

ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัชโรสง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัชโรสง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เกียบประเสริฐ)

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติ ให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

(อาจารย์ ดร.ฉันทส ทองช่วย)

วันที่เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำ อย่างดียิ่ง จาก อาจารย์ ดร. อาคม วัดโสมง ประธานกรรมการ อาจารย์สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ ตลอดจน อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กุลวรา สุวรรณพิมล รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรวัฒน์ นิเจนตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสินธุ์ มณีพันธุ์ อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี อาจารย์ ดร. พรทิพย์ เสมากักดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เจียบประเสริฐ รองศาสตราจารย์มะโน คำบำรุง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศศิธร นันทียนนท์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำราญ ไชยศรี ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ จนสามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองภูเก็ต ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 5 แห่ง ในจังหวัดภูเก็ต ที่อนุญาตให้พนักงานครูในสังกัดตอบแบบสอบถาม เพื่อสำรวจระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และขอขอบพระคุณคณะครู อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ที่ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามคืน ขอขอบคุณนางสาวลลิตทิพย์ ศุภฤกษ์ และ เพื่อนนิสิต บห. 42 ทุกคน ที่ช่วยกันเป็นกำลังใจให้ความช่วยเหลือจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและสนับสนุนด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแก่บิดา มารดา ครูอาจารย์ และ ผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธรากร เหล็กกล้า

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	5
สมมุติฐานการศึกษาค้นคว้า	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
การบริหาร	8
การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา	9
การบริหารกิจการนักเรียน	10
งานปกครองนักเรียน	11
พฤติกรรม	13
การเกิดพฤติกรรม	14
จริยธรรม	15
องค์ประกอบของจริยธรรม	17
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม	19
พฤติกรรมเชิงจริยธรรม	25
ความมีระเบียบวินัย	26
ความรับผิดชอบ	28
ความซื่อสัตย์	30
ความเสียสละ	31
ความอดทน	32
องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาจริยธรรมของบุคคล	33

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
งานวิจัยในประเทศ	35
งานวิจัยต่างประเทศ	36
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	42
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	43
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	52
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
อภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ	62
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	62

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	70
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	71
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	76
ภาคผนวก ค ตาราง 9	90
บทคัดย่อ	95
ประวัติย่อของผู้วิจัย	100



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงพัฒนาการของเหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ โคลเบอร์ก	23
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
3	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืนและแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์	44
4	แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ จำแนกตามตัวแปรเพศและ ระดับชั้นเรียน	45
5	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	46
6	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรเพศ	47
7	แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรระดับชั้นเรียน	48
8	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะวิธีการปลูกฝังพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	49
9	แสดงค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ เป็นรายชื่อของพฤติกรรม เชิงจริยธรรมของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช	91

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รากฐานสำคัญของการพัฒนา คือ การเสริมสร้างขีดความสามารถ ศักยภาพและความเข้มแข็งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนเป็นพื้นฐานสังคมไทยในอนาคต พึ่งเป็นสังคมที่ประกอบด้วยชุมชนเมืองและชุมชนชนบทที่ประชาชนมีความสามารถในการไตร่ตรอง แก้ปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการรู้เท่าทันในความสัมพันธ์ กับสังคมภายนอกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคน ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลมากที่สุดต่อการพัฒนาในด้านอื่น ๆ จึงเป็นความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า ที่สามารถสะท้อนให้เห็นได้จากการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) นโยบายของรัฐบาล ทางด้านการศึกษา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2541 : 15) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้รับการยอมรับว่าเป็นแผน ฯ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของคนไทยอย่างแท้จริง การพัฒนาคุณภาพของคนไทยระบุไว้ในวัตถุประสงค์หลักไว้ดังนี้ “เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ให้มีสุขภาพ พลานามัยแข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง” ดังนั้น การมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของคนภายใต้ความเชื่อ คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ถ้าพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้แล้ว การพัฒนาในด้านอื่น ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

การจัดการศึกษาทุกระดับ เป็นการพัฒนาคน เพื่อให้ทุกคนดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษาภาคบังคับ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ในสถานศึกษาของรัฐ เพื่อมุ่งวางรากฐานให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถขั้นพื้นฐานให้สามารถคงการอ่านออก เขียนและคำนวณได้ ปีการศึกษา 2540 มีเด็กได้รับการศึกษาระดับนี้ ร้อยละ 90.80 ของประชากรกลุ่มอายุ 6-11 ปี ซึ่งมีจำนวน 5.90 ล้านคน แต่อัตราการคงอยู่ของนักเรียนในปีเดียวกันมีเพียงร้อยละ 74.28 แม้ว่าการศึกษาระดับนี้มีเจตนารมณ์ที่จะจัดให้กับทุกคน แต่ก็ยังมีส่วนหนึ่งไม่ได้

รับสาร ศึกษา และอีกส่วนหนึ่งออกกลางคัน สำหรับด้านคุณภาพผู้จบบางส่วนยังอ่าน เขียน และคำนวณไม่ค่อยได้ โดยเฉพาะเด็กในพื้นที่ห่างไกล (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 8) จะเห็นได้ว่า แม้ครูจะมีความสามารถเพียงใด เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ ความชำนาญก็ย่อมลดลงเป็นธรรมดา หรือการทำงานที่จำเจ ซ้ำซาก ก็จะเป็นความเบื่อหน่าย การได้เปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราว การได้ออกไปพบปะสังสรรค์กับครูหรือบุคลากรอื่นของโรงเรียนอื่น หน่วยงานอื่น ต่างสั่กักกัน อาจช่วยให้มีความสดชื่น มีพลังและกำลังใจเกิดขึ้นใหม่ กลับมาทำงานให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น การให้ครูหรือบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เข้าร่วมรับการศึ่กษาอบรม ซึ่งฝ่ายการศึ่กษาได้จัดขึ้นเป็นครั้งคราว จึงเป็นสั่กจำเป็นอย่างยั่กที่โรงเรียนควรให้การสนับสนุนทุกวิถีทาง (ภิญโญ สาร. 2523 : 361 – 362) ที่กล่าวว่า คุณภาพนักเรียนเป็นตัวดั่กชนั่กชี้วัดคุณภาพ ของครู การพัฒนาบุคลากรทางด้านวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึ่กษา หากบุคลากรไม่มีการปรับปรุงตัวเอง ก็จะเป็นบุคลากรที่ล้าสมัยในที่สุด ประสบการณ์ที่ได้รับมาแต่เดิมเพียงอย่างเดียวนั่ก ไม่เหมาะสมกับสั่กคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงมีความจำเป็นอย่างยั่กที่บุคลากรต้องพยายามชวนช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (สุรศัม่พรรณ ดุละจินดา. 2538 : 6) ดังนั้น ผู้บริหารการศึ่กษา จึงมีหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาครูเป็นเบื้องต้น การจัดการศึ่กษาระดั่กประถมศึ่กษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยา เป็นการจัดการศึ่กษาระดั่กท้องถิ่น ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยสำนักบริหารการศึ่กษาท้องถิ่น มีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึ่กษาและบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำกับดูแลการจัดการศึ่กษาของเทศบาล ปัจจุบันเทศบาลได้ดำเนินการจัดการศึ่กษาใน สามระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึ่กษา ระดับประถมศึ่กษา และระดับมัธยมศึ่กษาตอนต้น

จากการวิเคราะห์คุณภาพของการจัดการศึ่กษาในโรงเรียน สั่กักเทศบาลและเมืองพัทยา ของ กรมการปกครอง (2528 : 37-38) พบว่า การจัดทรัพยากรบุคลากรยั่กไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรบริหาร ผู้ปฏิบัติการสอนยังขาดความรู้ ประสบการณ์ในการสอนตามหลักสูตร การอบรมครูไม่ทั่วถึง ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพ การจัดการศึ่กษาของโรงเรียนเทศบาลและเมืองพัทยาในปีการศึ่กษา 2536 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคิดเป็นร้อยละ 60.66 ครูที่มีวุฒิในสาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ไม่เพียงพอกับการจัดครูเข้าสอน และครูผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยไม่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เหตุเพราะขาดการอบรมพนักงานครูเทศบาลที่เน้นเป็นกลุ่มประสบการณ์ ปัญหาการรับครูตามวิชาเอกและไม่มีหลักสูตรฝึกอบรมครูปฏิบัติการโดยเน้นเทคนิคและวิธีสอนโดยยั่กดันนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (สำนักบริหารการศึ่กษาท้องถิ่น. 2539 : 87-89) ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะ

กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 13) ประสบปัญหาในปีการศึกษา 2538 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต และกลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัย ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนระยะที่เจ็ด และบางพื้นที่ในกลุ่มทักษะภาษาไทย คณิตศาสตร์ ด้วยสาเหตุเพราะครูบางส่วนขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนในกลุ่มวิชาหลัก

สำหรับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การพัฒนาที่ยังไม่เป็นระบบ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการยังไม่ตื่นตัวและไม่ได้รับความสนใจ เท่าที่ควรขาดการปฐมนิเทศพนักงานครูเทศบาลที่บรรจุใหม่หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใหม่ ระบบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลส่วนใหญ่จะเป็นบุดหนุนเงินเดือน และค่าจ้างประจำ ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาและอาคารเรียน จะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานครูปีงบประมาณ 2538 ซึ่งมีเกินกว่าหนึ่งหมื่นคน ได้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และ ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 จำนวน 163 ราย ซึ่งสำนักงาน ก.ท. โดยสำนักบริหารการการศึกษา ท้องถิ่นได้อนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 จำนวน 24 ราย ให้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 จำนวน 48 ราย ให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการเพิ่มเติม จำนวน 4 ราย ไม่อนุมัติจำนวน 87 ราย (สำนักบริหารการการศึกษาท้องถิ่น. 2539) ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุป ของคุรุสภา (2537 : 3 – 4) เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ทางวิชาการของครู พบว่า ระบบการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูไม่เอื้ออำนวยต่อการทำผลงาน ทางวิชาการ ได้แก่ แหล่งวิทยาการในการศึกษาค้นคว้ามีไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง ผู้ให้คำแนะนำ บริรักษามีไม่เพียงพอ ไม่ทั่วถึง และไม่สามารถให้คำแนะนำได้ทุกกรณี ตลอดจนครูมีความรู้ ความเข้าใจไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทำผลงานทางวิชา การเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาข้าราชการที่ผ่านมายังประสบปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการที่ยังไม่เป็นระบบ การพัฒนาข้าราชการมิได้เกิดขึ้นจากความจำเป็น และความต้องการของหน่วยงาน (ญาดา ดาวพลังพรหม. 2539 : 42)

จากปีการศึกษา 2543 ที่ผ่านมา (เทศบาลเมืองภูเก็ต. 2543 : 25) ปรากฏว่า การพัฒนา บุคลากรประสบปัญหาเกี่ยวกับพนักงานครูไม่ค่อยได้รับการอบรมในหลักสูตรอื่น ๆ นอกเหนือจาก ที่กรมการปกครองกำหนดไว้ จากจำนวนพนักงานครู 230 คน ไม่มีผู้ประสบความสำเร็จในการทำ ผลงานทางวิชาการ มีพนักงานครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี เพียง 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.6 ตลอดจนขาดข้อมูลด้านวิชาการจากเอกสารทางการศึกษาและนอกจากนั้นในแผน พัฒนาเทศบาลเมืองภูเก็ต 5 ปี พ.ศ.2540 ถึง พ.ศ. 2544 (สำนักงานเทศบาลเมืองภูเก็ต. 2540 :

22) ซึ่งในประเด็นการพัฒนานุคลากรนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความสามารถ มีทักษะหลากหลาย และต้องมีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ตามวิธีการที่เหมาะสม (ไทยรัฐ. 2538 : 8) ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินผลระบบนิเทศการศึกษาในประเทศไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536 : 112) พบว่า ถึงแม้บุคลากรจะได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม แต่บุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม ทั้งโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงานและพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้การพัฒนานุคลากรไม่สนองความต้องการ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาและเห็นความสำคัญของการพัฒนานุคลากร จึงมุ่งประเด็นที่จะศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนานุคลากรด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ของพนักงานครูเทศบาลเมืองภูเก็ตว่า มีความต้องการในการพัฒนานุคลากรมากน้อยเพียงใด วิธีใด และมีข้อเสนอแนะอย่างไร ซึ่งผลการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลที่น่าไปใช้ในการกำหนดวิธีการพัฒนานุคลากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประเภทการทำงานและระดับตำแหน่ง

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการพัฒนานุคลากร และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงของเทศบาล และของกรรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำไปพิจารณาวางแผนส่งเสริมการพัฒนาและเลือกจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในองค์การของ ฮาบินสัน และ ไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช . 2532 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 : 1-3) ซึ่งแบ่งออกได้สามวิธี ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาจากพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 230 คน ประกอบด้วยพนักงานครู 230 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน สุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ประสิทธิภาพทำงานและระดับตำแหน่ง แล้วใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีตารางเลขสุ่ม (table of random numbers)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ซึ่งแยกได้ดังนี้

3.1.1 ประสิทธิภาพทำงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 12 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

3.1.2 ระดับตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1 ต่ำกว่าระดับ 5

3.1.2.2 ตั้งแต่ ระดับ 5 ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรในองค์การ แบ่งออกเป็น 3 วิธี ได้แก่

3.2.1 การศึกษาต่อ

3.2.2 การฝึกอบรม

3.2.3 การพัฒนาตนเอง

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรต่างกัน
2. พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความปรารถนาหรือความมุ่งหวังของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดียิ่งขึ้น
2. พนักงานครู หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาของเทศบาล และดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในสถานศึกษาของเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
3. โรงเรียนสังกัดเทศบาล หมายถึง โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 5 โรงเรียน
4. การศึกษาต่อ หมายถึง การที่พนักงานครูไปศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเพิ่มความรู้ใหม่ทั้งภายในระบบและนอกระบบ
5. การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะด้วยตัวของตัวเอง
7. ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 12 ปี หมายถึง พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่บรรจุครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน หรือที่ย้ายมาจากสังกัดอื่น
8. ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป หมายถึง พนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่บรรจุครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน หรือที่ย้ายมาจากสังกัดอื่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ตร จังหวัดภูเก็ต ครั้งนี้ มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แยกเป็นสองส่วน โดยส่วนแรกได้กล่าวถึง เรื่องราวเกี่ยวกับการบริหาร การบริหารการศึกษา การบริหารการศึกษาท้องถิ่น การบริหารงาน บุคลากร การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูเทศบาล สำหรับในส่วนที่สอง เป็นการกล่าวถึงงาน วิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การบริหาร

