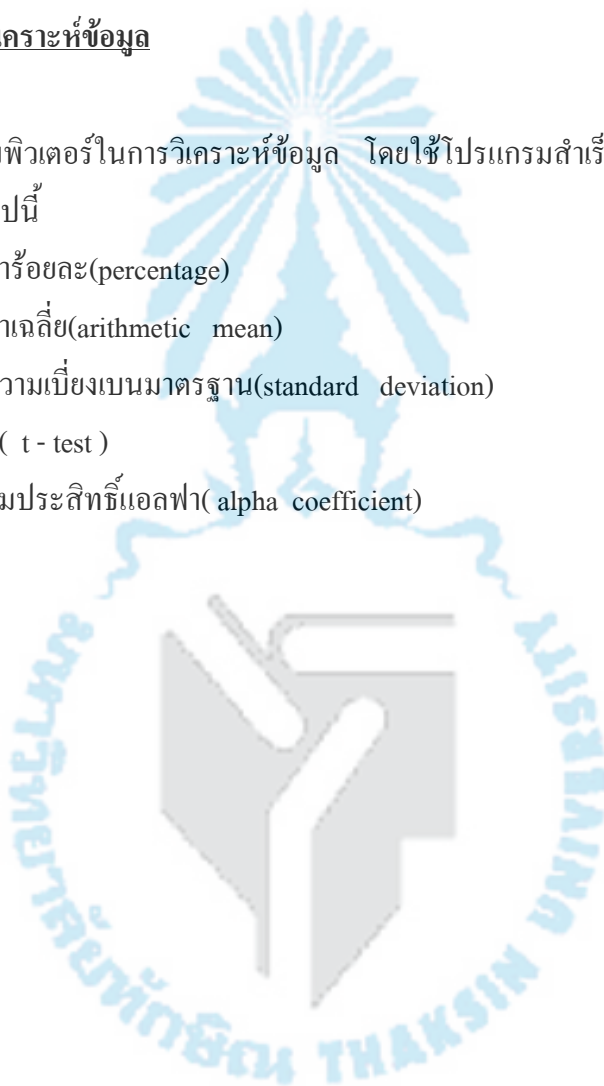
4. หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบการกระจายของข้อมูลรายข้อ

5. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows
หาค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าร้อยละ (percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)
3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่า t (t-test)
5. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา นำเสนอตามลำดับดังนี้ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

	การเสนอผลการวิจัย	ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean)	
N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample)	
SD	แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)	
P	แทน ความน่าจะเป็น (probability)	
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานแบบที (t-distribution)	

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับที่มาของแบบสอบถามและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดปรากฏตามตาราง 2 - 3
ตาราง 2 ที่มาของแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนแบบสอบถาม				
	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	ฉบับสมบูรณ์	ร้อยละ
ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา	210	210	100	210	100
รวม	210	210	100	210	100

จากตาราง 2 แสดงว่า แบบสอบถามที่ศึกษาข้อมูลจากครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา จำนวน 210 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามตัวแปร

ที่	ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ครูอาจารย์	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	82	39.04
	หญิง	128	60.96
	รวม	210	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ต่ำกว่า 10 ปี	70	33.33
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	140	66.67
	รวม	210	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา จำนวน 210 คน เมื่อจำแนกตามตัวแปร พบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา เพศชาย จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 เพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 60.96 ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู
อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยจำแนกเป็นรายองค์
ประกอบและรายข้อดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร
ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมและ
รายองค์ประกอบ

องค์ประกอบ ที่	ความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	\bar{X}	SD	ระดับความต้องการ
1.	การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา	3.0770	.8816	ปานกลาง
2.	การฝึกอบรม	3.6027	.5696	ปานกลาง
3.	การพัฒนาตนเอง	3.7323	.6445	มาก
	รวม	3.4706	.5854	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและ เมื่อ
พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก(ดูรายละเอียดรายข้อ ภาคผนวก ค.
ตาราง 7)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนานุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกัน

ความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรม การพัฒนานุคลากร	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	N = 82		N = 128			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา	3.0691	.8705	3.0820	.8920	-0.103	.917
การฝึกอบรม	3.5892	.5782	3.6113	.5662	-0.274	.784
การพัฒนาตนเอง	3.7019	.5918	3.7517	.6777	-0.546	.585
ภาพรวม	3.4534	.5684	3.4817	.5980	-0.341	.733

จากตาราง 5 แสดงว่าครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการพัฒนานุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

ความต้องการเกี่ยวกับกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	N = 70		N = 140			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา	3.1143	.8693	3.0583	.8902	0.433	.666
การฝึกอบรม	3.6241	.6012	3.5920	.5551	0.385	.701
การพัฒนาตนเอง	3.7381	.7273	3.7294	.6017	0.092	.927
ภาพรวม	3.4922	.5855	3.4599	.5871	0.376	.707

จากตาราง 6 แสดงว่าครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งต่อไป ตามลำดับ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา และเพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ จากประชากร คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2543 จำนวน 449 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบสัดส่วนจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน แล้วใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน และสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ ภายใต้อำนาจกำกับดูแลของนักวิชาการ คือ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อต้องการทราบตัวแปรอิสระ ได้แก่เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ประกอบด้วยคำถามจำนวน 31 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้เสนอกณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิสามท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้มีความเที่ยงตรงด้านโครงสร้างและเนื้อหา หลังจากปรับปรุงแก้ไขจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรครูในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .8871

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพังงาในการประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหาร โรงเรียนและให้ครูอาจารย์ในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไป 210 ชุด ได้รับคืน 210 ชุด มีความสมบูรณ์ 210 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window เพื่อหาค่าสถิติดังนี้

1. หาค่าร้อยละตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. หาค่าเฉลี่ย รายชื่อและรายองค์ประกอบ นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ประเมินค่าของเบสต์ (Best 1977:174) เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา
3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาความกระจายของข้อมูล
4. ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าที (t – test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ในสามองค์ประกอบ ปรากฏผลดังนี้

1. ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า

2.1 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา พบประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ ปรากฏว่า องค์ประกอบการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 65-66) ที่ได้วิจัยศึกษาเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพิศ โสดารักษ์ (2539: 92) ที่ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 พบว่า ความต้องการการพัฒนา

บุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยศักดิ์ เกษามูล(2534:82) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเทพ เทโพบการ (2540:55) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระเนาว์ ธรรมรัตน์พฤกษ์ (2532:100) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนืองนิจ จำแก้ว (2537:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536:บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิโรจน์ ไทยทอง (2535:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ระดับมากทุกวิธี

ที่ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง น่าจะเป็นเพราะว่า

ในการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา สถาบันการศึกษาที่จะรองรับเพิ่มเติมของครูอาจารย์ยังอยู่ห่างไกลจากโรงเรียนที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานอยู่การศึกษาเพิ่มเติม จะกระทำได้อีกก็ต่อเมื่อต้องลาไปศึกษาต่อเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติค่อนข้างที่จะทำได้ยาก ด้วยสาเหตุหลายประการ ดังเช่น จำนวนครูในโรงเรียนที่จะปฏิบัติงานแทนครูซึ่งลาไปศึกษาต่อมีไม่เพียงพอ ตัวผู้ต้องการลา

ศึกษาต่อเองมีภารกิจทางครอบครัว ที่ไม่เอื้ออำนวยให้ลาศึกษาต่อได้และในการลาศึกษาต่อครู อาจารย์จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนในช่วงปีงบประมาณนั้น ๆ การที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนย่อมกระทบกับรายได้ของครูอาจารย์ ซึ่งมีเพียงเงินเดือนเป็นรายได้หลัก (สาโรช วัฒนสโรช . 2538) และ เอกวิทย์ ฌ ถกลาง (2538 : 5) กล่าวว่า ในปัจจุบันครูมีจำนวนหลายแสนคนมีฐานะเป็นข้าราชการจึงมีรายได้ไม่เพียงพอ เงินสนับสนุนก็น้อย ในขณะที่ครูอาจารย์เหล่านั้นยังต้องมีรายจ่ายในครอบครัวคงเดิมหรือเพิ่มขึ้นและยังต้องใช้จ่ายในการศึกษาเพิ่มเติมอีก

ครูอาจารย์ไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านเงินทุนการศึกษาจากหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งทำให้การลาศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในสภาพปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ครูประสบปัญหาทางการเงินเป็นจำนวนมาก สุขวิช รังสิตพล (สยามรัฐ. 2540 : 14 ; อ้างอิงมาจาก สุขวิช รังสิตพล) ระบุว่า ได้เร่งให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูไปสำรวจครู ที่มีหนี้สินลูกหนี้ทั้งในระบบและนอกระบบว่ามีจำนวนที่แน่นอนเท่าใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการหามาตรการช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับ จำนง เวทย์ประสิทธิ์ (2535: 89) ที่วิจัยพบว่า งบประมาณเป็นปัญหาหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรสำหรับในการฝึกอบรม งบประมาณพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่จัดสรรไว้ค่อนข้างน้อย จึงเป็นปัญหาในเรื่องดำเนินการฝึกอบรม โดยเฉพาะการอบรมนอกสถานที่ ทั้งที่โรงเรียนหรือหน่วยงานเป็นผู้จัดซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537: บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ การขาดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ดิเรก พรสีมา (2542 : 14) ที่พบว่า งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมดเป็นงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก

ครูอาจารย์เห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537: บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ไม่นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน สอดคล้องกับ พนัส หันนาคินทร์ (2530 : 132-133) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับ ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่ และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้

สูงขึ้น ซึ่งควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผลระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งตรงกับ ดิเรก พรสีมา (2542 : 11-12) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้ครูมีสถานภาพมั่นคง ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระเบียบ กฎเกณฑ์ การบริหารของระบบราชการสกัดกั้นเสรีภาพความก้าวหน้าของวิชาการและไม่กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สถานศึกษาขาดบรรยากาศชุมชนวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู

ครูอาจารย์ไม่ได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ดังที่ มุกดา สุนทรรัตน์ (2532 : 27-28) กล่าวไว้ว่า คนเราเมื่อทำงานมาระยะหนึ่งแล้ว หลังจากที่ทุ่มเททั้งกำลังใจ กำลังกาย การทำงานให้กับองค์กรอาจเกิดความแข็งและเบื่องานที่ทำมาหลายปี จนเกิดความซ้ำซากจำเจ ทำให้ผลงานเริ่มถดถอย ดังเช่นที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2533 : 174-176) กล่าวถึงหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ในการจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรใด ๆ ก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนา ส่วนองค์ประกอบการพัฒนาตนเองที่อยู่ในระดับมากนั้น น่าจะเนื่องมาจากการพัฒนาตนเองนั้นครูอาจารย์ผู้รับการพัฒนาสามารถหาความรู้หรือประสบการณ์เพิ่มเติมได้ไม่ยากเย็นนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันที่สื่อต่างๆ มีประสิทธิภาพสูง จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้รับการพัฒนาเช่นสององค์ประกอบแรก ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะต้องเล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวและพยายามหาวิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรที่รับผิดชอบ

น่าจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา อย่างยิ่ง หากผู้บริหารได้เปิดโอกาสและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาบุคลากร โดยตอบสนองความต้องการของครูอาจารย์ โดยพยายามหาวิธีการที่เหมาะสม จัดให้มีสวัสดิการ จัดพัฒนาบุคลากรโดยวิธีต่าง ๆ โดยใช้วิทยากรที่มีความสามารถในการฝึกอบรม จัดฝึกอบรมโดยการไปทัศนศึกษาดูงาน การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญ สอดคล้องกับความเห็นของ อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2536: 61) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้แก่ครูทั้งกลุ่ม ควรเป็นความต้องการที่แท้จริงของครู ซึ่งอาจเชิญวิทยากรมาบรรยายทั้งภาคปฏิบัติและฝึกปฏิบัติ จะทำให้การฝึกอบรมได้ผลดี ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีแหล่งค้นหาความรู้เพิ่มเติมให้มากขึ้น สอดคล้องกับ สาโรช ไสยสมบัติ (2534 :108) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูอาจารย์กระตือรือร้นในการศึกษาต่อด้วยการจัดแหล่งวิชาการ

ภายในโรงเรียน ตามควรแก่ฐานะของโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการศึกษาหาความรู้ ในการพัฒนาตนเอง ด้วยการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

2.. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภณ สารธรรม(2532 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาทั้งโดยโรงเรียนจัดและกรมสามัญศึกษา หรือหน่วยงานอื่นจัดไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำเนียร เพชรรัตน์ (2535 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองสงขลา พบว่า ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริญญา กรวยทอง (2538 : 74) ที่ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายงานสอน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทัศนคติของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536 : 85) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติและด้านทักษะ ตามตัวแปรเพศ ครูอาจารย์ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยปรากฏว่า ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาวินิจฉัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า เพศไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพัฒนาของครูอาจารย์ การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูอาจารย์ทุกคนต่างก็ตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคนเราทำงานไปได้ระยะเวลาหนึ่ง ต่างก็ได้รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จนไม่อาจจะเรียนรู้ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อีกทั้งสังคมยัง

แสวงหาบุคคลที่มีความรู้และทักษะที่เป็นปัจจุบันเพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงกดดันให้ทุกคนมีความต้องการการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรจึงเกิดขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน ดังเช่นที่ ชีรุฒิ ประทุมทรัพย์ (2536 : 63) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า องค์การการศึกษาเติบโตขึ้น ลักษณะงานทวีความซับซ้อนยิ่งขึ้นและต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงที่มีมารอบด้านขององค์การ ทั้งภายนอกและภายในองค์การการศึกษา จึงยังให้ องค์การแสวงหาบุคคลที่มีความรู้และทักษะที่เป็นปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้ รวมทั้งครูอาจารย์ทั้งเพศชายและหญิงต่างก็ได้รับประสบการณ์จากสถาบันที่มีโครงสร้างหลักสูตรและแนวทางการจัดกิจกรรมร่วมกัน ผ่านการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งภายใต้กฎเกณฑ์อันเดียวกัน ภายใต้บทบาทหน้าที่ นโยบายของกรมสามัญศึกษา ดังที่กรมสามัญศึกษา (2532 : 2-40) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนปฏิบัติการกิจใน 6 งานคือ งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชนและงานบริหารทั่วไป ทำให้ครูอาจารย์มีพื้นฐานความรู้ในการปฏิบัติงานภารกิจตามขอบข่ายเดียวกัน ดังที่ วนูเช็ง มะระอชิ (2531: 92) กล่าวว่า ครูเพศชายและเพศหญิงต่างก็ได้รับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยกระตุ้นเท่าเทียมกัน ทำให้ครูอาจารย์ทุกคน มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพงศ์ จุ่มฉวี (2532 : 138) ที่กล่าวว่า ครูอาจารย์ทั้งเพศชายและหญิง ต่างปฏิบัติหน้าที่ที่มีลักษณะงาน มีบทบาทและความรับผิดชอบเหมือน ๆ กัน แสดงว่าครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาต่างมีประสบการณ์ทางด้านการศึกษาและการปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เช่นที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช(2532:32) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาและความต้องการศึกษามีขึ้นก่อนที่กระบวนการพัฒนานั้นมาจากความสนใจและความต้องการของแต่ละคน การจัดบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกรักอยากพัฒนา โดยให้ออกาสข่าวสารให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุนโดยตรง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 117) กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลได้รับรู้ในสิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ผลที่ได้ก็ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นเพศต่างกันจึงไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ความต้องการการพัฒนาบุคลากรมีความแตกต่างกันแต่อย่างใด

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา มากยิ่งขึ้น หากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาความรู้โดยไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังที่ สมาน รังสิโยกฤษณ์ (2530 : 16) กล่าวไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมี

ความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้ความสำคัญแก่ครูอาจารย์ทุกเพศในการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2.2 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 124) ที่ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปีและผู้บริหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ แก้วขาว(2536 : 87) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระพงษ์ จุยมณี (2532 :79-86) ที่ศึกษาพบว่า ครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยปรากฏว่า ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ที่ผลการศึกษาวินิจฉัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคคล ในโครงสร้างการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา มีขอบข่ายการบริหารรูปแบบเดียวกันและได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของครูอาจารย์ ไว้ในแนวเดียวกัน โดยกรมสามัญศึกษา (2532 : 40) ได้กำหนดขอบข่ายงานไว้ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครองนักเรียน งานบริการ งานโรงเรียนกับชุมชน และงานบริหารทั่วไป หรืออาจเนื่องมาจากครู อาจารย์ ที่มีประสบการณ์มากหรือน้อยก็ตาม มีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้ประกาศใช้แล้วและสอดคล้องกับ กรมสามัญศึกษา (2539 ก : 9) ที่

กล่าวไว้ว่า กรมสามัญศึกษามีนโยบายที่จะเร่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบทบาทของครูให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยรูปแบบเนื้อหา วิธีการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและแรงจูงใจให้เข้ารับการพัฒนา เช่นที่ กิติมา ปริดีดิติก (2529 : 154) กล่าวไว้ว่า ปัจจุบันการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและนำกระบวนการกลุ่มมาใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน ทำให้ครูอาจารย์ได้ร่วมปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 169-171) ได้กล่าวไว้ในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากหรือปฏิบัติงานในหน้าที่มาเป็นเวลานานแล้ว การพัฒนาบุคลากรอาจเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ดังที่ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 169-171) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้จึงน่าจะเป็นประโยชน์ถ้าหากในการเตรียมการเพื่อการพัฒนาบุคลากร ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการจะเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาโดยทัดเทียมกัน โดยไม่ต้องแบ่งประสบการณ์ในการทำงานแต่อย่างใด

จึงน่าจะเป็นประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ยิ่งขึ้นหากผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรจัดพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและมีศักยภาพ ตามกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ต้องคำนึงถึงประสบการณ์ในการทำงานแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริรินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 140) ที่ได้เสนอแนวทางไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเสมอภาค ควรจัดให้ครูที่มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นกระบวนการกลุ่มและที่สำคัญ ควรสนับสนุนให้ครูอาจารย์มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพตามผลงานและความรู้ความสามารถ เพื่อให้ครูอาจารย์ได้ทุ่มเทและเสียสละเพื่อหน้าที่การงานอย่างเต็มเวลา เต็มความรู้และความสามารถ อันจะเป็นผลดีต่อการจัดการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพังงา ควรส่งเสริมให้ครูอาจารย์ในสังกัดได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยการจัดสื่อสารสนเทศต่างๆ ให้เพียงพอ เพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนในด้านการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา และการฝึกอบรมนั้น ควรประสานกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาในท้องถิ่น เช่น สถาบันราชภัฏภูเก็ต ในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ได้แก่ การเปิดศูนย์การเรียนรู้ในจังหวัดพังงา เป็นต้น

2. ในการจัดการฝึกอบรม หรือการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ควรให้ครูอาจารย์ได้เข้ารับการอบรมโดยทั่วถึงกัน อย่าให้เกิดข้อจำกัดในด้านเพศ หรืออายุราชการ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ก่อนและหลังได้รับการพัฒนาบุคลากร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมล ธิโสภาน. "การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของไทยและประเทศใกล้เคียง" เอกสารการสอน
ชุดวิชาการจัดโรงเรียนมัธยมศึกษา. หน้า 81 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ยูไนเต็ดโปรดักชั่น,
2524.
- กรณีการ์ นิชมศิลป์และคนอื่นๆ . การบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- การฝึกหัดครู, กรม. การวิจัยและพัฒนาแบบการพัฒนาคูให้มีประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ตาม
หลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา . โครงการวิจัยด้านการผลิตและการใช้ครู.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.
- กิตติมา ปรีดีดิติก ทฤษฎีการบริหารองค์การ . กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์, 2529.
_____. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น . กรุงเทพมหานคร : อักษรพัฒนา,
2532.
- เกศินี หงส์นันท์. "ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ" วารสารกรมบัญชีกลาง.
29(50) : 78 ; กันยายน - ตุลาคม 2531 .
- ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัด
เทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- ขรรค์ชัย อ่อนมี. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผล
สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการ
ศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ขนิษฐา มุตตาหาราช. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ภาคใต้, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถาน
ศึกษา กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2531. ก
_____. การบริหารบุคลากรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ครุสภา,
2531 .

- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน.คู่มือการบริหารบุคคล (เล่มที่ 17 การพัฒนาบุคลากร) กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย , 2531ข.
- _____ระบบการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2533.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา . กรุงเทพฯ: สยามศิลป์
การพิมพ์, 2531.
- จรูญ นราดร. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ
ในภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ :
2538 , ถ่ายเอกสาร.
- จตุภูมิ แจ่มหม้อ. การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา เขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2537 . อัดสำเนา.
- จรรุภา บุญเกิด. การศึกษาความต้องการการพัฒนาทางด้านวิชาการของครูอาจารย์โรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา วิทยานิพนธ์ กศ.ม. :
มหาวิทยาลัยทักษิณ : 2542 , อัดสำเนา.
- จิรเนาว์ ชรรมรัตน์พลฤกษ์. ศึกษาความเห็นและความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์ เกี่ยวกับความรู้ด้านการสอน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ พิบูลย์. การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- “จุดประกายสู่แผน 8”, ฐานเศรษฐกิจ. 1 ; 8-14 ,มีนาคม, 2538.
- เจริญชัย โชติช่วง. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้. ปรินญาณิพนธ์
กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- จ่านง เวทย์ประสิทธิ์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- จำเนียร เพชรรัตน์. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา. กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สงขลา, 2535. ถ่ายเอกสาร.

- เจลีชว อยู่สีมารักษ์. "ก.ค. ในยุคปฏิรูปการศึกษา", วารสารข้าราชการครู. 17 : 5 ;
มิถุนายน - กรกฎาคม 2540.
- ชนะ กลีภารณ์. "หลักการบริหารการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนา", หน่วยศึกษานิเทศก์
กรมการฝึกหัดครู 4(2) : 14; มกราคม 2531.
- ชลิดา สรรมณีและคนอื่น ๆ . การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ ฯ :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2534.
- จิรวัดน์ นิเจนตร และคณะ . " การฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535 –2544)" วารสาร
วิจัยทางการศึกษา. 23 ตุลาคม- ธันวาคม 2536, 2535.
- ชื่น ฤทธิวงศ์. การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์อำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ
บุคลากรสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม
สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ , 2541. อัดสำเนา.
- ชุมศักดิ์ อินทรักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : ภาควิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2531.
- เชียวชาญ อังศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2530.
- ชัยศักดิ์ เกษามูล. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2534. ถ่ายเอกสาร.
- ดิเรก พรสีมา" การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย"
วารสารวิชาการ. 2(4) : 9-14 ; เมษายน 2542.
- ถิรพล วัฒนะประดิษฐ์. การบริหารบุคลากรการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุณพินอักษรกิจ, 2525.
- ทดสอบทางการศึกษา,สำนักงาน. รายงานผลการประเมินการใช้หลักสูตร ปีการศึกษา 2533.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว ,2536.
- ทวีป อภิสัทธี. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : บริษัทต้นอ้อ จำกัด.2536.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
.....องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9, กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2537.
- ธีระพงศ์ จุยมณี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. ถ่ายเอกสาร.

- ธีระวุฒิ ประทุมณพรัตน์และคนอื่น ๆ . การพัฒนาบุคลากร. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระวุฒิ ประทุมณพรัตน์ . การบริหารการศึกษา. สงขลา : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. อัดสำเนา.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์ , 2534.
- _____ . ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์ , 2527.
- นโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม, สำนัก . แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539- 2540. ธันวาคม 2538.
- นิโรจน์ ไทยทอง. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม สงขลา: โครงการบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538.
- เนื่องนิจ จำแก้ว. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร ; 2537. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเลิศ ไพรินทร์ . เทคนิคเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ทักษะและทัศนคติ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. , 2538.
- ปริญญา กรวยทอง. การศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายการสอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2538 . ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา บุณนาค. การบริหารบุคคลระดับจังหวัด. กรุงเทพฯ: วิกตอรีเพาเวอร์พอยการพิมพ์, 2526.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- ผล สัตถาภรณ์. การพัฒนาบุคคล . ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532. อัดสำเนา.
- พงษ์สวัสดิ์ แพ้ขุย. ทักษะของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529 : อัดสำเนา.
- พนม พงษ์ไพบุลย์. “สารจากอริบตี,” ปารีชาติ . (3) : 2; มีนาคม 2539.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2534.

- พรทิพย์ อรุณทอง. การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
งานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชา
ชีพครู. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2526.
- _____. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร . โรงพิมพ์เนติกุล
การพิมพ์, 2530.
- ไพโรจน์ นาคสุวรรณ. การบริหารโรงเรียน. ภาควิชาการบริหารการศึกษา .คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2528.
- _____. หลักการบริหารบุคคล. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2535. ถ่ายเอกสาร.
- ภิญโญ สาธร . การบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : ศ.ศ. การพิมพ์ , 2523.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา . พิมพ์ครั้งที่ 3 : กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช ,
2517.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช , 2523.
- _____. หลักการบริหารการศึกษา . กรุงเทพมหานคร : องค์การคำคุณฐา, 2526 .
- มาฆะ ผดุงรส. ทัศนะของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา .ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง .ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- มุกดา สุนทรรัตน์."แก้เซ็งและเบื่องานด้วย Job Enrichment & Job Enlargement ."วารสาร
เพิ่มผลผลิต. 28: 27-28 ; ธันวาคม 2531 – มกราคม 2532.
- เมธี ปิรันธนานนท์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จักรสันติวงศ์ ,2523.
- _____. การบริหารบุคลากรในทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเอส พรินต์ติ้ง(วัดขี้เหล็ก), 2529.
- รวีวรรณ นาคเอี่ยม. การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์
สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชา
บริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- เลิศศักดิ์ พรหมประเสริฐ. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- วราศรี ปูนทอง. ความต้องการการพัฒนามูลสารของคณาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงาน
วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2536.
อัดสำเนา.
- วิหาการ ,กรม. คู่มือการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521
(ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. 2534.
- วิจิตร ศรีสะอาด. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ:สาขาศึกษาศาสตร์:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2525.
- วิจิตร อวาทะกุล. การฝึกอบรม . กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- แวณุเชิง มระอชี. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถม
ศึกษา จังหวัด ในเขตการศึกษา 2. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- ศจี อนันต์พคุณ. การศึกษาการปฏิบัติงาน การพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหาร วิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร ดวงพร. การศึกษาความต้องการเพิ่มสมรรถภาพการสอนของครูฝึกสกีในโรงเรียนมัธยม
ศึกษาตอนปลาย จังหวัดมหาสารคาม. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2536. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรินทร์ วงศ์สวัสดิ์. การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภกร โสภณวสุ. ความต้องการในการฝึกอบรม วิชาชีพศึกษาศาสตร์ ของครูอาจารย์เกษตร
วิทยาเขตเกษตร วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2529. อัดสำเนา.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต, 2529 .

- สงวน อินตะจวง. ความต้องการและปัญหาการพัฒนาครูตามทัศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดแพร่. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- สมพิศ โสดารักษ์. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2539. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชน จำกัด, 2530.
- สามารถ บุญทอง. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. ถ่ายเอกสาร.
- สาโรช วัฒนสโรช. "อีกแง่มุมหนึ่งของครูกับ ก.ค.,” วารสารข้าราชการครู 16(1) : 19 ; ตุลาคม- พฤศจิกายน, 2538.
- สาโรช ไสยสมบัติ. ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- สามัญศึกษา, กรม. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2532. กรมสามัญศึกษา กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ, 2532.
- _____. การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา , 2535.
- _____. แนวทางการจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). ม.ป.ท., 2539. อัดสำเนา.
- _____. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- “สุขวิชห่ม 500 ล้าน ปลดหนี้ครู”, สยามรัฐ. 19 มกราคม 2540. หน้า 14
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2534.

- สุเทพ เทโหปการ. การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยทักษิณ ; 2540 .ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ บุญเดิม. สภาพและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ:การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา,กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช ,มหาวิทยาลัย การบริหารบุคลากรหน่วยที่ 1-7 .นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
_____ . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-6 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ก.
_____ .การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533.
_____ . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช , 2537.
_____ . เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนพัฒนาโรงเรียน . กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.
_____ . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
_____ . การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15. นนทบุรี: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.
- สุภาณี ทยาธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอ
ใจในงานพยาบาลอาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สุรพันธ์ ยนต์ทอง. การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : สุทธิสารการพิมพ์, 2525.
- สุรศรีพรรณ ดุลยจินดา. “ข้าราชการไทย: บทวิเคราะห์เพื่อแนวทางการพัฒนา” สถาบันที่ปรึกษา
เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ . 172: 1-7 ; มีนาคม 2538.

เสรี ลาขโรจน์”การมัธยมศึกษาของรัฐ” เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาผู้บริหารโรงเรียน
และหัวหน้าหน่วยงาน สังกัดกรมสามัญศึกษา ประจำปี 2536. นนทบุรี:สำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัด,2536. อัดสำเนา.

โสภณ สารธรรม. ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษาในทรศณะครูโรงเรียนมัธยม
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์.: ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2532. ถ่ายเอกสาร.

เสนาะ ดิยาวี . การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

หน่วยศึกษานิเทศก์ ,กรมสามัญศึกษา. รายงานประจำปี 2541. กรุงเทพฯ:

สงขลากรีนกรุป จำกัด, 2541.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,
2527 .

อรุณี กาญจนสุวรรณ. การบริหารงานบุคคล. สงขลา: วิทยาลัยครูสงขลา, 2535.

อรุณี ร่มนุ่น. “การพัฒนาตนเอง”. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา 13(13) : 19 ; กุมภาพันธ์
- มีนาคม 2539.

อุดมศักดิ์ พลอยบุตร. “การนิเทศภายใน:ภาคปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ”, สารพัฒนาหลักสูตร .
12(114): 57-63 ; เมษายน- พฤษภาคม . 2536.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์,
2528.

เอกวิทย์ ณ ถลาง.”มุมมองของสถานภาพครูในปัจจุบัน,” วารสารข้าราชการครู. 14(8) : 5 ;
ธันวาคม 2537 – มกราคม 2538.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. “Determining Sample Size for Research
Activities,” Journal of Educational and Psychological Measurement .
30:607-610; 1970.

Best.John W. Research in Education . 3 rd ed. New Jersey: Prentice Hall.1977.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/280

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

26 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์

เรียน นายไพศาล นาคนิยม

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายถาวร อุทัยวงพันธ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ พัฒนาคณาจารย์ของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวินิจฉัย ดังนี้

ดร.อาคม วัดไรสง ประธานกรรมการ

ผศ. ศศิธร นันทิยานนท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใ้ข้ขอลความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถาม สมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร/โทรสาร(074)443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/281

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

26 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน นายจรูญ สุธาส

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายถาวร อุทัยจนพันธ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษากันคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ พัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวินิจฉัย ดังนี้

ดร.อาคม วัตโธสง ประธานกรรมการ

ผศ. ศศิธร นันทยานนท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร/โทรสาร(074)443988

(ส่วนา)

ที่ ทม 2301.03/282

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

26 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ลัทธิต บศปัญญา

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายกำจร อุทัยวงนพันธ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ พัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.อาคม วัตไชสง ประธานกรรมการ

ศส. ศศิธร นันทิยานนท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตไ้ร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร/โทรสาร(074)443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/283

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

26 กุมภาพันธ์ 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพังงา

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายกำจร อุทัยวงษ์พันธ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา ตั้งถัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.อาคม วัลโลง ประธานกรรมการ

ผศ. ศศิธร นันทิยานนท์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพังงา เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร/โทรสาร(074)443988



ภาคผนวก ข.

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

ผู้วิจัย

นายกำจร อุทัยวนพันธ์

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ – สถาบันราชภัฏภูเก็ต



คณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. อาคม วัชโรสง

ประธานกรรมการ

ผศ. ศศิธร นันทิยานนท์

กรรมการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 2 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของครู อาจารย์ โรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา
2. การตอบตามความคิดเห็นตามความรู้สึกรับแท้จริงของท่าน จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์โดยส่วนรวมต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในครั้งนี้จะสรุปผลในลักษณะภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน หรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด
4. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ หากท่านเว้นข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้แบบสอบถามขาดความสมบูรณ์ ซึ่งไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการวิจัยได้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายกำจร อุทัยจนพันธ์
นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ- สถาบันราชภัฏภูเก็ต


ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ตรงตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	[] 1
[] ชาย	
[] หญิง	
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	[] 2
[] ต่ำกว่า 10 ปี	
[] ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	



ตอนที่ 2

การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 31 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ การตอบแต่ละข้อให้ท่านเขียนเครื่องหมาย /
ในช่องระดับตามความต้องการของท่าน ในการพัฒนาคณาจารย์ ของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ซึ่งตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว โดย
กำหนดคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง ต้องการ ให้จัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ต้องการ ให้จัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ต้องการ ให้จัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ต้องการ ให้จัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ต้องการ ให้จัดกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์ ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
0	การฝึกอบรมโดยวิธีการสัมมนา		/				[]
00	การฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต				/		[]

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการ มาก หมายความว่า ความต้องการให้มีกิจกรรม การฝึกอบรมโดยวิธีการสัมมนาเพื่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับ มาก

จากตัวอย่างข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการ น้อย หมายความว่า ความต้องการให้มีกิจกรรม การฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิตเพื่อการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย

ข้อที่	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	<u>การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา</u>						
1.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศโดย ทุนประเภท ก.	[]
2.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศโดย ทุนประเภท ข.	[]
3.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศโดย ไม่ใช้เวลาราชการ	[]
4.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศโดย ใช้เวลาราชการบางส่วน	[]
5.	การลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อนภายใน ประเทศ	[]
6.	การลาศึกษาต่อต่างประเทศ	[]
	<u>การฝึกอบรม</u>						
7.	การฝึกอบรมโดยวิธีการปฐมนิเทศ	[]
8.	การฝึกอบรมโดยการลงมือปฏิบัติ งาน	[]
9.	การฝึกอบรมก่อนจะได้เลื่อน ตำแหน่ง	[]
10.	การฝึกอบรมโดยการเตรียมเข้าสู่ ตำแหน่งบริหาร	[]
11.	การฝึกอบรมโดยให้เกิดความ ชำนาญงาน	[]

ข้อที่	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
12.	การฝึกอบรมโดยวิธีการบรรยาย	[]
13.	การฝึกอบรมโดยวิธีการอภิปราย	[]
14.	การฝึกอบรมโดยวิธีการสัมมนา	[]
15.	การฝึกอบรมโดยการศึกษากรณีตัวอย่าง	[]
16.	การฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต	[]
17.	การฝึกอบรมโดยวิธีการไปทัศนศึกษาดูงาน	[]
18.	การฝึกอบรมโดยวิธีการแสดงบทบาทสมมติ	[]
19.	การฝึกอบรมโดยวิธีการระดมสมอง	[]
20.	การฝึกอบรมโดยวิธีการศึกษาด้วยตนเอง <u>การพัฒนาตนเอง</u>	[]
21.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการอ่าน	[]
22.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการฟัง	[]
23.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการศึกษาค้นคว้า	[]
24.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการหมุนเวียนงานในหน้าที่	[]
25.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการทำวิจัย	[]
26.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการศึกษาดูงาน	[]
27.	การศึกษาหาความรู้โดยวิธีการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ	[]

ข้อที่	ความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
28.	การศึกษาค้นคว้าความรู้โดยวิธีการฝึกงาน	[]
29.	การศึกษาค้นคว้าความรู้โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	[]



การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา



บทคัดย่อ
ของ
ก่าจร อุทัยวจนพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2544

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงาและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า เป็นข้าราชการครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2543 จำนวน 449 คน กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 31 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .8871 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่า การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาตนเองมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า

2.1 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

2.2 ครู อาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT NEEDS OF SECONDARY SCHOOL
TEACHERS UNDER THE DEPARTMENT OF GENERAL
EDUCATION IN PHANG-NGA PROVINCE



Presented in partial fulfilment of the requirements for the Master
Of Education degree in Educational Administration

At Thaksin University

August 2001

This study is aimed to know the level - needs of the personnel development of the secondary school teachers under the Department of General Education in Phang - nga province, and to compare the needs of those secondary school teachers who differ in terms of sex and working experiences.

The research population subjects were 449 and the sample of 210 secondary school teachers under the Department of General Education in Phang - nga province in 2000 by using the method of the stratified random sampling and the random sampling. The data collection instrument was a 31 items rating scale questionnaire, and the reliability was .8871. The statistics analysed the data were percentage, mean, standard deviation and the statistics to test the hypotheses by using t-test.

The research results were:

1. The levels of personnel development needs of the secondary school teachers under the Department of General Education in Phang - nga province as a whole were at a moderate level and it was the same when consideration at the individual aspects for more studying in the institution of education and the training, but their development is in high demands.

2. The results of comparison in development needs of the secondary school teachers under the Department of General Education in Phang - nga province, according to term of sex and working experiences were:

2.1 The different sex wanted to get developed, but as a whole and the individual aspects were not different.

2.2 The teachers having different working experiences wanted to get developed, but as a whole and the individual aspects were not different.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ นายกำจร อุทัยจนพันธ์

เกิดวันที่ 16 สิงหาคม 2501

สถานที่เกิด

อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 19/14 ถนนมนตรี อำเภอเมืองพังงา

จังหวัดพังงา โทร (076) 412389

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพังงา

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพังงา

อำเภอเมืองพังงา จังหวัดพังงา โทร(076) 411562

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2516

มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย

อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

พ.ศ. 2518

มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย

อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

พ.ศ. 2522

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ศึกษาศาสตร์) วิชาเอกวิทยาศาสตร์ทั่วไป

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดปัตตานี

พ.ศ. 2544

การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา