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์ และ ศิลป ในการนำเอาทรัพยากร ทางการบริหาร (administrative resources) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ นิยม เรียกว่า ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และ การจัดการ โดยทรัพยากร เหล่านี้มาประกอบกับกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดบุคลากร (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และ การงบประมาณ (budgeting) (สมพงษ์ เกษมนสิน. 2526 : 6) ส่วน ภิญญู สาธร (2523 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลป์ ในการทำกิจการต่าง ๆ ได้ รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ และ อรุณ รักธรรม (2527 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นการกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใด ของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อมุ่งถึงความสำเร็จ ร่วมมือกันยึดหลักประหยัดและมี ประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าว จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร หรือ ผู้ร่วมงาน ขณะที่ พรพนาย ทรัพย์ประภา (2534 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วม มือกันปฏิบัติ เพื่อทำกิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างร่วมกัน ด้วยประสานสัมพันธ์ โดย มีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ บางประการให้เอื้ออำนวย ให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่าง หนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธี การจัดการ และเทคนิคในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Drucker. 1979) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วง ไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิการ (2536 : 18) อธิบายว่า การบริหาร คือ

กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และ การควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2527 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การอุปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำเป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 16) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ สนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง วิธีการและกระบวนการ หรือ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ คน เงิน และการจัดการให้เหมาะสมกับงาน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารการศึกษา

“การบริหารการศึกษา” มีทั้งผู้รู้ที่เป็นนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ตามแนวคิดของแต่ละบุคคล เช่น ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : 9) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารงานในขอบเขตของหน่วยงานหนึ่ง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันจัดการ หรือ ดำเนินการให้การศึกษา มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม คุณภาพ และให้มีค่านิยมตรงตามความต้องการของสังคม โดยมีได้มุ่งหวังผลกำไร และเป็นการพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนให้เจริญเติบโต ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพื่อสร้างมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมต่อไป สอดคล้องกับพวงทิพย์ แซ่เฮง (2542 : 9) สรุปไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของสังคม ส่วนธรร สุนทรายุทธ (2536 :3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทศนคติพฤติกรรม ค่านิยม หรือ คุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

จะเห็นได้ว่า ข้อคิดหรือนิยามต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการ และ ขั้นตอนของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกลุ่มคน หน่วยงาน องค์การและองค์กร โดยใช้ปัจจัยการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการ และ เวลา ได้อย่างสมดุลย์และเหมาะสม ยังผลให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การบริหารการศึกษาท้องถิ่น

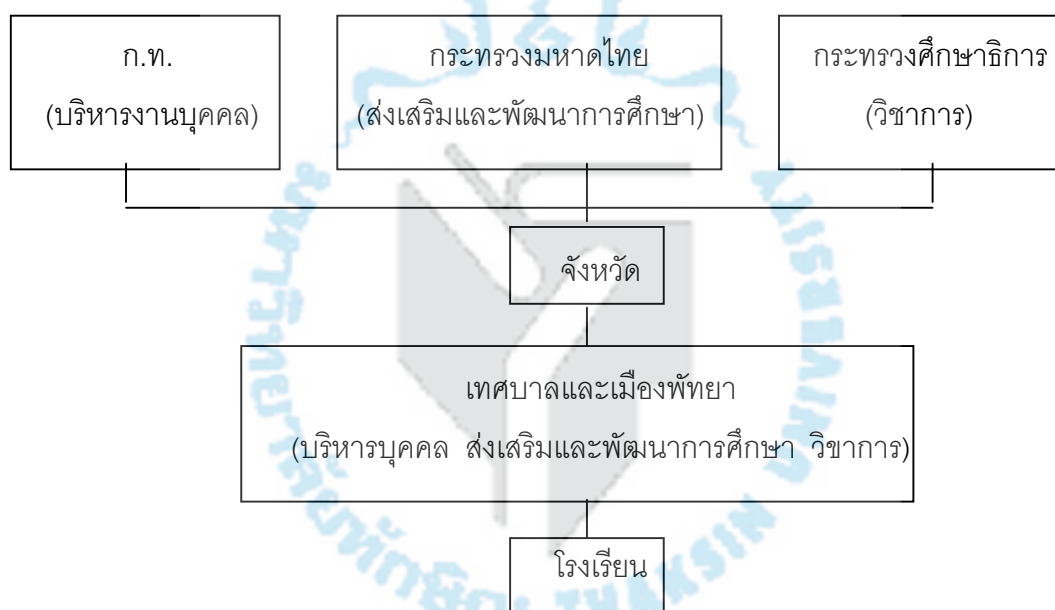
การจัดการศึกษาท้องถิ่นในปัจจุบัน สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น (ม.ป.พ. : 2 – 6) กล่าวว่า เทศบาลในฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 50(6) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 316 พ.ศ. 2515 และสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลให้ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การดำเนินงานทางการศึกษาของเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) บริหารการจัดการศึกษาของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยการประถมศึกษา 2) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาล 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดตั้ง จัดสรรงบประมาณและตรวจสอบบัญชีถือจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาของเทศบาล และ 4) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับการจัดการศึกษาท้องถิ่นนั้น นักบริหารการศึกษาท้องถิ่น ได้กำหนดหลักการและวิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่นไว้ชัดเจน ตามที่ผดุง ตระกูลดิษฐ์ (2539 : 3) ได้ชี้แจงรายละเอียดให้ทราบดังนี้

1. ส่วนกลาง ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนการศึกษา หลักสูตร มาตรฐานและการวัด ประเมินผลการศึกษา
2. ท้องถิ่น ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายส่วนกลาง

แนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ควบคุม ส่งเสริมและพัฒนาในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบาย และการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง ให้เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำ ส่งเสริม และช่วยเหลืองานการปกครองท้องถิ่นในการแก้ปัญหา อุปสรรคและข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย
2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุมและส่งเสริมงานด้านวิชาการและมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับคุณวุฒิครู คุณภาพการศึกษา การกำหนดหลักสูตร แบบเรียน แนวการสอน ตลอดจนการวัดผลช่วยเหลือในการนิเทศการศึกษา
3. คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง กำหนดตำแหน่งและวินัยของพนักงานครูของท้องถิ่น ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ดังนี้



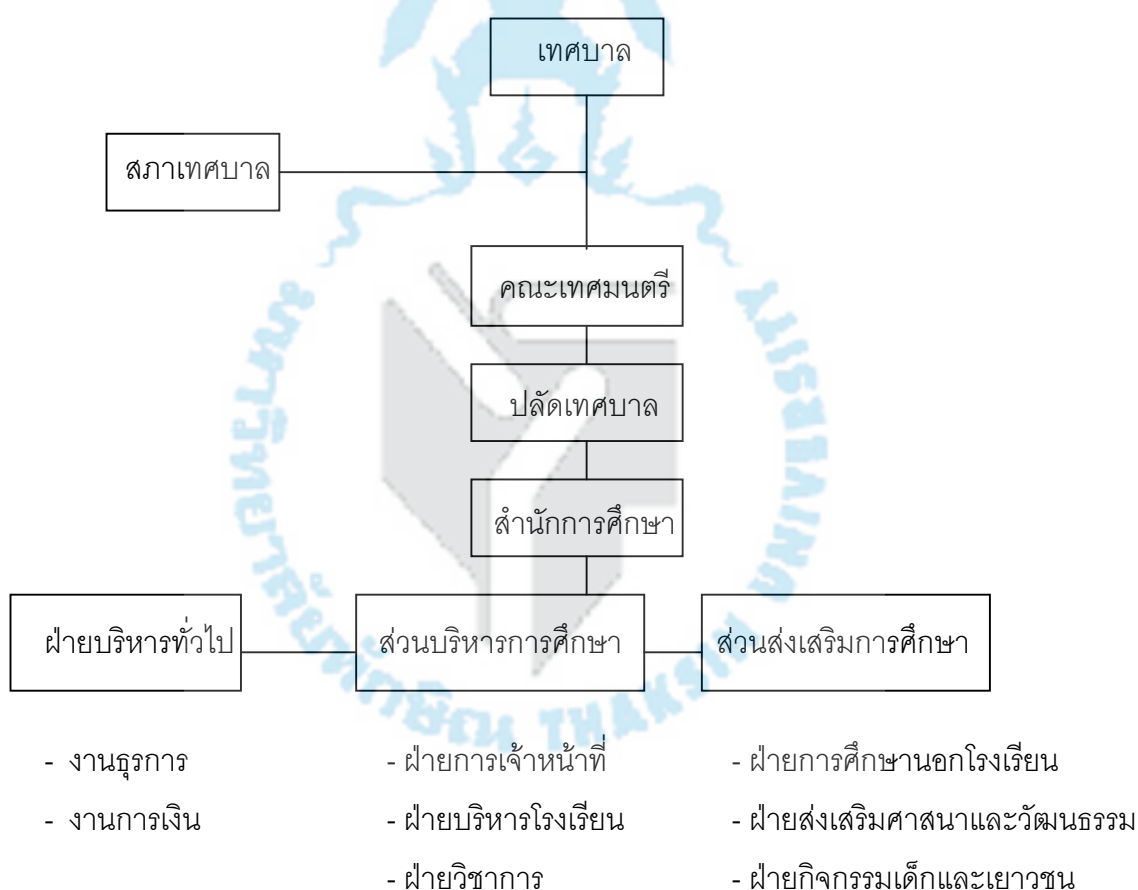
ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลางกับท้องถิ่น

(ผดุง ตระกูลดิษฐ์. 2539 : 3)

การบริหารการศึกษาของเทศบาล

หน่วยการปกครองท้องถิ่นได้รับมอบหมายจากรัฐบาลในเรื่องการประถมศึกษา เป็นผู้ดำเนินการดังกล่าว เทศบาลต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในเขตของตนเองอย่างเต็มที่ โดยถือปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายของส่วนกลาง ส่วนความรับผิดชอบของเทศบาล (สนิท เหลือภิมย์ และคนอื่น ๆ . 2537 : 12) ได้สรุปไว้ดังนี้ (1) มีหน้าที่จัดการประถมศึกษา (2) จัดให้เด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์ในเขตเทศบาลได้เข้าโรงเรียนโดยทั่วถึง (3) เป็นผู้จัดตั้งและดำรงโรงเรียนเทศบาล และ (4) ควบคุมและบริหารโรงเรียนเทศบาลในเขตของตน

โครงสร้างการจัดการศึกษาระดับเทศบาล



ภาพประกอบ 2 การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักการศึกษา (คำสั่งเทศบาล ที่ 789/2543 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2543)

การแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานการศึกษา มีดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ ควบคุม ดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ งานธุรการ การเงิน และพัสดุของสำนัก ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในสำนัก รวมทั้งเป็น หน่วยสนับสนุนงานด้านธุรการ การเงินและพัสดุให้ทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนัก ประกอบด้วย

1.1 งานธุรการ มีหน้าที่ งานสารบรรณ จัดเตรียม ประสานงานประสานเกี่ยวกับ ประชุมสภาเทศบาล คณะเทศมนตรีและพนักงานเทศบาล งานรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียน งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานการประชาสัมพันธ์ งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผน งานของสำนักงานการศึกษา รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผน การติดตามผลและการ รายงาน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2 งานการเงิน มีหน้าที่ งานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี งานรวบรวม รายละเอียด และดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของสำนัก

2. ส่วนบริหารการศึกษา มีหน้าที่ควบคุมดูแลและรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารโรงเรียน และฝ่ายวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ งานวางแผนบุคคล และ ทะเบียนประวัติ การกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและลูกจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การพัฒนาบุคลากร เช่น การลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และทัศนศึกษาการจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประวัติและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

2.2 ฝ่ายบริหารโรงเรียน รับผิดชอบงานโรงเรียน และงานกิจการนักเรียน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย งานกิจการนักเรียน มีหน้าที่ งานตรวจตราส่งดูแล ความประพฤติของนักเรียน

2.3 ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ และ งานนิเทศการศึกษา งาน ประสานงานในการดำเนินการศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำรายงานการศึกษา หรือวัดผลการศึกษาและสถิติของชั้นเรียน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานนิเทศการศึกษา มีหน้าที่ งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการ ศึกษา งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา งานวิจัยการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตร งานประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

3. ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของฝ่ายการศึกษานอกโรงเรียน ฝ่ายส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม และฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย

3.1 ฝ่ายการศึกษานอกโรงเรียน รับผิดชอบงานการศึกษานอกโรงเรียนและงานห้องสมุด การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ประชาสัมพันธ์งานด้านการศาสนา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

3.2 งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ กำหนดแผนและจัดการแข่งขันกีฬา และการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของประชาชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาของเทศบาล แบ่งภารกิจออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ งานการเงิน ส่วนบริหารการศึกษา ได้แก่ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ งานในความรับผิดชอบ ได้แก่ งานการเจ้าหน้าที่ และ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ฝ่ายบริหารโรงเรียน รับผิดชอบงานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบงานบริหารวิชาการ งานนิเทศการศึกษา และ ส่วนส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ฝ่ายการศึกษานอกโรงเรียน ประกอบด้วยงานการศึกษานอกโรงเรียน งานห้องสมุด ฝ่ายส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม งานที่รับผิดชอบ ได้แก่ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานที่รับผิดชอบ ได้แก่ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานกีฬาและนันทนาการ โดยเฉพาะงานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ที่ได้กำหนดงานการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นภารกิจอย่างหนึ่ง ที่สำนักงานการศึกษาของเทศบาลจะต้องดำเนินการ ซึ่งอาจแสดงว่าสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารบุคลากร

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร เพราะเป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ภารกิจขององค์การจะประสบความสำเร็จด้วยความราบรื่นหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่อยู่ในองค์การ ถ้าบุคคลในองค์การตั้งใจทำงาน ทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความสนุกสนานรื่นเริงอยู่กับงาน งานก็จะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี แต่ถ้าบุคคลในองค์การขาดความตั้งใจในการทำงาน หรือทำงานด้วยอารมณ์ที่ไม่รื่นเริง สนุกสนาน งานก็จะไม่สำเร็จ หรืออาจสำเร็จด้วยความไม่เรียบร้อย ดังนั้น การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การตั้งแต่

การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ตลอดทั้งบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมายขององค์การ กิติมา ปรีดีดิกล (2532 : 82) ปีช (ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ 2528:1; อ้างอิงมาจาก Beach.1997) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึงการวางแผนนโยบายและแผนงาน บุคลากรเลือกสรรบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนด ค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อีระวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2536 :5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากร โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรทาง การศึกษา ว่า หมายถึงภาระกิจอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอน ต่อไปนี้คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงานทั้งนี้ เพื่อให้ทรัพยากรบริหารคือบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถและเต็มเวลา จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การการศึกษาวางไว้ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 10) ให้ความเห็นว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรเกี่ยวข้องกับสี่ลักษณะ คือ การวางแผน การสรรหา การพัฒนาบำรุงรักษา และการประเมินผล สำหรับไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2538:5) กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรในสี่ประเด็น คือ การสรรหาหรือแสวงหาการบำรุงรักษา การพัฒนาและการฝึกอบรมและการให้พ้นจากงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นที่เข้าใจว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรประกอบด้วย การวางแผน การบริหารบุคลากร การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งการพัฒนามบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การให้สวัสดิการและการให้บุคลากรพ้นจากงาน

จากความหมายที่นักบริหารได้กล่าวถึงจึงเห็นได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดการกับบุคคลที่เข้ามาอยู่ในองค์การตั้งแต่เริ่มแรกคือ การวางแผนรับบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงาน การบรรจุแต่งตั้ง การกำกับควบคุม การนิเทศงาน การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญและกำลังใจ การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง จนกระทั่งการดูแลเมื่อบุคลากรได้พ้นจากองค์การออกไป ถ้าผู้บริหารมีการจัดการที่ดี มีหลักเกณฑ์ที่ดี ทำด้วยความยุติธรรมและมีเหตุผลที่สังคมยอมรับ ก็จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขสบายต่อการทำงาน งานก็จะสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี การบริหารงานบุคคลที่ดีจึงเป็นการพัฒนาบุคคลที่ดี

จากความคิดเห็นต่าง ๆ ของนักวิชาการและนักบริหารทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย พอจะสรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคลากรได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคลากร เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานจนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการ การบริหารงานบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดแผนและความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพัฒนา การกำหนดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

เป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคลากร คือ การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อำนวยรักษา และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 6) กำหนดกระบวนการพัฒนาเป็น 3 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือหาปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ส่วน กิตติมา ปรีดีดิถ (2532 : 118-119) จำแนกกระบวนการพัฒนาบุคลากรออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ กำหนดขอบเขต ทิศทางของการพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนา จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในทางปฏิบัติและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และเด่นพงษ์ พลละคร (2532 : 21) อธิบายว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 3 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาว่าเรื่องอะไร เพื่ออะไร ใช้วิธีการอย่างเหมาะสม กำหนดโครงการและแผนงาน ดำเนินการและประเมินผล สอดคล้องกับ คณะนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา (2533 : 92 - 101) ให้ความเห็นไว้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 4 กระบวนการ คือ กำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของหน่วยงาน จัดคณะบุคคลเพื่อดำเนินการและรับผิดชอบ กำหนดความต้องการต่าง ๆ ในการพัฒนา เตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ดำเนินการตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนตามลำดับ คือ การหาความจำเป็น การกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางแผนงานโครงการ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 111) ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ หรืองานที่ปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น และในการพัฒนาบุคคลนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหา หรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งก็สอดคล้องกับ สุริระ ประवालพฤษ์ (2538 : 2) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการ เพื่อช่วยให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น สุบิน แก้วยัง (2536 : 116) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งด้าน ความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้พร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับ ประทุม รอดประเสริฐ. (2528 : 129) ชีรุฒิ ประทุมทรัพย์ และคนอื่น ๆ (2530 : 61) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่ง ได้ให้ความหมายไว้ สาม ประการ คือ หนึ่ง เพื่อสอนงานให้กับพนักงานใหม่ สอง เพื่อเตรียมการที่จะแต่งตั้งพนักงานให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และ สาม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของพนักงานโดยทั่วไปให้สูงขึ้น ญาดา ดาวพลังธรรม (2539 : 42) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาโดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน สอดรับกับ เสนาะ ดิยาวี (2539 : 148) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรนั้น จะดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอน คือ

- | | |
|-------|--|
| หนึ่ง | วิเคราะห์ความต้องการขององค์กร |
| สอง | ประเมินความสามารถของการบริหารงานในปัจจุบัน |
| สาม | สำรวจกำลังงานฝ่ายบริหารที่มีอยู่ |
| สี่ | วางแผนโครงการพัฒนาและอบรม |

ห้า กำหนดโครงการพัฒนาและอบรม และ
หก ประเมินผลโครงการ ส่วน เสริมวิทย์ ศุภเมรี (ปัญญา เล็กขำ. 2541 : 18 ; อ้างอิงมาจาก เสริมวิทย์ ศุภเมรี. 2531 : 151 – 152) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

- หนึ่ง ศึกษาสภาพปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา
- สอง การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา
- สาม วางแผน
- สี่ ดำเนินการ และจากความหมายและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในองค์การ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย รวมทั้งส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

นักวิชาการ ได้เสนอแนวคิด สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างหลากหลาย ผศ. สัตถาภรณ์ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ผศ. สัตถาภรณ์. 2532 : 11 ; ชาญณรงค์ หนูคง. 2543 : 20) เสนอว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้รักษาการแทน การจัดเอกสารทางวิชาการ ให้ศึกษาและการไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส สำหรับ สุรศรีพรรณ ดุลยจินดา (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 22 ; อ้างอิงมาจาก สุรศรีพรรณ ดุลยจินดา. 2538 : 6) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ สี่ วิธี คือ หนึ่ง ศึกษาเพิ่มเติม สอง ฝึกอบรม - ดูงาน - ฝึกงาน สาม ประชุมทางวิชาการ และ สี่ รับการชี้แนะสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113 – 114) ได้อธิบายว่า วิธีการพัฒนาบุคคล มีหลายวิธีแต่วิธีที่สำคัญ คือ หนึ่ง การฝึกอบรม สอง การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน สาม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สี่ การพัฒนาด้วยตนเอง และ ห้า การพัฒนาที่ทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวิธีทำหลายวิธี สำหรับพนักงานครูเทศบาลเมืองภูเก็ต ผู้วิจัยจะศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ ฮาบินสย และไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช. 2532 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 : 1 – 3) เพราะเป็นแนวคิด วิธีการพัฒนาบุคลากรในระดับองค์การที่เกี่วข้องและครอบคลุม ซึ่งสามารถทำได้ สาม วิธีคือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

การศึกษาต่อ

กิตติมา ปรีดีดิolk (2532 : 122 – 124) ได้กล่าวถึงการศึกษาต่อว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ทันสมัยขึ้น โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูงโดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาสนับสนุนและ ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2536 : 63 – 64) อธิบายว่า การศึกษาต่อมีประโยชน์กับบุคลากร ที่มุ่งขยายประสบการณ์ด้านสติปัญญาให้ลึกและกว้าง เพียงแต่สิ้นเปลืองทั้งเวลาและงบประมาณมาก ผู้บริหารพึงพิจารณาการทำให้บุคลากรศึกษาต่อตามความต้องการและความจำเป็นของหน่วยงานยิ่งกว่าความต้องการเป็นการส่วนตัวของบุคลากรเฉพาะราย ประกอบกับ บอร์ (ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. 2536 : 64 ; อ้างอิงมาจาก Rebores. 1982) ตั้งข้อสังเกตว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารพึงพิจารณาให้ความสำคัญเรื่องการศึกษาต่อให้มากเพราะจำเป็นต้องได้รับความรู้ที่เป็นหลักการและทฤษฎีและ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 312) อธิบายว่า การศึกษาจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ คือ เพิ่มพูนคุณภาพให้ชีวิตมนุษย์ เป็นการพัฒนาปัญญาของบุคคลให้เป็นผู้รู้หลักสัจจะอันเป็นความจริงของชีวิต ให้ผู้ศึกษาเข้าใจในศาสตร์ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ สะสมบุคคลชั้นนำขององค์การและของประเทศ ก่อให้เกิดค่านิยมซึ่งจะมีอิทธิพลต่อมั่นคงขององค์การ รวมทั้งทัศนคติของบุคลากรนอกองค์การในด้านภาวะการทำงานและเกิดความรู้ความชำนาญ และความสามารถของบุคลากรผู้ร่วมอยู่ในแรงงานระดับหนึ่ง

สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาจากภายนอกองค์การที่จัดเป็นระบบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 315 – 316) ได้เสนอวิธีดำเนินการไว้ดังนี้

1. ให้ศึกษาต่อโดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาจากการศึกษาระบบการศึกษาทางไกล เช่น การศึกษาทางไปรษณีย์ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาตามหลักสูตรสัมฤทธิ์บัตร ประกาศนียบัตร และชั้นปริญญาของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ส่วนดีของการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาระบบนี้ คือ เวลาสำหรับการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อเวลาปฏิบัติงาน แต่ข้อสำคัญการศึกษารูปแบบนี้จะต้องเป็นไปเพื่อเสริมการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การศึกษารูปแบบนี้จะสำเร็จประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหากการศึกษาที่เรียนสามารถทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาได้ประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งการงาน และองค์การก็จะได้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรนั้นด้วย

2. ให้ศึกษาต่อเต็มเวลาในสถาบันการศึกษาทั่วไปในประเทศและต่างประเทศ โดยองค์การอนุญาตให้ศึกษาเต็มเวลาได้ คือ

2.1 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศหรือนอกประเทศ โดยให้ได้รับเงินเดือนและมีเงื่อนไขด้านระยะเวลาในการศึกษาและเวลาในการปฏิบัติงานให้กับองค์การหลังสำเร็จการศึกษา

2.2 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ ของบุคลากรเต็มเวลาภายในประเทศและภายนอกประเทศ โดยดจ่ายเงินเดือนและมีเงื่อนไขการกลับเข้ารับทำงานในองค์การเดิม

2.3 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ ของบุคลากรเต็มเวลาภายนอกประเทศโดยได้รับทุนการศึกษาจากองค์การ มูลนิธิหรือทุนส่วนตัวและได้รับเงินเดือนเต็ม ซึ่งมีเงื่อนไขระยะเวลาการศึกษาต่อ รวมทั้งระยะเวลากลับเข้าปฏิบัติงาน

2.4 ให้ศึกษาต่อตามความประสงค์ ขององค์การเต็มเวลาในประเทศ หรือต่างประเทศ องค์การอาจจัดสรรทุนการศึกษาในสาขาหรือจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในองค์การ แล้วเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การกำหนดสมัครทุน เมื่อผู้สมัครผ่านการคัดเลือกแล้วจะได้รับทุนการศึกษาต่อ ทุนการศึกษาจะกำหนดระยะเวลาการให้ทุนและเงื่อนไขการปฏิบัติของผู้รับทุน อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับองค์การเจ้าของทุนนั้น

3. ให้ศึกษาต่อบางเวลา องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง โดยการให้ศึกษาต่อในบางส่วนของเวลาทำงาน สถาบันการศึกษาหลายแห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเรียนได้บางเวลา (parttime) เมื่อองค์การใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาและเห็นประโยชน์ ย่อมสามารถอนุญาตให้บุคลากรได้รับการศึกษาในบางส่วนของเวลาปฏิบัติงาน โดยอาจกำหนดเงื่อนไขของการขอลาศึกษาต่อไว้ก็ได้

4. ให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์การอาจให้โอกาสบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในลักษณะของการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การไปดูงานหรือศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยทุนส่วนตัว ได้รับทุนจากมูลนิธิองค์การหรือบุคคล รวมทั้งองค์การอาจจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านการเดินทางให้แก่บุคลากรได้เช่นกัน

สำหรับไพโรจน์ นาคะสุวรรณ (2528 : 206) กล่าวว่า ข้าราชการครูมีสิทธิลาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ โดยต้องมีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ตามที่องค์การกำหนด สำหรับพนักงานครูเทศบาล การลาไปศึกษาฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ตลอดจนการให้พนักงานครูเทศบาลลาไปศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน ต้องปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2523 และ ระเบียบ ก.ท. ว่าด้วยการให้พนักงานครูเทศบาลลาศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน พ.ศ. 2523 รายละเอียดปรากฏ

ที่ภาคผนวก ในขณะที่ ฮาบินสัน และไมเออร์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 15 : อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 : 1 – 3) ได้แสดงความคิดเห็นว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษา สามารถกระทำได้ สอง ลักษณะ คือ การศึกษาก่อนเข้าทำงานและการศึกษา หลังจากได้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าทำงานในองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การศึกษาก่อนเข้าทำงาน เป็นการศึกษาตามหลักสูตรสถาบันการศึกษา เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะประกอบอาชีพต่อไป ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องโดยการให้ทุนแก่บุคลากร ในสถานศึกษาต่าง ๆ โดยมีข้อผูกพันว่า เมื่อจบการศึกษาแล้วต้องมาทำงานให้กับองค์การเป็นการชดเชยทุนต่อไป สำหรับการศึกษาลงจากเข้าเป็นพนักงานและทำงานกับองค์การมาระยะหนึ่งแล้ว การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยการเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม เพื่อมุ่งหวังประกาศนียบัตร ปริญญาหรือวุฒิการศึกษาอื่นๆ ซึ่งองค์การมีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้ อาจโดยการให้รับเงินเดือนระหว่างลาหรือไม่ก็ได้ ตามแต่จะตกลงทำสัญญา

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การศึกษาต่อ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะการทำงาน และเพิ่มวุฒิการศึกษา ตลอดจนยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความมั่นใจในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ก็เช่นกัน ถ้าได้รับอนุญาตหรือการส่งเสริมจากทางราชการ ให้ไปศึกษาต่อ ก็จะทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และนอกจากนั้น ขวัญกำลังใจในการทำงานก็ดีขึ้น ความมั่นใจในการทำงานจะสูงขึ้นด้วย (ชนบ จุญศรีสวัสดิ์ 2540 : 23-25)

การฝึกอบรม

เป็นคำที่เรียกวิธีการ หรือ กรรมวิธีอย่างหนึ่ง ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Training ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่างกัน แต่จะนำมาเสนอให้พิจารณา ศึกษาพอเข้าใจ ดังนี้

กูด (Good. 1973 : 613) ได้กล่าวไว้กว้าง ๆ ในพจนานุกรมการศึกษาว่า การฝึกอบรม เป็นกระบวนการช่วยให้บุคคลอื่นมีทักษะและความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้สภาวะเงื่อนไขบางประการ และไม่ถึงกับทำอะไรใหญ่โตแบบที่นักเรียน เรียนทักษะ และ ความรู้กันในสถาบันการศึกษาทั่วไป

สมพงษ์ เกษมสิน (2524 : 257) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

ปฏิญญา สาทร (2519 : 442) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาจากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจจะใช้เวลา 3 วัน 1 สัปดาห์ หรือมากกว่านั้น การฝึกอบรมที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานที่สำคัญ สาม ประการ คือ มนุษย์มีความแตกต่างกัน การฝึกอบรมที่ดีจึงต้องเป็นไปตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม พยายามหลีกเลี่ยงการบังคับ รากฐานประการที่สองคือมนุษย์มีความสามารถมากมายและมีศักยภาพเหลือหลาย ดังนั้น ในการฝึกอบรมจะต้องหาทางเร้าให้ผู้รับการฝึกอบรมแสดงความสามารถของตนเอง รากฐานประการสุดท้าย คือ โดยธรรมชาติมนุษย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่แล้ว การฝึกอบรมจึงควรเป็นการช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ถูกต้องตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

สามารถจำแนกวิธีการฝึกอบรมตามทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ 10 วิธี คือ

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่บุคคลโดยทั่วไปรู้จักกันดีและนิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมาเป็นเวลาช้านานแล้วบทบาทสำคัญของผู้บรรยายในการถ่ายทอดความรู้สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ ประการแรก จะต้องเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ และประการที่สอง จะต้องพยายามดึงดูดความสนใจของผู้รับฟังการบรรยายต่อเรื่องที่บรรยายอยู่เสมอ โดยใช้คุณสมบัติส่วนตัวหรือกลวิธีใดก็ตาม

2. การประชุมอภิปราย (Conference) ลักษณะสำคัญของการประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน การประชุมอภิปรายสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 รูปแบบย่อย ๆ คือ การประชุมอภิปรายแบบโดยตรงหรือแบบนำทาง (Directed/Guided Conference) การประชุมอภิปรายแบบปรึกษาหารือ (Consultative conference)

และการประชุมอภิปรายแบบแก้ปัญหา (Problem solving conference) ซึ่งรูปแบบแรกเป็นรูปแบบที่นิยมนำไปใช้ในการฝึกอบรมมากกว่าสองรูปแบบหลัง

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case study) วิธีการศึกษาคือการนำเอาประเด็นเรื่องราวหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่ได้เลือกสรรแล้วว่าเป็นประโยชน์และเหมาะสมมาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาวิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งกรณีตัวอย่างที่จะนำมาใช้นี้อาจเป็นกรณีเหตุการณ์จริง หรือ กรณีที่สร้างขึ้นมาเพื่อการฝึกอบรมโดยเฉพาะก็ได้

4. การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) เป็นวิธีการฝึกอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง และประเด็นเรื่องราวที่นำมาใช้ในการฝึกอบรม เพียงแต่อาจได้จัดทำขึ้นในสถานที่ทำงานจริงเท่านั้น ดังนั้น วิธีการนี้จึงมีลักษณะส่วนหนึ่งคล้ายคลึงกับวิธีการศึกษาคือกรณีตัวอย่างดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

5. การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) หลักการสำคัญ ๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เมื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพัง ซึ่งแตกต่างไปจากการแสดงภาพยนตร์ แสดงละครในลักษณะสำคัญคือจะไม่มีผู้กำกับการแสดง ผู้บอกรับบทสนทนา และไม่มีการซักซ้อมก่อนแสดง แต่จะได้รับการบอกกล่าวให้ทราบก่อนแสดง ส่วนผู้แสดงบทบาทสมมติแต่ละคนจะแสดงออกปฏิกิริยาและเจรจากันอย่างไรนั้นให้เป็นไปตามธรรมชาติ ตามความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ๆ เมื่อการแสดงสิ้นสุดลงแล้ว จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่มีได้ร่วมแสดง วิพากษ์วิจารณ์บทบาทของผู้แสดงแต่ละคนที่แสดงออกมา

การนำเอาวิธีการแสดงบทบาทสมมติมาใช้ในการฝึกอบรมนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในด้านต่าง ๆ คือ หนึ่ง เพื่อฝึกฝนให้รู้จักวิธีการวิเคราะห์ปัญหาหรือประเด็นทางบริหารอย่าง สอง เพื่อเรียนรู้วิธีการปรับปรุงระบบ และ วิธีการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง สาม เพื่อให้สามารถวิพากษ์วิจารณ์พฤติกรรมของบุคคลอื่น และยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลอื่นได้ สี่ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ห้า เพื่อให้คุ้นเคยกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

6. การสาธิต (Demonstration) ลักษณะสำคัญของการใช้วิธีการสาธิตในการฝึกอบรม คือ จะมีการแสดงให้เห็นของจริงหรือทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรม โดยจะมีการอธิบายประกอบ วิธีการสาธิตยังช่วยเร่งเร้าให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความสนใจใคร่เรียนรู้ และเมื่อได้

พบเห็นการปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้ว จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามวิธีการสาธิตมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ในการฝึกอบรม คือ จะต้องใช้จ่ายเงินในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการอื่น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นวิธีที่ใช้ได้อย่างเหมาะสมเฉพาะกับบุคลากรประเภทช่างฝีมือหรือใช้แรงงาน แต่ไม่เหมาะสมและไม่อาจใช้กับบุคลากรประเภทนักบริหารหรือประเภทใช้กำลังความคิด

7. การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) เป็นวิธีที่นิยมใช้ในการฝึกอบรมนักบริหารของสถาบัน Administrative Staff College at Henley on Thames ของอังกฤษ ต่อมาจึงได้แพร่หลายไปยังประเทศเครือจักรภพและประเทศอื่น ๆ โดยทั่วไป

8. การระดมความคิด (Brain – storming) ลักษณะสำคัญของวิธีการฝึกอบรมนี้ คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนได้ใช้สมองหรือแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นได้อย่างเต็มที่ โดยมีต้องกังวลว่าความคิดเห็นของตนนั้นจะถูกต้องเหมาะสมหรือนำไปปฏิบัติได้หรือไม่ก็ตาม การระดมความคิดเป็นวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการพิจารณาแก้ปัญหาที่ยุ้งยาก สลับซับซ้อนทั้งนี้เพราะเป็นวิธีการที่ยอมรับในหลักการที่ว่า “หลายหัว (สมอง) ย่อมดีกว่าหัวเดียว” นอกจากนี้การระดมความคิดยังเป็นการสอนแนะให้ผู้เข้าอบรมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของบุคคลอื่นมิใช่จะยึดถือเอาความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่แต่เพียงอย่างเดียว

9. การสัมมนา (Seminar) การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมอีกวิธีหนึ่งที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในระดับสูง จะเน้นในด้าน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ชักถามปัญหาข้อข้องใจและเพิ่มเติมทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของประเด็นที่พิจารณา มากกว่าที่จะเป็นการโต้เถียงเพื่อหาข้อยุติของประเด็นที่พิจารณา

10. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self – studied training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกล และกำลังได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันนี้ ลักษณะสำคัญของวิธีการฝึกอบรมนี้ มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยลดการพบปะกับวิทยากรให้เหลือน้อยที่สุด ดังนั้น การฝึกอบรมโดยวิธีนี้นี้จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูปขึ้น (Training programmed instruction) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และเพื่อให้วิธีการฝึกอบรมวิธีนี้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างเต็มที่ อาจมีการใช้สื่อการฝึกอบรมทางไกลต่าง ๆ เช่น เทปเสียง รายการวิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น มาใช้เพื่อเสริมการฝึกอบรมด้วยก็ได้

สรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเอง ตามกระบวนการ การฝึกอบรมที่หน่วยงานได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองให้ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ในหลายวิธีด้วยกัน คือ การบรรยาย (Lecture) การประชุมอภิปราย (Conference) การศึกษากรณีตัวอย่าง (Case stud) การสร้างสถานการณ์จำลอง (Simulation) การแสดงบทบาทสมมติ (Role playing) การสาธิต (Demonstration) การประชุมแบบซินดิเคต (Syndicate) การระดมความคิด (Brain – storming) การสัมมนา (Seminar) และ การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (Self – studied training) เพื่อให้มีระดับมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

ประเภทของการฝึกอบรม มีวิธีการแบ่งหลายอย่าง แตกต่างกันไป เช่น อาจแบ่งตาม ลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม แบ่งตามระดับตำแหน่งของผู้เข้ารับการ อบรม เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจง่าย ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre – Service Training) และ 2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In - Service Training)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (Pre – Service Training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่ บุคคลผู้นั้นจะเริ่มทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์กร การฝึกอบรมก่อนการทำงานนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำ เจ้าหน้าที่ใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบัน ให้ได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของ หน่วยงาน ขององค์กร หรือสถาบันนั้น ๆ แนะนำให้บุคคลได้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้เข้าใจถึงกฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์ เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติต่อไป การปฐมนิเทศนี้ ไม่ได้มีความหมายเฉพาะการแนะนำเจ้าหน้าที่หรือ ข้าราชการใหม่เท่านั้น แต่หมายรวมถึงเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการโอน – ย้าย ไปปฏิบัติงานในหน่วย งานใหม่ เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ และเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ ถูกต้องให้แก่เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่อีกด้วย การปฐมนิเทศนี้ ส่วนใหญ่ใช้เวลาอบรม 1 หรือ 2 วัน หรือสัปดาห์ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมของหน่วยงานนั้น ๆ

1.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In – Service Training) เป็นการฝึกอบรมภายหลัง จากที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร หรือหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกว่า

การฝึกอบรมบุคลากรประจำการก็ได้ คาร์เตอร์ วี.กูต (2523 : 78) กล่าวถึง การฝึกอบรมประเภทนี้ว่า “เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษ หรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้วรวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น”

เหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมระหว่างทำงานเนื่องจากเหตุผลดังนี้ 1) มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นได้ 2) มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และ 3) มีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในการฝึกอบรมระหว่างทำงานนี้ เพื่อให้เข้าใจได้กระจ่างขึ้นในลักษณะรูปแบบของการอบรม ซึ่งได้แยกออกเป็น 2 ประเด็น คือ การฝึกอบรมในขณะทำการ (On the Job Training) และ การฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off the Job Training)

สำหรับการฝึกอบรมในขณะทำการ (On the Job Training) มีลักษณะไม่เป็นทางการ เป็นการอบรมที่เน้นความสำคัญของการลงมือปฏิบัติงาน กล่าวคือ เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือฝึกปฏิบัติ ในสถานการณ์การทำงานจริง โดยมีเจ้าหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าเป็นผู้สอนให้ ลักษณะการสอนจะเป็นการสอนเป็นรายบุคคล หรือจัดแบ่งกลุ่มก็ได้ โดยใช้เทคนิคการสาธิตและการอภิปราย หลังจากนั้นผู้อบรมได้ลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรมวิธีนี้จะกระทำก็ต่อเมื่อมีความจำเป็นเกิดขึ้น แล้วไม่มีกำหนดเวลาแน่นอน ให้มีการปฏิบัติงานซ้ำ ๆ จนแน่ใจว่าผู้เข้าอบรมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องด้วยตนเอง จึงจะถือว่าเสร็จงานการอบรม

ส่วนการฝึกอบรมนอกที่ทำการ (Off the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยหน่วยงานหรือสถาบันมีเจ้าหน้าที่ในการจัดฝึกอบรม การฝึกอบรมแบบนี้มักจัดในห้องอบรมหรือห้องประชุม ทำให้ผู้เข้าอบรมมีเวลาสำหรับการอบรมอย่างเต็มที่ สิ่ง que ผู้เข้าอบรมได้รับจากการอบรมแบบนี้ ผู้เข้าอบรมจะต้องรู้จักนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การฝึกอบรมนอกที่ทำการนี้จะต้องทำการวางแผนการฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า ตามกระบวนการ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การพัฒนาตนเอง

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดสำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น ผสุ สัตถาภรณ์ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ผสุ สัตถาภรณ์. 2532 : 11) เสนอว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาการดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้าย

หน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การจัดเอกสารทางวิชาการให้ศึกษา และการไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส สำหรับ สุรศรีพรพรณ ดุลยจินดา (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 22 ; อ้างอิงมาจาก สุรศรีพรพรณ ดุลยจินดา. 2538 : 6) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 วิธี คือ หนึ่ง ศึกษาเพิ่มเติม สอง ฝึกอบรม-ดูงาน-ฝึกงาน สาม ประชุมทางวิชาการ และ สี่ รับการชี้แนะสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วน ธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์ (2539 : 58) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่และทักษะใหม่ ๆ นั้น กระทำได้ในสองกระบวนการ คือ การฝึกอบรมบุคลากร และการให้บุคลากรศึกษาต่อ สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. 2540 : 93-95 ; อ้างอิงมาจาก วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 20-22) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี วิธีที่นิยมปฏิบัติกันมาก กล่าว คือ การสอนงาน การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน การฝึกงาน ระหว่างศึกษาอบรม การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113-114) ได้อธิบายว่า วิธีการพัฒนาบุคคลมีหลายวิธีแต่วิธีที่สำคัญ คือ หนึ่ง การฝึกอบรม สอง การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน สาม การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สี่ การพัฒนาด้วยตนเอง และ ห้า การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ

จากการประมวลแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113-114) นักวิชาการ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถกล่าวสรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ได้ ห้า ประการ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ศรีอรุณ เรศานนท์ (2532 : 344) มีความคิดเห็นว่า วิธีการพัฒนาตนเองที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานและนิยม มีดังนี้

- หนึ่ง มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันแก่เหตุการณ์
- สอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ
- สาม ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและทั้งที่เกี่ยวข้อง
- สี่ เป็นผู้นำอภิปรายและผู้บรรยายในบางโอกาส

ห้า การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
 หก แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
 เจ็ด ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัย
 หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อมวลชนอื่น ๆ

แปด คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

เก้า เป็นสมาชิกขององค์การทางวิชาการหรือองค์การอื่น ๆ ที่น่าสนใจ

สิบ เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา

สิบเอ็ด หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว และ

สิบสอง เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันศึกษา สำหรับ ฮาบินสัน และไมเออร์ (มหาวิทยาลัย
 สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 54 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers. 1964 : 1 – 3) เสนอ
 ความคิดว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้
 ทักษะและความสามารถของตนเองขึ้นเอง เพื่อเป็นการเตรียมคนสำหรับความก้าวหน้าในสายงาน
 หรือสายอาชีพต่อไปภายหน้า ซึ่งองค์การสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้ โดยการจัดให้มี
 ห้องสมุดหรือจัดหาหนังสือ บทความ และเอกสารต่าง ๆ ให้งานงานได้อ่านหรือเรียนรู้ด้วยตนเอง
 รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้า

พงษ์สวัสดิ์ แพ้จุ้ย (ขนิษฐา มุตตาทหาร. 2538 : 24 – 26 ; อ้างอิงมาจาก พงษ์สวัสดิ์
 แพ้จุ้ย. 2529 : 11 – 12) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การว่าทำได้ 8 วิธี ได้แก่

หนึ่ง การอ่าน หรือ แสวงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการ
 อภิปราย เป็นต้น .

สอง การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ ทำได้หลายรูปแบบ เช่น เขียน
 หรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องที่ตนสนใจหรือเรื่องงานที่ปฏิบัติเขียนคู่มือการ
 ปฏิบัติงาน เป็นต้น

สาม การหมุนเวียนสลับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คือ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดย
 วิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในชั่วเวลาหนึ่ง ปกติจะใช้เวลา
 ระหว่างหกเดือนถึงสองปี ในระยะแรกให้ดำรงตำแหน่งหนึ่งแล้วตั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาสลับ
 แทนกันไป จนทุกคนรู้งานทุกอย่าง วิธีนี้จะช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่นจะทำให้มีประสบการณ์
 มากขึ้น

สี่ การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่โดยอาศัยเทคนิคการวิจัยที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

ห้า การไปสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดีจุดด้อยของงานที่ตนปฏิบัติกับงานที่ได้ไปพบเห็นและเรียนรู้ ซึ่งวิธีนี้สามารถทำคนเดียวและทำเป็นกลุ่ม

หก การไปเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยลงมือปฏิบัติ ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และประสบการณ์ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน มีโอกาสได้แสดงความสามารถออกมา เพราะบุคคลในฐานะกรรมการสามารถใช้ดุลยพินิจ เต็มที่จากการประชุม ทำให้รู้จักวิธีทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องเคารพสิทธิผู้อื่น ไม่ถือเอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ทั้งยังฝึกให้รู้จักการทำงานที่คล้ายผู้บริหาร ที่จำเป็นต้องใช้เทคนิคการวางแผน การสั่งการ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และการประเมินผล ที่สำคัญคือ เป็นวิธีการที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ได้ผลคุ้มค่า ผิดกับการส่งไปฝึกอบรมซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายและต้องใช้เวลา

เจ็ด การไปฝึกงาน เป็นกิจกรรมที่บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้โดยวิธีลงมือปฏิบัติอีกวิธีหนึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (อรพินทร์ กุลประภา. 2524 : 53 ; อ้างอิงมาจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2513 : 189) กล่าวว่า วิธีฝึกหัดงาน (apprenticeship) การฝึกหัดงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน (internship) และการศึกษาภายใต้การแนะนำ (supervised reading) เป็นการพัฒนาตนเอง โดยลงมือปฏิบัติที่ได้ผลมากและนิยมแพร่หลาย เป็นการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากวิธีการดังกล่าวแล้ว บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้โดยวิธีอื่น ๆ ซึ่ง กรีน (ธีรวิมล ประทุมพนพรัตน์. 2532 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Greene. 1971) กล่าวว่า การจัดโปรแกรมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองไม่สามารถบอกให้ชัดว่าโปรแกรมไหนดีกว่าโปรแกรมไหน แต่ขึ้นอยู่กับว่าบุคลากรคนใดสนใจวิธีใดมากกว่ากัน และ

แปด การติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในระหว่างการทำงานทุกชั้นทุกประเภท ควรมีการติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าของตนเองเพื่อปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญ และทักษะด้วยตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพและความก้าวหน้า โดยวิธีการอ่าน ฟัง พูด เขียน สังเกต ศึกษาทางวิชาการ ฝึกงาน และติดตามประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง และควรมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง ภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ก็เช่นเดียวกัน กรมการปกครอง ได้กำหนดนโยบายเน้นหนักด้านการศึกษา ท้องถิ่น ประจำปี 2543 โดยส่งเสริมให้พัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพครู – อาจารย์ด้วยการพัฒนาตนเอง หากพนักงานครูให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ หน่วยงานอย่างเต็มที่ ก็จะทำให้พนักงานครูทุกคนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเจริญก้าวหน้า มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นผลให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นมีความเจริญรุดหน้ายิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิชาการ บัวหอม (2531 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพในการ บริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดเทศบาลใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า หนึ่ง ระดับสมรรถภาพการบริหารงาน โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอง ระดับสมรรถภาพการบริหาร งานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน นอกจากด้านบุคลากรกับด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน และ สาม ระดับสมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตาม ทัศนะของครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและวัยวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

นิโรจน์ ไททอง (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากร สาขา วิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการ พัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางสายวิชา ในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะ สั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือ ประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยว กับวิธีการพัฒนาบุคลากร ระดับมากทุกวิธีการ และอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สามารถ บุญทอง (2537 : 147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมและรายวิธีไม่แตกต่างกัน

ชนิษฐา มุตตาหาราช (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า หนึ่ง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็น ความต้องการด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และ สอง ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข. ระดับ 3 – 4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข. ระดับ 5 ขึ้นไป ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

ปริญญา กรวยทอง (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัย การศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายงานสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบ ว่าข้าราชการครูสายงานสอนที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่ง เป็นอาจารย์ 3 ในภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

สุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และในแต่ละวิธีอยู่ในระดับปานกลาง

สมพิศ ไสดารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 พบว่า ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนบ จริญญาศรีสวัสดิ์ (2540 : 119) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามลำดับคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ สำหรับพนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งและวิทยุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานครูดีเด่นโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่ามีความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับแรกด้านการฝึกอบรม อันดับสอง ด้านการพัฒนาตนเอง และ อันดับสาม ด้านการศึกษาต่อ พร้อมทั้งเสนอแนะให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูอย่างจริงจังและเป็นระบบมากขึ้น

ชีน ฤทธิวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทยพบว่า 1) ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4

ธีรชิต ช่วยเกิด (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้

บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกัน ปฏิบัติงานบริหารบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่เป็นเพศชาย มีการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการให้ได้มาหรือการสรรหา และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการใช้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการให้บริการแก่บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ปัญญา เล็กขำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียนพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมของวิธีการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาเป็นรายวิธีจะแตกต่างกันที่ระดับ .05

จารึก ทองฤกษ์ (2542 : 126) ได้วิจัย เรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือ ศึกษาดูงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่ใช้มากที่สุด คือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ส่วนการพัฒนาในด้านอื่น ๆ เช่น การสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาตนเอง เป็นต้น ยังปฏิบัติกันน้อยมาก

งานวิจัยในต่างประเทศ

จอห์นสเตอร์ส (มานพ แก้วขาว. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Johnstors. 1971 : 212) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชสเตอร์ (สามารถ บุญทอง. 2537 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Chester. 1966 : 288) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูงเนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรมสัณนิบาตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอน จัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประมวลผลการเยี่ยมห้องเรียน และการจ่ายเบี้ยค่าพาหนะ ที่พักในการให้ครูไปอบรมทางวิชาการ

คลาร์ค (เนืองนิตย์ จำแก้ว. 2537 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Clark. 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลวิธีการบางวิธีเพื่อจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่ โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนการปรับปรุง

คุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วอร์เรน (ปัญญา เล็กขำ. 2541 : 60 ; อ้างอิงมาจาก Warren' 1974 : 3561 – A) ได้ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ซึ่งสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนจากครูของประเทศไทย พบว่า ในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรปฏิบัติ คือ 1) ปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน 2) ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาสำหรับจัดในโอกาสต่อไป 3) ให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีจัด 4) ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในแต่ละครั้ง 5) ควรจัดส่งเสริมครูเป็นพิเศษนอกเหนือวันเปิดเรียนปกติ 6) ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาพ 7) ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และ 8) วางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

จากการศึกษาผลงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ในการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดความต้องการที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายชัดเจน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลายรูปแบบและมีการประเมินผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จะกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ 2543 ดังนี้

1. การศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ศึกษาจากพนักงานครู จำนวน 230 คน สุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 144 คน ซึ่งได้มาโดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามประเภทการทำงาน และระดับตำแหน่ง แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก ดังแสดงไว้ในตาราง

ตาราง 1 จำนวนประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และ ระดับตำแหน่ง
ของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ต่ำกว่า 12 ปี	72	45
ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป	158	99
รวม	230	144
ต่ำกว่าระดับ 5	69	43
ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป	161	101
รวม	230	144

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้แนวคิดจาก ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2539 : ภาคผนวก) ประกอบกับแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check – list) เพื่อทราบถึงตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานและระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแนวคิดของ ไคเคิร์ท (Likert) จำนวน 30 ข้อ ในองค์ประกอบของการพัฒนานุคลากรในองค์การสามด้าน ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง

วิธีสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แบบสอบถาม

1.1 ศึกษาแนวคิดในการพัฒนานุคลากรจากเอกสารของมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช และคนอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ

1.2 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง และรับการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง และเพื่อแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง (try – out) กับพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพังงา ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

1.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนนและหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา .8590

1.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญา นิพนธ์เป็นครั้งสุดท้าย และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การศึกษการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการชี้แจงการตอบแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามให้พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งกำหนดวันขอรับคืนด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2544 ถึง เดือน มิถุนายน 2544 รวมเวลา 4 เดือน โดยแบ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ดังนี้

1. ยื่นคำร้องถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง และ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองภูเก็ต

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for window (statistical package for sciences/for window)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะตัวแปร แล้วหาค่าร้อยละสำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1

ตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ยของคำตอบรายข้อและรายองค์ประกอบ เพื่อทราบระดับและจัดลำดับความต้องการพัฒนาบุคลากร แล้วเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ประเมินความคิดเห็น (opinionnaire) ของ เบสต์ (Best/ 1977 : 184) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.0000 - 2.3333 หมายถึง ความต้องการการพัฒนานุคลากรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.3334 - 3.6667 หมายถึง ความต้องการการพัฒนานุคลากรอยู่ในระดับ

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.6668 - 5.0000 หมายถึง ความต้องการการพัฒนานุคลากรอยู่ในระดับมาก

หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทราบความกระจายของข้อมูลเป็นรายข้อ และใช้ค่าที (t – test) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและระดับตำแหน่ง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for window (statistical package for the social sciences for window) สำหรับค่าสถิติต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha – coefficient)
5. ค่าที (t – test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลและการแปลความหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที (t – test)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปและได้รับคืนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและ ระดับตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปและได้รับคืนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน และ ระดับตำแหน่ง ปรากฏตามตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต	144	144	100	123	85.42
รวม	144	144	100	123	85.42

จากตาราง 2 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 144 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 123 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.42 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพนักงานครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 12 ปี	84	58.33
ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป	60	41.67
รวม	144	100.00
ระดับตำแหน่ง		
ต่ำกว่าระดับ 5	61	42.36
ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป	83	57.64
รวม	144	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ตัวแปรที่ศึกษา คือ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง
ภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 12 ปี คิดเป็นอัตราร้อยละ 58.33 และ
ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป คิดเป็นอัตราร้อยละ 41.67 สำหรับพนักงานครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ระดับตำแหน่ง ต่ำกว่าระดับ 5 คิดเป็นอัตราร้อยละ 42.36
และระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป คิดเป็นอัตราร้อยละ 57.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ
พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม
และด้านการพัฒนาตนเอง ปรากฏตาม ตาราง 4 – 8

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนา
บุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
1. การศึกษาต่อ	2.9693	.6056	ปานกลาง
2. การฝึกอบรม	3.4267	.4245	ปานกลาง
3. การพัฒนาตนเอง	3.4728	.4809	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.2896	.3660	ปานกลาง

จากตาราง 4 พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มีระดับความ
ต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
ทุกด้าน

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการ
การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปร
ประสบการณ์ทำงาน

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ประสบการณ์ทำงาน					
	ต่ำกว่า 12 ปี N = 84			ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป N = 60		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ
1. การศึกษาต่อ	2.8066	.5490	ปานกลาง	3.1972	.6118	ปานกลาง
2. การฝึกอบรม	3.3631	.4572	ปานกลาง	3.5156	.3591	ปานกลาง
3. การพัฒนาตนเอง	3.4385	.5232	ปานกลาง	3.5208	.4139	ปานกลาง
รวม	3.2027	.3542	ปานกลาง	3.4112	.3499	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มี
ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับ ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีระดับความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการ
การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปร
ระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ระดับตำแหน่ง					
	ต่ำกว่า ระดับ 5 N = 61			ตั้งแต่ ระดับ 5 ขึ้นไป N = 83		
	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ	$\bar{X}$	SD	ระดับความ ต้องการ
1. การศึกษาต่อ	2.8862	.5792	ปานกลาง	3.0301	.6207	ปานกลาง
2. การฝึกอบรม	3.3586	.4872	ปานกลาง	3.4767	.3669	ปานกลาง
3. การพัฒนาตนเอง	3.4467	.5584	ปานกลาง	3.4920	.4174	ปานกลาง
รวม	3.2307	.3678	ปานกลาง	3.3329	.3607	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มี
ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป) มีระดับความต้องการในการ
พัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ประสบการณ์ทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 12 ปี N = 84		ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป N = 60			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การศึกษาต่อ	2.8066	.5490	3.1972	.6118	-4.013	.102
2. การฝึกอบรม	3.3631	.4572	3.5156	.3591	-2.153	.219
3. การพัฒนาตนเอง	3.4385	.5232	3.5208	.4139	-1.013	.074
รวม	3.2027	.3542	3.4112	.3499	-3.501	.862

จากตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับ ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนานุคลากร	ระดับตำแหน่ง				t	p
	ต่ำกว่า ระดับ 5 N = 61		ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป N = 83			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การศึกษาต่อ	2.8866	.5792	3.0301	.6207	-1.410	.165
2. การฝึกอบรม	3.3586	.4872	3.4767	.3669	-1.659	.052
3. การพัฒนาตนเอง	3.4467	.5584	3.4920	.4174	-.557	.053
รวม	3.2307	.3678	3.3329	.3607	-1.667	.970

จากตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบพบว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนานุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากร ของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ การศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เกี่ยวกับการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และ การพัฒนาตนเอง เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานครูโรงเรียนของเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในปีงบประมาณ 2544 จำนวน 230 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปร ประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check – list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จึงกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขจาก คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (try – out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .8590 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองภูเก็ต ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์ และผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา เพื่อขออนุญาตให้พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 144 ชุด ได้รับคืน 144 ชุด (ร้อยละ 100) เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว สามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 123 ชุด (ร้อยละ 85.42)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมา
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/for window (statistical package for the social sciences for window) สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best 1977 : 184) เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าการทดสอบ (t – test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาคูคลากร ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการพัฒนาคูคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาคูคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนาคูคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาคูคลากร ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพิศ ไสดารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาคูคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญา เล็กขำ (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาคูคลากรที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารึก ทองฤกษ์ (2542 : 126) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาคูคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการพัฒนาคูคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ สุชาติ สุวรรณมณี (2538 :

บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและในแต่ละวิธีอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหาราช (2538 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า หนึ่ง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิโรจน์ ไทยทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาบุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางสายวิชา ในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ระดับมากทุกวิธีการ

ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรที่เทศบาลเมืองภูเก็ต ในจังหวัดภูเก็ต ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ในด้านการส่งพนักงานครูไปศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง เทศบาลเมืองภูเก็ต ไม่ได้ดำเนินการไปตามแผนที่ได้วางไว้ อาจจะเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและระบบการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว ความต้องการและวิธีการใหม่ ๆ สำหรับการวางแผน เกิดขึ้นจากการค้นพบข้อผิดพลาดของวิธีการที่ใช้กันอยู่เดิม เช่น วิธีการวางแผนแบบเก่าเป็นการวางแผนระยะสั้นหรือไม่ได้เชื่อมโยงกับการวางแผนเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ วงการศึกษาเกิดความตื่นตัว อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การเพิ่มจำนวนของประชากรวัยเรียน ยังผลให้ค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาสูงขึ้น ผู้บริหารการศึกษา จึงจำเป็นต้องจัดงบประมาณบางส่วน ในด้านการจัดส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง โดยสนับสนุนงบประมาณบางส่วนหรือให้พนักงานครูออกเองทั้งหมดเหมือนที่ผ่านมา เป็นการใช้งบประมาณส่วนตัว 100 % ทำให้การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ งามจิต อ่อนมิ่ง (2537 : 123) ที่วิจัยพบว่า ในการสัมมนาทางวิชาการครูอาจารย์ต้องใช้ทุนส่วนตัวเข้าร่วมสัมมนาในแต่ละครั้ง และจำนง เวทย์ประสิทธิ์ (2535 : 89) วิจัยพบว่า งบประมาณเป็นปัญหาหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร และจีระ หงส์ลดารมภ์ (2538 : 64) กล่าวว่า ในปัจจุบันหน่วยงานยังขาดงบประมาณ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

ศึกษาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการนี้ต่อหัวต่อคนให้มากกว่านี้ ซึ่งผลการวิจัยนี้พบว่า มีการเสนอแนะให้ใช้งบประมาณของทางราชการ จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ขาดแรงจูงใจที่จะแสดงความต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก กล่าวคือ การขาดแรงจูงใจหรือ Motive คือ สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา (จิตวิทยาทั่วไป : 240) ส่วนแรงจูงใจ หรือ Motivation คือ การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจจะเป็นเครื่องล่อรางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดความคาดหวัง (จิตวิทยาทั่วไป : 240) ดังนั้น พฤติกรรมอันเกิดจากการจูงใจ (motivated behaviour) จึงประกอบมาจากความต้องการและแรงขับ ทำให้เกิดแรงจูงใจมีผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แต่บางครั้งเราจะพบว่าพฤติกรรมที่ควรเหมือนกันกลับมีความแตกต่างกันทั้ง ๆ ที่มีแรงขับชนิดเดียวกัน เช่น ครูต้องการได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทุก ๆ ปี งบประมาณ หรือ บางคนก็ต้องการได้รับการชมเชย การไว้วางใจ จากผู้บริหาร หรือบางคนอาจจะต้องการได้รับการฝึกอบรมจากวิทยากรที่เก่งให้ความรู้ได้อย่างดีและชัดเจน เหล่านี้เป็นต้น (จิตวิทยาทั่วไป : 241) การที่บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันนี้เอง จึงทำให้ต้องเข้าใจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (ธีรพงศ์ จุยมณี. 2532 : 25 : อ้างอิงมาจาก สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 316-317) ให้ข้อคิดว่า สิ่งจูงใจให้คนอยากปฏิบัติงานมีสองอย่างคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน นอกจากนั้นในส่วนที่เกี่ยวกับการเชิญวิทยากรไปให้การอบรม มักปรากฏว่าวิทยากรไม่ค่อยมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ จึงไม่เป็นที่สนใจของพนักงานครูผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (งามจิต อ่อนมิ่ง. 2537 : 128 : อ้างอิงมาจาก วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. 2528) วิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญของการพิจารณาในการเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ วิทยากรที่จะมาดำเนินการ การจัดวิทยากรที่ให้การอบรม จึงเป็นตัวแปรอย่างหนึ่งที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการแสดงออกถึงความต้องการในการที่จะได้รับการพัฒนา ดังนั้นผู้จัดอบรมควรจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถไปให้การอบรม อีกประการหนึ่งที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการแสดงออกถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู คือ การที่พนักงานครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้เป็นที่เข้าใจได้ว่าเป็นตัวแปรทำให้ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต อยู่ในระดับมาก แต่ก็ไม่ถึงกับระดับต่ำคือ มีความต้องการในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจพัฒนาบุคลากรหรือไม่ก็ได้ น่าจะอยู่ที่ความพร้อมของทรัพยากรของการบริหาร เช่น การวางแผนระยะสั้น แผนระยะยาวและดำเนินการ

ไปตามแผนที่วางไว้ เงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายของพนักงานครูที่เข้ารับการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม และวิทยากรผู้ให้การอบรม ให้เหมาะสมและเพียงพอ

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการพัฒนานุเคราะห์ให้มีประสิทธิภาพ ถ้าสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองภูเก็ต โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ทั้ง 5 โรงเรียน ได้กระทำไปตามข้อคิดเห็นที่ได้เสนอไว้ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในแบบสอบถามว่า ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้บริหารปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ให้แรงจูงใจแก่พนักงานครู ถ้าหากกองการศึกษา เทศบาลเมืองภูเก็ต โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต ทั้ง 5 โรงเรียน สามารถดำเนินการพัฒนานุเคราะห์เป็นไปตามข้อคิดเห็นตามแบบสอบถามดังกล่าว จะเป็นการสนองต่อเป้าหมายด้านบริหาร ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ ชีรวุฒิ ประทุมทรัพย์ (2536 : 184) ที่อธิบายว่า นอกเหนือจากบุคลากรฝ่ายทำการสอน และบุคลากรฝ่ายบริหารแล้ว หน่วยงานทางการศึกษา ยังมีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนานุเคราะห์ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานและระดับตำแหน่ง พบว่า

2.1 พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าตัวแปรด้านประสบการณ์ทำงาน ในการพัฒนานุเคราะห์ของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มิได้เป็นตัวแปรที่เป็นเหตุให้การพัฒนานุเคราะห์แตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญา เล็กขำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่ส่งผลต่อการปรับปรุงพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมของวิธีการพัฒนาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชื่น ฤทธิวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า 2) ศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอโดย

ภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีรชิต ช่วยเกิด (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ผลการวิจัยนี้น่าจะเป็นเพราะว่า พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 12 ปี และตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน น่าจะเป็นเพราะว่าครูประสบการณ์ต่ำกว่า 12 ปี ส่วนใหญ่เป็นครูที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และเพิ่งเข้าทำงานไม่นาน คงคิดว่าความรู้ที่ศึกษามายังเพียงพอกับการปฏิบัติงาน จึงมุ่งทำงานมากกว่าที่จะกระตือรือร้นพัฒนาตนเองเท่าที่ควร จะเห็นได้ว่าความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ระดับกลางเท่านั้น ส่วนพนักงานครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ทำงานพนักงานครูในวัยนี้เป็นผู้ที่ทำงานมานาน เข้าใจระบบงาน มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะไปพัฒนาตนเองเท่าใด จะเห็นได้จากระดับความต้องการการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับกลางเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว ครูประสบการณ์ต่างกัน จึงมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน หรืออาจจะเป็นเพราะการอบรมไม่ค่อยจุใจ เนื้อหา สาระ วิธีการน่าเบื่อ วิทยากร ไม่น่าสนใจ จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน จึงมีความต้องการการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน หรือน่าจะเป็นเพราะว่า ตัวครูเองไม่มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา ขวนขวายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากปัจจุบันนี้ ครูมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไปทั้งงานสอนและงานธุรการต่าง ๆ หรือแม้แต่ภารกิจในครอบครัว จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะใช้สำหรับพัฒนาตนเอง และ ในสถานการณ์ทางเศรษฐกิจปัจจุบัน รายได้ไม่เพียงพอจากรายจ่าย เงินทุนไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองและนอกจากนี้ ครู ไม่สามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ เนื่องจากขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งยังขาดการให้ความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนครูด้วยกัน สิ่งที่สำคัญ ครู ขาดแรงจูงใจ กล่าวคือ การพัฒนาตนเองของครูไม่ได้ส่งผลให้ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ และการที่ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองแต่ละครั้ง ไม่ได้เป็นไปตามความต้องการของครูแต่อย่างใด เป็นการเข้ารับการพัฒนาตนเองโดยเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และแผนงานของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดเท่านั้น และประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายเปลี่ยนเส้นทางการประกอบอาชีพ จึงมีครูส่วนหนึ่งเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 132 – 133,157) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ปัจจุบันครูขาดการพัฒนาตนเอง ตัวครูเองก็ไม่ได้พยายามที่จะไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้ตามไม่ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานหนักแต่มีรายได้ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากันที่ประกอบอาชีพอื่น การมีรายได้ต่ำทำให้อาชีพครูด้อยกว่าอาชีพอื่น ทั้งในเรื่องเกียรติและศักดิ์ศรีไม่สามารถมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ที่นับวันจะยิ่งเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น และยังดั้นรนเท่าไรครูจำนวนหนึ่งก็มีแต่หนี้สินล้นพ้นตัว จนกลายเป็นปัญหาระดับชาติ การพัฒนาครูประจำการที่ทำกันอยู่ก็ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (on – the – job training) ต้องจัดให้มีมากขึ้นและเป็นระบบ ในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน (job-related training) ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญ มากกว่าการอบรมที่จัดขึ้นตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตรแต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงาน ดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ ถ้ามีการส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรทั้งประสิทธิภาพน้อยและประสิทธิภาพมาก เพราะจากผลระดับความต้องการทั้ง สอง ตัว อยู่ระดับกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการยกระดับและจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และหากผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดนโยบาย การวางแผน และการกำหนดโครงการการพัฒนาครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ให้เป็นไปตามความต้องการการพัฒนาตนเองของครูดังกล่าว โดยไม่ต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพทำงานที่ต่างกัน สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาครูในคราวเดียวกันหรือพร้อมกันได้ แต่ทั้งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารระดับจังหวัดหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ทุกครั้งที่จัดให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมรับรู้ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาครู โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนทุกขั้นตอน จนกระทั่งการประเมินผล ซึ่งผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องสามารถกระทำได้ตามแนวคิดของเดวิส ดี. และ อาร์มิต (ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์. 2539 : 61-63 ; อ้างอิงมาจาก Davis D. and ArMistead. 1965) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีลักษณะ คือ หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายขององค์การ สอง การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร สาม การตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร สี่ การกำหนดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ห้า การปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร และ หก การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และจากขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าว ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์ (2539 : 63) ยังได้แสดง

ทัศนะไว้อีกว่า เป็นที่เข้าใจว่าองค์การมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร จึงกระทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบ คือ ระบุระดับความต้องการออกมากรณีที่มีความต้องการอยู่ในระดับสูง องค์การและผู้แทนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาต่างร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันซึ่งจะเป็นโปรแกรม หรือ แผนพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งบุคลากรผู้มีความต้องการการพัฒนามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวอยู่ด้วย และดำเนินการไปตามโปรแกรมนั้น จนสิ้นสุดแล้วประเมินผลการจัดโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงในกรณีที่มีการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก และดังที่ ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า 1) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานครูที่มีระดับและวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าตัวแปรด้านระดับตำแหน่งในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มิได้เป็นตัวแปรที่เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540 : 119) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชื่น ฤทธิวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์ ในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ สมเพียร เทียนทอง (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความ

ต้องการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีระดับ ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านการ ปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษา ดูงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชากร บัวหอม (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์สังกัดเทศบาลใน 14 จังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 2) ระดับสมรรถภาพ การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน 3) ระดับสมรรถภาพการบริหารงานโรงเรียนของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูอาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทุก ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิษฐา มุตตนาหาราช (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 2) ข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับ ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านการลาศึกษาต่อ แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ .01 โดยค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข. ระดับ 3-4 มากกว่าค่าเฉลี่ยของข้าราชการสาย ข. ระดับ 5 ขึ้นไป และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพิศ ไสดารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน โดย ภาพรวมมีความต้องการการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ระดับตำแหน่ง ไม่ได้ได้รับการ เสริมแรงอย่างจริงจังจากรัฐบาล หรือผู้มีอำนาจ เพราะรัฐต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดสรร เงินในการเพิ่มเงินเดือนอย่างมหาศาล การนำเงินจำนวนมากมาทุ่มให้กับเงินเดือนของครู ในการ พัฒนาศักยภาพ ทำให้รัฐขาดแคลนงบประมาณที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ จึงทำให้ คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาในด้านอาชีพครูต่ำลง เพราะรับบุคคลทั่วไปเข้าไปเรียนเป็นจำนวน มาก ถึงแม้จะมีกานสอบคัดเลือกในบางแห่ง แต่ก็เกิดการดิ้นรนไปศึกษาต่อที่อื่นและดิ้นรนไปหา งานดี ๆ ตำแหน่งดี ๆ และเงินเดือนสูง ๆ และที่สำคัญคือ ผู้จบการศึกษามีคุณวุฒิไม่สอดคล้องกับ ความจำเป็นในอาชีพครู เช่น บางสาขาวิชามีคนจบมากเกินไป ในขณะที่บางสาขาวิชามีคนจบ

ออกมาน้อย ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน คือ ครู เข้าไปปฏิบัติงานด้วยใจรัก ในจิตสำนึกของการเป็นครู จึงทำให้ครูตำแหน่งต่างกัน ก็ไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง หรืออาจจะเป็นเพราะว่า วิธีการพัฒนาตนเองของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ทั้ง สามวิธี ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่ไม่สามารถช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ใหม่ และมีทักษะความสามารถใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี หรือสามารถช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ เพราะเท่าที่ผ่านมาหรือถึงแม้ปัจจุบันนี้ก็ตาม ไม่เคยปรากฏว่าการลาศึกษาต่อ การไปฝึกอบรมด้วยทุนส่วนตัว หรือ บางส่วนจากโรงเรียนก็ตาม จะมีผลให้ครูได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ หรือ ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น กลับกลายเป็นว่าการลาศึกษาต่อ ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การไปศึกษาดูงาน จะรับประกันได้ว่าจะได้รับพิจารณาความดีความชอบ หรือสามารถเสนอโครงการ โปรแกรมพัฒนาบุคลากรรูปแบบใหม่ ๆ กลับกลายเป็นว่าต้องดำเนินงานไปตามแผน หรือ เป้าหมายตามที่ต้นสังกัดได้กำหนดแผนไว้แล้ว ทำให้ครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จึงมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 132 – 133,157) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ปัจจุบันครูขาดการพัฒนาตนเอง ตัวครูเองก็ไม่ได้พยายามที่จะไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้ตามไม่ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานหนักแต่มีรายได้ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากันที่ประกอบอาชีพอื่น การมีรายได้ต่ำทำให้อาชีพครูด้อยกว่าอาชีพอื่น ทั้งในเรื่องเกียรติและศักดิ์ศรีไม่สามารถมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ที่นับวันจะยิ่งเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น และยังค้นพบว่าครูจำนวนหนึ่งก็มีแต่หนี้สินล้นพ้นตัวจนกลายเป็นปัญหาระดับชาติ การพัฒนาครูประจำการที่ทำกันอยู่ก็ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (on – the – job training) ต้องจัดให้มีมากขึ้นและเป็นระบบ ในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน (job-related training) ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญ มากกว่าการอบรมที่จัดขึ้น ตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตรแต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงานดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

ผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต หากผู้บริหารระดับสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และกำหนดโครงการพัฒนาพนักงานครู ให้เป็นไปตามความต้องการของพนักงานครู ดังกล่าว โดยไม่ต้องคำนึงถึงระดับตำแหน่งที่ต่างกัน สามารถดำเนินการพัฒนาครู ไปพร้อมในคราวเดียวกันได้ และควรให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้ในการจัด

โปรแกรมพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ขั้นต้น คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ จนถึงขั้นประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สามารถกระทำได้ตามแนวความคิดของ เดวิส และอาร์มิต (ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์, 2539 : 61-63 ; อ้างอิงมาจาก Davis and ArMistead. 1965) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีลักษณะ คือ หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายขององค์กร สอง การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร สาม การตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร สี่ การกำหนดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ห้า การปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร และ หก การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จากขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าว ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2539 : 63) ยังได้แสดงทัศนะอีกว่า เป็นที่เข้าใจว่าองค์กรมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร จึงกระทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบ คือ ระบุระดับความต้องการออกมา กรณีที่มีความต้องการอยู่ในระดับสูง องค์กรและผู้แทนบุคลากร ที่ต้องการพัฒนาต่างร่วมกันตั้งเป้าหมาย ในการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะเป็นโปรแกรม หรือ แผนพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีความต้องการการพัฒนา มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวอยู่ด้วย และดำเนินการไปตามโปรแกรมนั้น จนสิ้นสุด แล้วประเมินผลการจัดโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ในกรณีที่มีการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก จะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาในอดีตครูได้รับการบรรจุครั้งแรกเงินเดือนจะต่ำกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจประมาณ 2 ขั้น การปรับเงินเดือน ขึ้นเงินเดือนจะต่ำมาก ทำให้เงินเดือนครูปัจจุบันอยู่ในระดับที่ต่ำ ทำให้ครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน แต่มีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า ปัจจุบันนี้บางคนมีเงินเดือนใกล้เคียงหรือต่างกันเพียงเล็กน้อยหรือเท่ากับครูที่บรรจุใหม่ไม่เกิน 5-10 ปี ดังเช่น สเตอร์ส (มานพ แก้วขาว. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก Stors. 1971 : 212) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูและ บุคลากรทางการศึกษา ที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ ซึ่งเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเองเพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสมีส่วนร่วมกับกลุ่มเพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง เซสเตอร์ (สามารถ บุญทอง. 2837 : 66 ; อ้างอิงมาจาก Chester. 1966 : 288) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปราย

ปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนจัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การจัดปฐมนิเทศครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานครูแบบดีเพื่อก่อ โดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วม ในการเลือกใส่ทัศนคติอุปการณการสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประมวลผลการเยี่ยมห้องเรียน และการจ่ายเบี้ยค่าพาหนะ ที่พักในการให้ครูไปอบรมวิชาการ ส่วน คล้ายค (มานพ แก้วขาว. 2536 : 43 อ้างอิงมาจาก Clark. 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งครูประจำการ โดยสอบถามครูโรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่าการวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยพบว่า การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. เทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ควรพัฒนาบุคลากรโดยให้การสนับสนุนพนักงานครูให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมทั้งหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนรัฐบาลให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดประสบการณ์และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการสอนนักเรียน นักศึกษา และสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำ วิธีการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดประสบการณ์และวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

2. สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แต่ละแห่ง ควรจัดแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีความทันสมัย ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยการศึกษาค้นคว้า จากสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เอกสารสิ่งพิมพ์ โดยรัฐบาลควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี

3. เทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ควรดำเนินการพัฒนานุเคราะห์ โดยการจัดให้พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในช่วงปิดภาคเรียน ในส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรม ควรจัดให้ตรงตามความต้องการของครูผู้สอน ในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาหรือตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ

4. สถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร ให้ความสนใจติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ใช้การบริหารด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับฝ่าย งานที่พนักงานครูสังกัด เพศ อายุ และ วิทยุฒิ ที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษารูปแบบ วิธีการในการที่จะส่งเสริมให้พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มีความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กวรรณิการณ์ นิยมศิลป์ และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- การปกครอง, กรม. รายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ของการศึกษาเทศบาลและเมืองพัทยา. กรุงเทพฯ : กรมการปกครอง, 2528.
- กิติ ตย์คณานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : เศรษฐ์สตูดิโอจำกัด, 2532.
- กิตติมา ปริดีติติก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา, 2532.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “ปฏิรูปครูสู่อุดมคติ (ครู) ที่ดีในสังคมไทย.” มติชน. 18 มกราคม 2539. หน้า 31.
- เกศินี หงส์นันท์. “ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ” วารสารกรมบัญชีกลาง. 29 (50) : 78 ; กันยายน – ตุลาคม 2531.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การใช้เทคนิคฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง. ปรินิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- ชนิษฐา มุตตาหาราช. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- คณาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา. คณะศึกษาศาสตร์ รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : หจก.แสงจันทร์การพิมพ์, 2534.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู หลักการและแนวปฏิบัติ เล่ม 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2536.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. รายงานการประเมินผลระบบนิเทศการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536.
- _____. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง เล่ม 3 บริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง, 2541.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง เล่ม 4 บริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทคัมปายิมเมจจิ่ง จำกัด.

2541.

_____. ประกาศเรื่องแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ.

2540.

_____. ประกาศศึกษาฉบับพิเศษ ปี 2541 ก้าวใหม่ ส.ป.ช. การศึกษาเพื่อประเทศไทย.

กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว, 2541.

_____. แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศึกษา

กรมศาสนา, 2540.

เครือข่าย ล้อมอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยาม

ศิลป์การพิมพ์, 2531.

คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารงานบุคลากรสำหรับ

ข้าราชการครูหลักการและแนวปฏิบัติ กรุงเทพฯ : 2532.

คณะกรรมการข้าราชการครู,สำนักงาน.กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารบุคคล.(เล่มที่ 17

การพัฒนาคู่มือ) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย , 2531.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ กรุงเทพฯ :

พี เอ ลิฟวิ่ง , 2535.

_____. คู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ครูสภาลาดพร้าว , 2525.

_____. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เล่มที่ 5 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :

รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.

_____. รายงานสรุปการฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาคู่มือ สำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2534.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. บทสรุปรวมผลงานวิจัยทางการศึกษาและ

ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เล่มที่ 7 กรุงเทพฯ : T.P. พริน จำกัด 2538

_____. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8. (พ.ศ. 2540-2544).

จารึก ทองฤกษ์. การศึกษาการพัฒนาคู่มือ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก

งานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัย

ทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร.

- จรรยา นราคร. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑารัตน์ พิบุลย์. การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2534. ถ่ายเอกสาร.
- เจริญชัย โชติช่วง. ขวัญในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์อำเภอในจังหวัดภาคใต้. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2527.
- ชาญณรงค์ หนูคง. ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2543.
- ชื่น ฤทธิวงศ์. การศึกษาความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531.
- เชียวชาญ อังศุวัฒนกุล. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2530.
- ฐิระ ประवालพุกษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training). ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 83 หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538, ถ่ายเอกสาร.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารแบบระบบ Q.C.C. กลุ่มควบคุมคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2534.
- ทิพย์นา จิระนคร. ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา บริหารการศึกษา 511. สงขลา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. จัดสำเนา

ธีรฤทธิ ประทุมณพรัตน์. การพัฒนาบุคลากร. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.

2536. ถ่ายเอกสาร.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2531.

ธรร สุนทรายุทธ. หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2536.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2534.

_____. ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529

นิติ ลักษณะ. การบริหารงานบุคคล. สงขลา : วิทยาลัยครูสงขลา, 2529 . อัดสำเนา

นิโรจน์ ไทยทอง. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู.

ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

นฤมล สุพรรณพงศ์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง . ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537 ถ่ายเอกสาร

เนืองนิตย์ จำแก้ว. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลัก

สูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศม :

มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. ถ่ายเอกสาร.

เฉลิมพล สัตถาภรณ์. หลักการบริหารงานบุคคลและแนวทางปฏิบัติในระบบราชการพลเรือนไทย.

ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2528.

ญาดา ดาวพลังพรหม. “กรอบแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในแผน

พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8”, วารสารข้าราชการ. 41(1) : 41 – 44 ;

พฤษภาคม – มิถุนายน 2539.

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนาบุคคล., เพิ่มผลผลิต. 28 : 20 – 25 ; ธันวาคม 2531 – มกราคม 2532.

บรรจง ชูสกุลชาติ. “การศึกษาเกี่ยวกับการมีงานทำ,” มิตรครู. 28(4) : 4 – 10 ; กุมภาพันธ์ 2529.

“ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดส่วนราชการของเทศบาล,”

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 45 ตอนที่ 31 หน้า 87. 13 มิถุนายน 2534.

- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคคลทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- ประชุม รอดประเสริฐ. ครูปริทัศน์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2537.
- ปัญญา เล็กขำ. วิธีพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช กรุงเทพฯ, 2541.
- ปริญญา กรวยทอง. การศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสาย
งานสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ,
2535.
- ผดุง ตระกูลดิษฐ์. “การจัดการศึกษาของท้องถิ่น,” เทศาภิบาล. 91(4) : 63 - 67 ; เมษายน
2539.
- ผสุ สัตถาภรณ์. การพัฒนาบุคคล. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2532.
- พงษ์สวัสดิ์ แผล้อย. ทฤษฎีของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนา
บุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. จัดสำเนา.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2538.
- พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2532.
- พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์,
2530.
- ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. การบริหารโรงเรียนภาควิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2525.
- ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์, 2528.
- ปัญญา สาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส. การพิมพ์, 2523.

วิญญู สาธ. การบริหารบุคคล กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช , 2519.

รุ่ง แก้วแดง. การปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.

พวงทิพย์ แซ่เฮง. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) ที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏภูเก็ต. วิทยานิพนธ์ กศม.สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.

มนู ตนะวัฒนา. การบริหารและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ธีรพงษ์การพิมพ์, 2537.

มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536. ถ่ายเอกสาร.

เริงลักษณ์ โรจนพันธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529.

วิชากร บัวหอม. การศึกษาสมรรถภาพในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ สังกัดเทศบาลใน 14 จังหวัดภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2531.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. 2541.

_____. เรื่อง ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษา และ ศิษยานุเทศ์ของกระทรวงศึกษาธิการ. ประกาศ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2542, ถ่ายเอกสาร.

_____. เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ, 2542.

_____. 98 ปี กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศุภสมาคมประชาชาติ, 2533.

ศิรินทร์ วงศ์สวัสดิ์. การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2534.

สงวน อินตะจวง. ความต้องการและปัญหาการพัฒนาครู ตามทรรศนะของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา

สมเดช สีแสง. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ และทิศทางแนวคิด
การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาระยะที่ 8 กรุงเทพฯ : 2538 ก.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : 'ไทยวัฒนาพานิช', 2526.

สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ : กมลการพิมพ์, 2529.
_____. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร, 2536.

สมพิศ ไสดารักษ์. การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2539. ถ่ายเอกสาร.

สมาน รังสิโยภุชญ์ และสุธี สุทธิสมบุญ. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ. , 2536.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management).
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทวีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.

สมพิศ ไสดารักษ์. การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2539. ถ่ายเอกสาร.

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, 2540.

สามารถ บุญทอง. การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก
งานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. ถ่ายเอกสาร.

สามัญศึกษา, กรม. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระ
สำคัญ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.

สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทวรวิการพิมพ์ จำกัด , 2526.

สุชาติ สุวรรณมณี. การศึกษาค้นคว้าความต้องการการพัฒนาคณาจารย์เกี่ยวกับการ
พัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัด พัทลุง. ปริญญาโท กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ภาคใต้, 2538. ถ่ายเอกสาร.

สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2524.

สุเทพ เทือกปการ. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารบุคลากรหน่วยที่ 1-7. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

_____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 1-6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ก.

_____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532 ข.

_____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชาการวางแผนพัฒนาโรงเรียน. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

สุบิน แก้วยัง. การบริหารบุคคล (Personnel Administration). ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์, 2536.

สุรศรีพรณ ดุลยจินดา. “ข้าราชการไทย : บทวิเคราะห์เพื่อแนวทางการพัฒนา,” สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. 172 : 1 – 7 : มีนาคม 2538.

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

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2531.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : องค์กรศิลปการพิมพ์, 2528.

Beach, Dale S. Personnel : The Management of People at Work. 2nd ed. New York :
McMillan, 1977.

Best, John W “Research in Education” 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey :
Prentice Hall, 1977.

Good ,Carter v. Dictionary of Education. 3rd.id ..New York : McGraw – Hill Book
Company, 1973, p.613.

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

Watson, Charles E. 1977. Management Development Throught Training Reading.
Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ 1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คุณนันทวรรณ สาระคง

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรากร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.อาคม วัดไธสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของ
แบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ถูกต้อง
ยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้นงานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คุณวินัย สุริยะปรการ

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรากร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.อาคม วัดไธสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของ
แบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ถูกต้อง
ยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้นงานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมบุญ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบุญ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คุณจินตนา คงเหมือนเพชร

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรรกร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้ กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องของ
แบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ถูกต้อง
ยิ่งขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้นงานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านสามกอง

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรรกร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ “เรื่อง ศึกษาความต้องการการ
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดภูเก็ต”

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ส่งแบบ
สอบถามคืนภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรรกร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ “เรื่อง ศึกษาความต้องการการ
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดภูเก็ต”

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ส่งแบบ
สอบถามคืนภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวัดขจรรังสรรค์

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรากร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ “เรื่อง ศึกษาความต้องการการ
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดภูเก็ต”

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ส่งแบบ
สอบถามคืนภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปลุกปัญญา

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรรกร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ “เรื่อง ศึกษาความต้องการการ
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดภูเก็ต”

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ส่งแบบ
สอบถามคืนภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301/1172

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

11 มิถุนายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเมืองภูเก็ต

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายธรรกร เหล็กกล้า เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ “เรื่อง ศึกษาความต้องการการ
พัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดภูเก็ต”

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

อาจารย์ ดร.อาคม วัดโสง ประธานกรรมการ

อาจารย์ สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพนักงานครู สังกัดเทศบาล
ในจังหวัดภูเก็ต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป โดยขอความอนุเคราะห์ส่งแบบ
สอบถามคืนภายในวันที่ 20 มิถุนายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สมบูรณ์ ชิตพงศ์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบูรณ์ ชิตพงศ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู

โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง กรุณาอย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใด เพราะจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านและต่อตัวท่านแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดระบบการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูต่อไปในอนาคต

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

มา ณ โอกาสนี้

ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายธรากร เหล็กกล้า

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ทำงาน

สำหรับผู้วิจัย

☐ ต่ำกว่า 12 ปี

☐ ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป

☐ 1

2. ระดับตำแหน่ง

☐ ต่ำกว่าระดับ 5

☐ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป

☐ 2

ตอนที่ 2

ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นการพัฒนาบุคลากร แล้วพิจารณาว่าแต่ละประเด็นตรงกับความต้องการของท่านในระดับใดเพียงระดับเดียว แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ได้ตัวเลขบอกระดับความต้องการ โดยพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	ต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับ	มาก
3	หมายถึง	ต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับ	น้อยที่สุด
2	หมายถึง	ต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	ต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับ	น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ประเด็นการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
0	การศึกษาดูงาน.....	✓					

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5 หมายความว่า ผู้ตอบมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงานในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ประเด็นการพัฒนานุเคราะห์	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
	<u>การศึกษาต่อ</u>						
1.	การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาโทนอกเวลาราชการ.....						☐ 3
2.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศระดับปริญญาโทแบบเต็มเวลา...						☐ 4
3.	การลาศึกษาต่อภายในประเทศระดับปริญญาโทแบบใช้เวลาราชการบางส่วน.....						☐ 5
4.	การศึกษาต่อโดยไม่ต้องใช้เวลาราชการ.....						☐ 6
5.	การลาศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน....						☐ 7
6.	การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ภายในประเทศโดยให้ทุนส่วนตัว..						☐ 8
7.	การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ภายในประเทศโดยให้ทุนส่วนตัว..						☐ 9
8.	การลาไปเข้ารับการฝึกอบรมที่มีหลักสูตรเกิน 6 เดือน.....						☐ 10
9.	การศึกษาดูงาน ภายในประเทศ โดยได้รับทุนจากองค์การราชการหรือเอกชน.....						☐ 11
10.	การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนทุนจากราชการทั้งหมด.....						☐ 12

ข้อที่	ประเด็นการพัฒนานุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
11.	การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยใช้ทุนส่วนตัว.....						☐ 13
12.	การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยสมทบทุนส่วนตัวบางส่วน.....						☐ 14
	การฝึกอบรม						
13.	การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน.....						☐ 15
14.	การได้รับการปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน.....						☐ 16
15.	การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่.....						☐ 17
16.	การฝึกอบรมระหว่างทำงาน.....						☐ 18
17.	การฝึกอบรมโดยวิธีการบรรยาย..						☐ 19
18.	การฝึกอบรมโดยวิธีการประชุมอภิปราย.....						☐ 20 ☐ 21
19.	การฝึกอบรมโดยการแสดงบทบาทสมมติ.....						☐ 22
20.	การฝึกอบรมโดยการสาธิต.....						☐ 23
21.	การฝึกอบรมโดยการระดมสมอง..						☐ 24
22.	การฝึกอบรมโดยการสัมมนา.....						☐ 25
23.	การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด້วยตนเอง.....						☐ 26
24.	การฝึกอบรมตามความต้องการของบุคลากรหรือหน่วยงาน.....						☐ 27

ข้อที่	ประเด็นการพัฒนานุเคราะห์	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
25.	การเข้ารับการฝึกอบรมระหว่างทำงานเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ.....						☐ 28
26.	การเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการบรรยายในเนื้อหา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง.....						☐ 29
27.	การฝึกอบรมที่จัดโดยทางราชการที่ตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่.....						☐ 30
28.	การฝึกอบรมที่จัดโดยภาคเอกชน. การพัฒนาตนเอง						☐ 31
29.	การฟังคำบรรยายจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ.....						☐ 32
30.	การฟังคำบรรยายทางวิทยุหรือโทรทัศน์.....						☐ 33
31.	การอ่านหนังสือวิชาชีพที่น่าสนใจ.....						☐ 34
32.	การเขียนคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน.....						☐ 35 ☐ 36
33.	การเขียนบทความทางวิชาการ.....						☐ 37
34.	การทำผลงานทางวิชาการ.....						☐ 38
35.	การทำการวิจัยในชั้นเรียน.....						☐ 39
36.	การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงานที่ทางราชการจัดทำขึ้น.....						☐ 40
37.	การรอฟังการบรรยายจากวิทยากรของทางราชการ.....						☐ 41

ข้อที่	ประเด็นการพัฒนานุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
38.	การรับฟังการบรรยายจากวิทยากรของภาคเอกชน.....						☐ 42
39.	การอ่านหนังสือพิมพ์รายวันวารสาร ณ ที่ทำงาน.....						☐ 43
40.	การได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการสนับสนุนของหน่วยงาน.....						☐ 44

ภาคผนวก ค

ตาราง 9



ตาราง 9 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำแนกเป็นรายข้อ

องค์ประกอบและประเด็น			
ความต้องการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
การศึกษาต่อ			
1. การศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาโทนอกเวลาราชการ.....	3.1458	1.2458	ปานกลาง
2. การลาศึกษาต่อ ภายในประเทศ ระดับปริญญาโทแบบเต็มเวลา.....	2.9028	1.2700	ปานกลาง
3. การลาศึกษาต่อ ภายในประเทศระดับปริญญาโทแบบใช้เวลาราชการบางส่วน.....	2.8056	1.0985	ปานกลาง
4. การศึกษาต่อ โดยไม่ต้องใช้เวลาราชการ...	2.7639	1.1030	ปานกลาง
5. การลาศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน.....	3.0833	1.1374	ปานกลาง
6. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษา ดูงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ภายในประเทศโดยใช้ทุนส่วนตัว.....	3.1667	1.2516	ปานกลาง
7. การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ศึกษา ดูงาน หรือ ศึกษาต่อระยะสั้น ๆ ภายในประเทศโดยใช้ทุนส่วนตัว.....	3.0833	1.0208	ปานกลาง
8. การลาไปเข้ารับการฝึกอบรม ที่มีหลักสูตรเกิน 6 เดือน.....	2.9583	1.0570	ปานกลาง
9. การศึกษาดูงาน ภายในประเทศ โดยใช้ทุนจากองค์การราชการหรือเอกชน.....	3.3403	1.0720	ปานกลาง
10. การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยได้รับการสนับสนุนทุนจากราชการทั้งหมด.....	3.4792	1.2174	ปานกลาง
11. การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยใช้ทุนส่วนตัว.....	2.3333	1.1944	น้อย
12. การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยสมทบทุนส่วนตัวบางส่วน.....	2.5694	1.0752	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
การฝึกอบรม			
13. การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน.....	3.5833	1.0070	ปานกลาง
14. การได้รับการปฐมนิเทศหรือแนะนำงาน...	3.8889	.9543	มาก
15. การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่.....	3.8333	.9084	มาก
16. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน.....	3.6042	.8788	ปานกลาง
17. การฝึกอบรมโดยวิธีการบรรยาย.....	3.1806	.8663	ปานกลาง
18. การฝึกอบรมโดยวิธีการประชุมอภิปราย...	3.4375	.8083	มาก
19. การฝึกอบรมโดยการแสดงบทบาทสมมติ.	3.3750	.7834	มาก
20. การฝึกอบรมโดยการสาธิต.....	3.2708	1.0592	ปานกลาง
21. การฝึกอบรมโดยการระดมสมอง.....	3.4306	1.1009	ปานกลาง
22. การฝึกอบรมโดยการสัมมนา.....	3.2570	.8830	ปานกลาง
23. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง.....	3.0903	1.0572	ปานกลาง
24. การฝึกอบรม ตามความต้องการของ บุคลากรหรือหน่วยงาน.....	3.3958	1.0459	ปานกลาง
25. การเข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างทำงาน เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ.....	3.6736	1.1020	มาก
26. การเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการบรรยาย ในเนื้อหาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง....	2.9514	1.2422	ปานกลาง
27. การฝึกอบรม ที่จัดโดยทางราชการที่ตรง กับงานที่รับผิดชอบอยู่.....	3.1319	1.2075	ปานกลาง
28. การฝึกอบรมที่จัดโดยภาคเอกชน.....	3.7222	.9640	มาก
การพัฒนาตนเอง			
29. การฟังคำบรรยาย จากวิทยากร ผู้ทรง คุณวุฒิ.....	3.9167	.9716	มาก
30. การฟังคำบรรยายทางวิทยุหรือโทรทัศน์...	3.7639	.9894	มาก
31. การอ่านหนังสือวิชาชีพที่น่าสนใจ.....	3.7847	.9019	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบและประเด็น			
ความต้องการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับความต้องการ
32. การเขียนคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน.....	3.4028	.9411	ปานกลาง
33. การเขียนบทความทางวิชาการ.....	3.5208	.8607	ปานกลาง
34. การทำผลงานทางวิชาการ.....	3.5139	.7478	ปานกลาง
35. การทำการวิจัยในชั้นเรียน.....	3.2708	1.1357	ปานกลาง
36. การศึกษาจากคู่มือ การปฏิบัติงานที่ทาง ราชการจัดทำขึ้น.....	3.3194	1.1687	ปานกลาง
37. การรับฟัง การบรรยาย จากวิทยากรของ ทางราชการ.....	3.2153	1.0720	ปานกลาง
38. การรับฟัง การบรรยาย จากวิทยากร ของ ภาคเอกชน.....	3.0417	1.0570	ปานกลาง
39. การอ่านหนังสือพิมพ์รายวัน วารสาร ณ ที่ ทำงาน.....	3.6736	1.0023	มาก
40. การได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จาก การสนับสนุนของหน่วยงาน.....	3.2500	1.2432	ปานกลาง

บทคัดย่อ



ศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียน
สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ตุลาคม 2544

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และระดับตำแหน่ง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ครู อาจารย์ ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียน เทศบาล ในจังหวัดภูเก็ต ปีงบประมาณ 2544 จำนวน 230 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตัวแปรประสบการณ์ทำงาน และ ระดับตำแหน่ง แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 40 ข้อ แบ่งเป็น สอง ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง ข้อมูลแสดงความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต สาม วิธี ได้แก่ หนึ่ง การศึกษาต่อ สอง การฝึกอบรม และ สาม การพัฒนาตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าที (t-test) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน (ต่ำกว่า 12 ปี กับ ตั้งแต่ 12 ปีขึ้นไป) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานครูโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ต่ำกว่าระดับ 5 กับ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป) มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

A STUDY OF NEEDS FOR PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE TEACHERS
UNDER PHUKET MUNICIPALITY PHUKET PROVINCE

AN ABSTRACT
BY
TARAKORN LEKGLA

Presented in partial fulfillment for the requirements of the Master
Of Education degree in Educational Administration
At Thaksin University
October 2001

The purposes of this research were twofold: to study the level of the need for personnel development of the teachers under Phuket Municipality schools, Phuket Province, and to compare their need according to the variables of working experience and position level.

The research population was 230 teachers who were teaching in municipality schools in the Fiscal Year 2001. The 144 sample subjects were randomly selected by the use of Krejcie Morgan's table, stratified sampling, and simple random sampling techniques.

The data collection instrument was a 40-item rating-scale questionnaire consisting of two parts. The first part elicits the bio-data of the sample subjects. The second part includes data regarding the three needs for personnel development of the teachers: further education, in-service training, and self-development. The statistics utilized in the analysis of the data were percentage, mean, and standard deviation. The t-test was used to test the hypotheses.

It was found that:

1. The need for personnel development of the teachers as a whole and in the individual components was at the moderate level.
2. There were no statistically significant differences between the teachers who had different working experiences (less than 12 years and 12 years and more) in their need for personnel development either as a whole or in the individual components.
3. There were no statistically significant differences between the teachers who differed in levels of position (lower than Level 5 and Level 5 and higher) in their need for personnel development either as a whole or in the individual components.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายธนากร เหล็กกล้า
เกิดวันที่	18 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2494
ภูมิลำเนา	อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	61/2 หมู่ที่ 2 ถนนเจ้าฟ้า ตำบลวิชิต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนเทศบาลปลูกปัญญา ถนนสตูล อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2511	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 3) จากโรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต
พ.ศ. 2514	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น (ป.ก.ศ.) จากวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2526	การศึกษาดัชนี (ศศ.บ) เอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
พ.ศ. 2544	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา