

ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2543
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม และคณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัชโรสง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อาคม วัชโรสง)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สุกยธ วิชาชีวรรัตน์)

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2545

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.อาคม วัตโธสง ประธานกรรมการที่ปรึกษาและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจียบประเสริฐ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรฤดี ประทุมพันธ์ อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล อาจารย์ ดร.วีระชัย เสมากิติ อาจารย์ ดร. พรทิพย์ เสมากิติ อาจารย์ ดร. โสภาค วิริโยธิน รองศาสตราจารย์ ดร.ชิววัฒน์ นิจนตร รองศาสตราจารย์ มะโน คำบำรุง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำราญ ไชยศร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาลิขณ์ มณีพันธ์ อาจารย์สุคนธ์ วิเชียรรัตน์ อาจารย์ ดร. กุลวรา สุวรรณพิมล อาจารย์จันทรา จันทรแสง อาจารย์วิจิตร สังข์ ประพันธ์ อาจารย์ประทีป นวลเจริญ และอาจารย์สวัสดิ์ สุวรรณสังข์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิดและวิธีการ ตลอดจนให้คำปรึกษาหารือแนะนำ และข้อเสนอแนะด้วยดีตลอดมา ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคุณสมศักดิ์ ไชเดโช ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร นันทิยานนท์ และคุณประมุข ต้นจำรูญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะพาน ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยดีตลอด

ขอขอบคุณ คุณมณฑิพย์ ปะจันทบุตร ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้ใช้เครื่องมืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณวัลลีย์ คุณจิรวัดณ์ เด็กหญิงภัทริภา หนูคง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจสนับสนุน จนทำให้งานวิจัยนี้ สำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแก่บิดามารดา ครูอาจารย์และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน

ชาญณรงค์ หนูคง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า 8
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า 8
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า 9
	สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า 10
	นิยามศัพท์เฉพาะ 10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12
	การบริหาร 12
	การบริหารการศึกษา 13
	การบริหารโรงเรียน 14
	การบริหารงานบุคคล 15
	การพัฒนาบุคลากร 17
	วิธีการพัฒนาบุคลากร 20
	การเข้ารับการฝึกอบรม 21
	การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน 27
	การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน 29
	การเรียนรู้ตามอัธยาศัย 33
	การเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน 35
	แนวคิดการพัฒนาบุคลากรตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 43
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 48
	งานวิจัยในประเทศ 48
	งานวิจัยต่างประเทศ 52

3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	54
	ประชากร	54
	กลุ่มตัวอย่าง	54
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	55
	วิธีสร้างเครื่องมือ	56
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
	วิธีจัดกระทำข้อมูล	57
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	67
	วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	67
	การวิเคราะห์ข้อมูล	68
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
	การอภิปรายผล	69
	ข้อเสนอแนะ	77
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	78
	บรรณานุกรม	79
	ภาคผนวก	86
	ภาคผนวก ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	87
	ภาคผนวก ข. แบบสอบถาม.....	92

บทที่

หน้า

ภาคผนวก ค. ตาราง 9	102
บทคัดย่อ	107
ประวัติย่อของผู้วิจัย	113



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	55
2 ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและรับคืนมา	60
3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	61
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา	62
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาตามตัวแปรระดับตำแหน่ง	63
6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน	64
7 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาตามตัวแปรระดับตำแหน่ง	65
8 การเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงาตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน	66
9 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำแนกเป็นรายข้อ	103

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชโองการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา ความตอนหนึ่งว่า การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนความประพฤติและคุณงามความดีของบุคคล ให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมและในโลกได้อย่างมั่นคงและมีความสุขร่มเย็นได้ แม้ว่าโลกจะมีความเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็วเพียงใดก็ตาม(กระทรวงศึกษาธิการ. 2533 :17) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ก็ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาเพื่อปวงชนชาวไทยอย่างสูงสุด ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 60)

ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษาในอนาคตจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ทั้งในเรื่องของความมุ่งหมาย และหลักการการจัดการศึกษา สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา ระบบการศึกษา แนวการจัดการศึกษา การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 5 - 40)

จากพระราชบัญญัติฯ ที่กล่าว ในส่วนของการขยายโอกาสทางการศึกษา ประชาชนได้รับสิทธิ และโอกาสทางการศึกษาเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น ทั้งบุคคลที่ร่างกายปกติและพิการ การศึกษาขั้นพื้นฐานมีการขยายให้โอกาสประชาชนได้เรียนสูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา 10 การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 7) มาตรา 16 วรรคสอง การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษา

ซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา พร้อมขยายการศึกษาภาคบังคับจากหกปีเป็นเก้าปี เป็นไปตามมาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 10)

นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อส่งผลการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับชั้น ตามมาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 24) ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กล่าว เห็นได้จากประเด็นเกี่ยวกับครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงาน ให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมกับให้มืองค์กรสำหรับกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ตามมาตรา 53 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26 - 27)

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 - 2544) ก็เช่นกันได้กำหนดนโยบายและมาตรการในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องยกระดับความรู้พื้นฐานของประชาชน การปฏิรูปการเรียนการสอน และปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูนั้น มีแนวทางและมาตรการคือ ขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวระบบโรงเรียน จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า โดยรัฐลงทุนจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นแบบให้เปล่า พัฒนาปรับปรุงหลักสูตร ปรับปรุงการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้สอนปรับวิธีการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล มุ่งให้ผู้เรียนรักการเรียน รู้จักคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ แสวงหาความรู้ และรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีแนวทางมาตรการอบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้

สอดคล้องกับการปฏิรูปด้านอื่นๆ โดยสถาบันฝึกหัดครูต้องเป็นศูนย์กลางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้และนำสื่ออุปกรณ์มาใช้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผล ใช้เทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดจนทั้งได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนที่ทันต่อสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ ฝึกอบรมครูประจำการให้เชื่อมโยงกับปราชญ์ชาวบ้าน และชุมชน โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวคิดและแบบอย่างให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมต่างๆ ในการอบรมครูเฉพาะทาง ในส่วน ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เร่งปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท เพื่อให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกล มองการศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคนทั้งมวล และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 75 - 77)

ในขณะเดียวกันนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540 ก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาครู เห็นได้จากนโยบายด้านการศึกษา กล่าวคือ หนึ่ง กำหนดแผนการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย สอง จัดให้มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ สาม สนับสนุนให้เอกชนองค์กรวิชาชีพและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สี่ ให้ความรู้แก่พ่อแม่และครอบครัวในการวางรากฐานเบื้องต้นของชีวิตและเตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนเข้าเรียนชั้นประถม ห้า ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ หก เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้ผู้เรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มีการพัฒนารอบด้าน โดยเฉพาะมีคุณธรรม และมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยตนเอง จัดให้มีมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และระบบการประเมินและประกันคุณภาพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาไทยให้มีมาตรฐานเป็นเลิศ เจ็ด เร่งพัฒนานิวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่อง เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ โดยปฏิรูปกระบวนการผลิตและการพัฒนาครู เน้นการผลิตครูในสาขาขาดแคลน ตลอดจนการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อการยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และเก่งมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมสวัสดิการของครู แปด ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความพร้อมสามารถดำเนินการอย่างมีอิสระด้านงบประมาณและการบริหารจัดการ เก้า กระจายโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา สิบ กระจายโอกาสทางด้านอุดมศึกษาไปยังส่วนภูมิภาคโดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (คำแถลงนโยบาย. 2540 : 30 - 32)

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาของชาติโดยตรง ก็ยังคงเห็นความสำคัญของการขยายโอกาสทางการศึกษา จึงมีมาตรการตามนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสิบสองปี ที่จะจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้จะมุ่งเน้นปฏิรูปสี่ด้าน ได้แก่ หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารการจัดการ การประกันคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานการศึกษา

ในการปฏิรูปครูและบุคลากรนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดระดับคุณภาพครูเป็นห้า ระดับ คือ ระดับหนึ่ง ครูปฏิบัติการ การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู สื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น ระดับสอง ครูชำนาญการ การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผน สื่อให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่างๆ ได้มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม ระดับสาม ครูเชี่ยวชาญ การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลาย เกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ระดับสี่ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ การสอนมุ่งเน้นพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก ระดับห้า ครูผู้ทรงคุณวุฒิหรือครูเกียรติคุณ การสอน มุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียน และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผล การเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่าง คนละเรื่อง ตามความสนใจ และความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างผู้นำให้ผู้เรียน และเพื่อนครู เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 1 - 2)

ส่วนผู้บริหารการศึกษาก็กำหนดเป็น ห้า ระดับ เช่นกัน คือ ระดับหนึ่ง ผู้บริหารปฏิบัติการ การบริหารงาน เป็นแบบสั่งการแต่เพียงผู้เดียว โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มุ่งเน้นความครบถ้วนของงานตามข้อกำหนดที่มีไว้แล้ว และถือความพึงพอใจของตนเองเป็นสำคัญ ระดับสอง ผู้บริหารชำนาญการ การบริหารงาน เป็นแบบขอคำปรึกษา แนะนำ

จากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ทีมงาน เน้นคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนของการทำงาน สามารถตรวจสอบผลได้เอง การแก้ไขปรับปรุงยังไม่เป็นไปอย่างอัตโนมัติทันทีทันใด ระดับสาม ผู้บริหารเชี่ยวชาญ การบริหารงาน ใช้นวัตกรรมและเทคนิควิธี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าพูด และกล้าทำ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของผู้รับบริการหลากหลาย แต่ยังไม่มีการขยายกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ระดับสี่ ผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ การบริหารงาน เป็นแบบผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ทุกคนร่วมวางแผน และปฏิบัติตามแผนได้จริง และสามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่า ผลงานส่วนใดเกิดจากผู้ร่วมงานคนใด ขยายผลไปสู่กลุ่มบุคคลใกล้เคียงกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ระดับห้า ผู้บริหารทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารเกียรติคุณ การบริหารงาน เป็นแบบสร้างผู้นำเน้นความสำเร็จของการสร้างงาน และสร้างคนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีการหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคน และทุกคนอย่างแท้จริงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งขยายผลจากกลุ่มผู้รับบริการไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวาง และสังคมโดยรวม (กระทรวงศึกษาธิการ.2542 : 1 - 2)

การดำเนินการดังกล่าวมีเหตุผลก็คือ การจัดการศึกษาที่ผ่านมาครูจะเป็นผู้บอกผู้สอน โดยเด็กเป็นผู้ทำตามและท่องจำ โอกาสที่เด็กจะได้ใช้ความคิดริเริ่ม วิเคราะห์ สังเคราะห์เรื่องราวต่างๆ ที่เป็นบทเรียนซึ่งมีครูเป็นผู้ให้สนับสนุนมีน้อยมาก พร้อมกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรม ไม่ได้น่าสนใจ วิธีการ ตลอดจนเครื่องมือที่เป็นแรงจูงใจให้เด็กอยากศึกษาค้นคว้าผลที่ได้คือเด็กขาดวิธีการที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน ที่เป็นสังคมแห่งความรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากครูยังได้รับการพัฒนาไม่เพียงพอ และไม่ต่อเนื่องนั่นเอง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 10,27)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนชาวไทย โดยจัดการศึกษาให้กับเด็กตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมกันประมาณเจ็ดล้านคน มีหน่วยงานทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอและโรงเรียน ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศไทย และมีบุคลากรที่ร่วมสร้างสรรคงานคุณภาพชีวิตของเด็กไทยกว่าสี่แสนคน นับว่ามีบุคลากรและหน่วยงานในสังกัดมากที่สุดในประเทศไทย เป็นหน่วยบัญชาการ ในการกำหนดนโยบายสนับสนุน กำกับ ติดตาม ให้หน่วยปฏิบัติสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย ที่สำคัญคือให้โอกาสแก่เด็กทุกคนได้เรียนและเรียนอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 17) โดยที่ใช้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเอง เป็นแผนแม่บทสำหรับใช้เป็น

กรอบแนวทางการพัฒนาการศึกษาทั้งสามระดับ โดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือการพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตาม ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการทั้งสี่ด้าน ได้แก่การปฏิรูปโรงเรียนและสถาน ศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการ ศึกษาและการปฏิรูประบบบริหารการศึกษา สำหรับจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรในแผน พัฒนาที่กล่าวนี้ กำหนดเป็นนโยบายไว้คือ ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นผู้ เชี่ยวชาญในอาชีพ โดยพัฒนาให้มีจิตสำนึกอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ใฝ่รู้สามารถพัฒนาตนเองและวิชาชีพให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม อุทิศตนใน การปฏิบัติงาน ส่งเสริมวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยอมรับและยกย่องจัดปัจจัย แวดล้อมและระบบการเกื้อหนุนช่วยเหลือครูให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข มีขวัญกำลังใจ ทั้งนี้ได้กำหนดเป็นเป้าหมายไว้กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละเก้าสิบ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีมาตรการสำหรับการดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากรคือ หนึ่ง สร้างระบบการพัฒนาผู้นำผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนวัตกรรมเทคโนโลยี และการจัดการเรียนการสอน สอง การวัดผลและประเมินผลและการแนะแนวไว้ในระดับส่วนกลาง จังหวัด อำเภอ และกลุ่มโรงเรียน เพื่อให้เป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียน สาม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องทันกับความ เปลี่ยนแปลง ความสนใจ ความต้องการ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยมีรูปแบบที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2540 : 35 - 36)

ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังคงใช้วิธีการในการพัฒนา บุคคลห้าวิธีด้วยกัน คือการพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยการส่งไปศึกษา อบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคลโดยการ พัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคคลโดยการพัฒนาที่มงานหรือพัฒนาองค์การ(สำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 113)

สำหรับในส่วนของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เชื่อมโยง กับนโยบายระดับชาติ เพื่อการจัดการศึกษาตามภารกิจหลักคือ จัดการศึกษาระดับก่อน การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา และปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และตามที่ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย ในปีการศึกษา 2542 ได้ดำเนินการตามนโยบาย สี่ ประการ คือ การประกันโอกาสทางการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันประสิทธิภาพการศึกษา และการประกันความปลอดภัย การนำนโยบายเพื่อไปสู่การปฏิบัตินั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการการดำเนินการไว้อย่างหลากหลาย โดยเฉพาะส่วนที่เป็นยุทธศาสตร์และมาตรการพัฒนาบุคลากร จะพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีชมรมวิชาการเป็นแกนนำในการพัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาคุณธรรมอุดมการณ์ ตลอดจนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพอย่างเหมาะสม ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งผลต่อการพัฒนานักเรียนทุกคนให้มีคุณภาพตามที่หลักสูตรกำหนด (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา. 2542 : 21 - 22) ดร.รุ่ง แก้วแดง (2541 : 155) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า สิ่งที่จะต้องทำอย่างยิ่ง เพื่อความอยู่รอดของระบบการศึกษาไทยก็คือการปฏิวัติครู เนื่องจากความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับครูซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพนักเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียนหลายประการ โดยอันดับแรกคือเรื่องของบุคลากรในการสอน ซึ่งได้แก่ ครูและวิทยากรอื่นๆในเรื่องเกี่ยวกับบุคลิกของครู พฤติกรรมการสอนของครูและสื่อการเรียนการสอน (กรมวิชาการ กองวิจัยทางการศึกษา. 2540 : 137)

จากที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความต้องการการพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความสำคัญในการที่จะให้บุคคลในหน่วยงาน ได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้ โดยเฉพาะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน จะต้องได้รับการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญอยู่ในขณะนี้ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ กล่าวคือสำนักนายกรัฐมนตรีได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 และมีผลบังคับใช้ถัดจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญก็คือ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน จะต้องมีโอกาสประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 27) ฉะนั้นครูอาจารย์และผู้บริหารระดับต่างๆทางการศึกษา จำเป็นต้องปรับวิธีการ ความรู้ และทักษะของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น องค์การการศึกษา กำลังต้องการครูอาจารย์และผู้บริหารที่เหมาะสมกับลักษณะงานปัจจุบันและยิ่งองค์การการศึกษาเติบโตขึ้นลักษณะงานทวีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น และต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น แรกกดันจากการเปลี่ยนแปลงที่มีรอบด้านขององค์การ ทั้งภายนอกและภายในองค์การการศึกษา จึงยังผลให้องค์การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะที่เป็นปัจจุบัน การพัฒนา

บุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้ (ธีรวิมล ประทุมรัตน์. 2539 : 58) ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มองเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งทำการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ หนึ่งจนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม ลักษณะการจัดการศึกษาด้อยคลึงกับระบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติฯดังกล่าว ที่จัดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี ซึ่งเห็นว่าจะต้องดำเนินการในโรงเรียนประถมศึกษาในโอกาสต่อไป จึงจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่กล่าว ให้เป็นคนที่มีความรู้เพิ่มขึ้นเกิดความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นผู้วิจัยเห็นสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาครูทุกคนด้วยวิธีการที่เหมาะสม กล่าวคือสามารถสนองความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษาได้ด้วย ผู้วิจัยเห็นว่าผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูล ในการวางแผนพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้ตามที่โรงเรียนหรือหน่วยงานที่โรงเรียนสังกัดพึงประสงค์ และสอดคล้องกับความต้องการของครูในโรงเรียนที่กล่าวได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้จะได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการเรียนการสอนของครูมากยิ่งขึ้น และการเป็นครูมืออาชีพตามกฎหมายการศึกษากำหนด ทำยสุดก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียนได้ตามที่หลักสูตรต้องการ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทั้งในระดับโรงเรียน และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และวางแผนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ใน ห้า องค์ประกอบ ตามวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113 - 114) กำหนดไว้ เป็นองค์ประกอบหลักผสมผสานกับแนวความคิดของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีกรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า คือ การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ 2543 จำนวน 1,657 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีเทียบตามตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรอิสระ คือสถานภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้แก่

3.1.1. ระดับ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1. ระดับ 3 - 6

3.1.1.2. ระดับ 7 - 8

3.1.2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.2.1. ขนาดจำนวนนักเรียน ต่ำกว่า 200 คน

3.1.2.2. ขนาดจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป

3.2. ตัวแปรตาม คือความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ใน 5 วิธี คือ

3.2.1. การเข้ารับการฝึกอบรม

3.2.2. การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน

3.2.3. การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน

3.2.4. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย

3.2.5. การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน

สมมติฐานการศึกษาค้นคว้า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการ หมายถึง ความพึงปรารถนา หรือความมุ่งหวังของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ให้การปฏิบัติงานได้ผลตามที่โรงเรียนหรือหน่วยงานต้องการ และเป็นบุคคลที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูง ดังที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน
3. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึงการเข้ารับเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
4. การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานในหน่วยงานที่สังกัดหรือหน่วยงานต่างสังกัด เป็นการเฉพาะหลักสูตร และเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่โรงเรียนหรือหน่วยงานจริงๆ
5. การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ดำเนินการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้

ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การขอคำแนะนำ การรับฟังชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

6. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย หมายถึง การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพังงา ดำเนินการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจและทักษะความสามารถด้วยตนเอง

7. การเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ดำเนินการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยอาศัยกลุ่มคุณภาพ Q.C.C. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

8. ครู หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

9. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

10. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา หมายถึงหน่วยงานทางการศึกษา หน่วยงานหนึ่งของจังหวัดพังงา ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น(ม.1-3) ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 175 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่หก จำนวน 145 โรงเรียน และโรงเรียนที่เปิดสอนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น(ม.1-3) หรือโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 30 โรงเรียน

11. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับเงินเดือนของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ 2543 แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม ระดับ 3-6 และ กลุ่ม ระดับ 7-8

12. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การจัดขนาดของโรงเรียนที่ครูผู้สอนปฏิบัติงานอยู่ ประจำปีการศึกษา 2542 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด คือ ขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน และ ขนาดจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า เรื่องความต้องการ การพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จะครอบคลุมถึงสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย การบริหาร การบริหารการศึกษา การบริหาร โรงเรียน การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร วิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย หัววิธี ได้แก่ การเข้ารับการศึกษาต่อ การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้ จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่มุ่งงาน แนวคิดการพัฒนาบุคลากรตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศตามลำดับดังนี้

การบริหาร

การบริหารเป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ สองคน ขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ธร สุนทรายุทธ. 2536 : ๒) ทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 6) ได้อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ สองคน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ ใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม สำหรับ สมยศ นาวิกาน (2538 : 18) อธิบายว่า การบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ส่วน ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Drucker.1979) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 16) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ สนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากนิยามที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การบริหารหมายถึง กระบวนการและขั้นตอนของการปฏิบัติงานของกลุ่มคนหรือของหน่วยงานหรือขององค์การและองค์การ ที่สามารถใช้ปัจจัยการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการ และเวลาได้อย่างสมดุลย์และเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารการศึกษา

สำหรับคำว่า “การบริหารการศึกษา” ได้มีผู้รู้ทั้งนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิในแวดวงการศึกษา ต่างก็ได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ตามแนวคิดของแต่ละบุคคล เช่น ธร สุนทรายุทธ (2536 : ๖) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆที่บุคคลหลายๆคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะสติปัญญา ค่านิยม หรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆที่เป็นระเบียบ แบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ทำนองเดียวกับ พวงทิพย์ แซ่เฮง (2542 : 9) กล่าวสรุปว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษาด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร เพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคม ให้มีความเจริญงอกงามในทุกๆด้าน ให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการของสังคม ส่วน ทิพย์นภา จิระนคร (2542: ๗) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงการบริหารงานในขอบเขตของหน่วยงานหนึ่งๆที่กลุ่มบุคคลร่วมกันจัดการ หรือดำเนินการให้การศึกษามีการพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม คุณภาพ และให้มีความตรงตามความต้องการของสังคม โดยมีได้มุ่งหวังผลกำไร และเป็นการพัฒนาผู้เรียนหรือเยาวชนให้เจริญเติบโต ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพื่อสร้างมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมต่อไป

จากนิยามหรือข้อคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น พอจะกล่าวได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการ และขั้นตอนของการดำเนินการที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกลุ่มคน หน่วยงาน องค์การและองค์กร โดยใช้ปัจจัยการบริหารทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการ และเวลา ได้อย่างสมดุลย์ และเหมาะสม ยังผลให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และมีวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การบริหารโรงเรียน

สำหรับความหมายของคำว่า " การบริหารโรงเรียน " ในทัศนะของธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (บุญเสริม เพ็ญมาน 2541 : 10 ; อ้างอิงมาจาก ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. 2537 : 81) การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมการบริหารการศึกษาอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารในระดับโรงเรียนกระทำร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือการนำประสบการณ์การเรียนรู้และพัฒนาด้านต่างๆให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนตามความมุ่งหมายของหลักสูตร ส่วนวินัย ชัยชนะ (2541 : 9) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน คือการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในภารกิจหลัก หก ประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือคุณภาพที่พึงประสงค์ ผลสัมฤทธิ์สูงและสุขภาพอนามัยที่ดี ทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เจริญ มณีนิล. 2540 : 13 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) ได้กล่าวถึงการบริหารโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยงานหกงาน คือ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารโรงเรียนให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานดังกล่าว สำหรับ สมเดช สีแสง (2539:123) ได้อธิบายว่า งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วยงานหกงาน คืองานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานทั้งหกงานนี้ มีเป้าหมายหลักร่วมกันคือ ให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ ตามจุดหมายของหลักสูตร โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่น เป็นงานสนับสนุนส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากความหมายหรือทัศนะที่กล่าวมาข้างต้น การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนสำหรับการดำเนินภารกิจของโรงเรียน ประกอบด้วย งานวิชาการเป็นงานหลัก ส่วนงานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เป็นงานสนับสนุน ที่จะให้งานวิชาการบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนด และส่งผลต่อผู้เรียนหรือนักเรียนให้เป็นคนดีมีคุณภาพตามที่หลักสูตรต้องการ

การบริหารงานบุคคล

สำหรับคำว่า “การบริหารงานบุคคล” ก็เช่นกัน ได้มีผู้รู้และนักการศึกษาให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ตามความเห็นของแต่ละบุคคล กล่าวคือ เสนาะ ตีเยวาร์ (2539 : 8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ทางด้านกรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : ๖) ได้บันทึกไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการหรือการจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามต้องการ และเพื่อให้บุคคลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมตั้งแต่ การหาบุคคลมาปฏิบัติงาน การบรรจุแต่งตั้ง รวมจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากหน่วยงาน และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536 : 9) อธิบายทำนองเดียวกันว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่ การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนความต้องการด้านบุคลากร การสรรหา การเลือกสรร การพิจารณากำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับนิยามศัพท์การบริหารบุคคล ของ ธีรวุฒิประทุมพนพรัตน์ (2539 : ๔) โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ภารกิจอย่างหนึ่งของบุคคลผู้ที่เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทน และการให้พ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรการบริหาร คือบุคลากรปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ และเต็มเวลาจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การการศึกษาวางไว้

ส่วน สุจิตรา จันทนา (2539 : 5) กล่าวว่า การบริหารบุคคล เป็นการได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของกิจการโดยกิจการ สามารถทำให้บุคลากรเหล่านั้นอยู่ในกิจการอย่างมีความสุข และพึงพอใจจะปฏิบัติงานกับกิจการนานเท่าที่กิจการต้องการ สำหรับการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารงานมาก เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างมาก กล่าวคือความสำเร็จในการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบใหญ่ๆ สอง ประการ คือ หนึ่ง ในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน สอง หน่วยงานนั้นสามารถใช้บุคคลให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งทำให้เกิดองค์ประกอบ

ทั้งสองประการนั้นก็คือ การบริหารงานบุคคลนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 8) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สอนอง เครือมาก (2537 :1027) อธิบายว่าในการบริหารงานนั้น จะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบที่สำคัญสองส่วน คืองานและคน งานนับเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สำเร็จแต่การที่จะให้งานสำเร็จ จะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2536 : 9) ได้กล่าวถึงเป้าหมายสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมตามความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เพียงพอที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน สำหรับ พยอม วงศ์สารศรี (2534 : 5 - 6) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลได้ก่อให้เกิดความสำคัญ กล่าวคือ หนึ่ง ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต สอง ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ปฏิบัติงาน สาม ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคม และประเทศชาติ และส่วนภารกิจหลักที่สมควรปฏิบัติหรือดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคลนั้น ธีรวุฒิประทุมณพรัตน์ (2539 : 21) ได้สรุปขอบข่ายของการบริหารบุคลากร กล่าวคือ หนึ่ง การวางแผนบุคลากร สอง การสรรหาและการคัดเลือกสรรบุคลากร สาม การปฐมนิเทศบุคลากร สี่ การพัฒนาบุคลากร ห้า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หก การจูงใจบุคลากร เจ็ด การให้สวัสดิการบุคลากร และ แปด การให้บุคลากรพ้นจากงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 4 : 20) ก็ได้กำหนดภาระงานหลักที่สมควรปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยสรุป สี่ ประการ คือ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและอนุรักษ์บุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตรดุลย์ (ปัญญา เล็กขำ. 2541 : 17 ; อ้างอิงมาจาก นพพงษ์บุญจิตรดุลย์. 2534 : 20) อธิบายว่า ในการบริหารงานบุคคลนั้นพอสรุปเป็นหลักๆได้ สี่ ประการ คือ การคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษา การพัฒนาบุคลากรการให้บุคลากรพ้นจากงาน และ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (บรรจง เจริญสุข. 2541 : 14 ; อ้างอิงมาจาก ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. 2531 : 10) ให้แนวคิดว่า ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรเกี่ยวข้องกับสี่ลักษณะคือ การวางแผน การสรรหา การพัฒนา การบำรุงรักษาผล และการประเมินผล

จากความคิดเห็นของนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเบื้องต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่จะต้องดำเนินการ ตั้งแต่การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การ

พัฒนาและดำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีขอบข่ายของการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน แปร ประการ ประกอบด้วย การกำหนดความต้องการบุคลากร การสรรหาบุคลากร การแต่งตั้งบุคลากร การจัดบุคลากร เข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรและดำรงรักษาบุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมิน ผลการปฏิบัติงาน และ การให้บุคลากรพ้นจากงาน

การพัฒนาบุคลากร

สำหรับ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร นั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 :111) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลของหน่วยงานได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ หรืองานที่ปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น และในการพัฒนาบุคคลนี้อาจจะดำเนินการพัฒนาความรู้ ความชำนาญ หรือทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาหรือความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลในหน่วยงานนั้นๆ สอดคล้องกับ รัฐระ ประมวลพฤษ (2538 : 2) ซึ่งก็ได้อธิบายไว้ในทำนองเดียวกันว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการ เพื่อช่วยให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ สุบิน แก้วยัง (2536 : 116) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งด้านความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติ ให้พร้อมที่จะทำงานในหน้าที่ของเขาให้ได้ผลดีแก่องค์กรมากที่สุด สำหรับ นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ-สถาบันราชภัฏภูเก็ต (รุ่น 15/2539 : 2 ; อ้างอิงมาจาก ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. 2540 : 1) นิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกิจกรรมในกระบวนการบริหารที่จัดทำโดยบุคคลที่เรียกว่าผู้บริหารหรือผู้พัฒนาทรัพยากรบริหาร ในรูปแบบของการให้การศึกษาระยะสั้น ตามความเหมาะสมที่กำหนดขึ้น ในขณะที่ จารึก ทองฤกษ์ (2542 : 13) ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นกระบวนการในการดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสพการณ์ และเจตคติของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 111) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ สอง ประการ คือ หนึ่ง เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สอง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำนองเดียวกับ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์(สุเทพ เทโปกการ. 2540 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์และคนอื่นๆ. 2535 :14) ได้กล่าวถึงความมุ่ง

หมายของการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไป การพัฒนาบุคลากรนั้นมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับองค์การ อันจะก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์การและต่อพนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังที่ ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520 : 17 - 18) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความมุ่งหมายของการพัฒนาบุคคล กล่าวคือ หนึ่ง เพื่อสอนงานให้กับพนักงานใหม่ สอง เพื่อเตรียมการที่จะแต่งตั้งพนักงานให้ไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สาม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของพนักงานโดยทั่วไปให้สูงขึ้น สำหรับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์(เนืองนิตย์ จำแก้ว.2537 : 10 – 11 ; อ้างอิงมาจาก นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2527 : 213) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครุมีเป้าหมาย คือ หนึ่ง เพื่อแก้ไขการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ สอง เพื่อเสริมสร้างคุณภาพในการทำงาน สาม เพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่รับตำแหน่งสูงขึ้น สี่ เพื่อสร้างความเข้าใจ การสื่อสาร ในหลักการสำหรับคนในระดับเดียวกันหรือต่างระดับให้เกิดการประสานงานและร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น

ในส่วนของ การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญที่จะให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหรือได้รับตำแหน่งใหม่ ก็จำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมก่อน ในปัจจุบันนี้หน่วยงานทุกหน่วยงานจะพยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป โดยการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนที่อยู่ในหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113) ทำนองเดียวกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 357) ได้อธิบายว่า เมื่อคนทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงไป อาจจะทำให้คนทำงานตามไม่ทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามรักษาคุณสมบัติของคนงานให้มีคุณภาพสูงอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลค้นหาว่า คนงานหย่อนหรือตามไม่ทันในเรื่องอะไรบ้าง จากนั้นก็ต้องจัดเตรียมการอบรมให้ทันเหตุการณ์ดังกล่าว หรือรวมตลอดทั้งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสูงขึ้นไปอีกด้วย เช่นเดียวกับ เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : 9) ก็ได้สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคคลได้รับความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น สามารถติดตามวิทยาการซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาได้ทันทั่วทั้งที่ นอกจากจะช่วยให้ตนเองก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของทุกหน่วยงาน

ประเด็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ได้มีนักการศึกษาหลายท่านอธิบายไว้ดังเช่น เมธี ปิลันธานนท์ (สุเทพ เทโพบการ.2540 :15 –16 ; อ้างอิงมาจาก เมธี ปิลันธานนท์.

2529 :107-108) ได้อธิบายถึงหลักการพัฒนาคณาจารย์ กล่าวคือ หนึ่ง ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การ สอง การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องให้มีอยู่ตลอดไป สาม ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนา ประสบการณ์อย่างกว้างขวาง สี่ โปรแกรมต่างๆในการพัฒนาคณาจารย์ จัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง ห้า ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์ หก การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล เจ็ด โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการ ในการพัฒนาของระบบทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล แปด ระบบโรงเรียนอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิภาพในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำและอุทิศตนให้เข้ากับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน และ เก้า ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลัง เพื่อพัฒนาคณาจารย์ที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

ส่วนของ พันธ์ หันนาคินทร์ (เนืองนิตย์ จำแก้ว. 2537 : 12 ; อ้างอิงมาจาก พันธ์ หันนาคินทร์. 2530 :132 -133) อธิบายเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคณาจารย์ คือ หนึ่ง ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้สึกความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สอง การพัฒนาคนนั้น เป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย สาม ระบบโรงเรียนมีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สี่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้น และ ห้า ระบบโรงเรียนควรถือว่าการพัฒนาคณาจารย์นั้นเป็นการลงทุนรูปหนึ่งที่จะให้ผลในระยะยาว สำหรับ ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (ชื่น ฤทธิวงศ์. 2541 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. 2536 : 4) ได้อธิบายถึงหลักการพัฒนาคณาจารย์ไว้ สาม ประการ คือ หนึ่ง ต้องพัฒนาทุกคน สอง ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ สาม ต้องมีระบบการพัฒนาที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 :115 -116) บันทึกไว้ว่า กระบวนการในการพัฒนาคณาจารย์นั้น เป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารบุคคลหรือการบริหารงานด้านต่างๆทั่วไป สามารถแบ่งการดำเนินการออกเป็นขั้นตอนได้เป็น 4 ขั้นตอน คือ หนึ่ง การหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์หรือปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาคณาจารย์ สอง การวางแผนในการพัฒนาคณาจารย์ สาม การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ สี่ การติดตามผลและประเมินผล ทำนองเดียวกัน เด่นพงษ์ พลละคร (สุเทพ เทโฆปการ. 2540 : 20 ; อ้างอิงมาจาก เด่นพงษ์ พลละคร. 2532 : 21) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาคณาจารย์ว่า กระบวนการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วย หก ขั้นตอน ได้แก่ หนึ่ง การหาความจำเป็นในการพัฒนา

บุคลากร สอง การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา สาม การเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสม สี่ การกำหนดโครงการและแผนงาน ห้า การดำเนินการ และ หก การประเมินผล

สำหรับ เสนาะ ตีเขาว์ (2539 : 148) ก็ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรนั้น จะดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนกล่าวคือ หนึ่ง วิเคราะห์ความต้องการขององค์การ สอง ประเมินความสามารถของการบริหารงานในปัจจุบัน สาม สรรวจกำลังงานฝ่ายบริหารที่มีอยู่ สี่ วางแผนโครงการพัฒนาและอบรม ห้า กำหนดโครงการพัฒนาและอบรมและ หก ประเมินผลโครงการ

ส่วน เสริมวิทย์ ศุภเมรี (ปัญญา เล็กขำ. 2541 :18 ; อ้างอิงมาจาก เสริมวิทย์ ศุภเมรี. 2531 : 151 – 152) กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ห้า ขั้นตอน คือ หนึ่ง ศึกษาสภาพปัญหาและสำรวจความต้องการเพื่อการพัฒนา สอง การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนา สาม วางแผน สี่ ดำเนินการ และ ห้า ประเมินผล

จากความหมายและข้อคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจัดหรือสนับสนุนส่งเสริมให้มี ในรูปแบบของการฝึกอบรม การส่งไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาที่มงานหรือพัฒนาองค์การ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งส่งผลให้ตนเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่ง และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป

วิธีการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดสำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างหลากหลาย ดังเช่น ผสุ สัตถาภรณ์ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 13 ; อ้างอิงมาจาก ผสุ สัตถาภรณ์. 2532 :11) เสนอว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การส่งไปศึกษาการดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การจัดเอกสารทางวิชาการให้ศึกษา และการไปสังเกตการณ์ในบางโอกาส สำหรับ สุรศรีมพรรณ ดุลยจินดา (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 22 ; อ้างอิงมาจาก สุรศรีมพรรณ ดุลยจินดา. 2538 : 6) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ สี่ วิธี คือ หนึ่ง ศึกษาเพิ่มเติม สอง ฝึกอบรม-ดูงาน-ฝึกงาน สาม ประชุมทางวิชาการ และ สี่ รับการชี้แนะสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ส่วน ธีรวุฒิ ประทุม

นพรัตน์ (2539 : 58) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ และทักษะใหม่ ๆ นั้น กระทำได้ในสองกระบวนการ คือ การฝึกอบรมบุคลากร และการให้บุคลากร ศึกษาต่อ สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (สัมพันธ ภูโพนุลย์.2540 : 93 - 95 ; อ้างอิงมาจาก วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 20 - 22) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธี วิธีที่นิยมปฏิบัติกันมาก กล่าวคือ การสอนงาน การส่งไปศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย การให้รักษาการแทน การให้ เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่างๆ การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร และการฝึกอบรม ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113-114) ได้อธิบายว่า วิธีการพัฒนาบุคคล มีหลายวิธีแต่วิธี ที่สำคัญ คือ หนึ่ง การฝึกอบรม สอง การส่งบุคคลไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน สาม การพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน สี่ การพัฒนาด้วยตนเอง และ ห้า การพัฒนาที่ทีมงานหรือพัฒนา องค์การ

จากการประมวลแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 113 – 114) นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถกล่าว สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ได้ ห้า ประการ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการ เรียนรู้จากการพัฒนาที่ทีมงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การเข้ารับการฝึกอบรม

การฝึกอบรม (training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคคล โดยมุ่งเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ทศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่ การยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจะเห็นว่า การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา บุคคลนั่นเอง (สมคิด บางโม. 2539 :14) ทำนองเดียวกับ วิจิตร อวระกุล (2540 : 14-15) ซึ่งอธิบายว่าการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ ของบุคคล หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “เป็นการพัฒนาบุคคล” การฝึกอบรมมุ่งที่จะทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็นด้านใหญ่ๆที่เกี่ยวข้อง สาม ด้าน ได้แก่ หนึ่ง ด้านความรู้ (knowledge) ด้านความรู้การศึกษาสั่งสอนให้มีความรู้ ความเข้าใจสูงขึ้น สอง ด้านทักษะ (skill) ความชำนาญงาน สาม ด้านทัศนคติ (attitude) ท่าทีความรู้ สึกนึกคิดที่ดีที่ถูกที่ควรและการสร้างสรรค์ ส่วน คาสิโอ (สุจิตรา จันทนา. 2539 : 338 ; อ้างอิง

มาจาก Cascio.1990 :235) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรมประกอบด้วย การวางแผน ออกแบบ โปรแกรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคล กลุ่ม และคนในองค์กรทุกระดับ ซึ่ง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความชำนาญ สามารถจัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ เช่น ทักษะ ทศนคติ พฤติกรรมของสังคม ในขณะที่ ฌ็ญพันธ์ เขจรนนทน (2542 :137) ได้สรุปว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูน หรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดง ออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับ ดนัย เทียนพุม (2540 : 30) ได้อธิบายว่า การฝึกอบรม (training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ ของพนักงานแต่ละบุคคล สามารถทำหน้าที่ในปัจจุบัน หรือกระบวนการทำงานได้อย่างครบวงจร และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (ชนบ จริญญาตรีสวัสดิ์. 2540 : 25 ; อ้างอิงมาจาก นิรันดร์ จุลทรัพย์ .2538 : 3) อธิบายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และ ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

ในการฝึกอบรม มีนักวิชาการหลายท่าน ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมไว้หลาย แบบ ดังเช่น ทิฟฟิน และ แมคคอร์มิก (มัญญู ตนะวัฒนา. 2532 : 120 – 121 ; อ้างอิงมาจาก Tiffin and Mc Cormick) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น เจ็ด ประเภท คือ หนึ่ง การฝึกอบรม แบบปฐมนิเทศ สอง การฝึกอบรมแบบรวมกันทั้งหมด สาม การฝึกอบรมแบบให้ทำงานจริง สี่ การฝึกอบรมแบบลูกมือฝึกหัดงาน ห้า การฝึกอบรมทางด้านเทคนิค และ หก การฝึกอบรมทางด้านควบคุมและการฝึกอบรมแบบอื่นๆ ใช้กับสถานการณ์พิเศษซึ่งไม่มีอยู่ในที่กล่าวมานี้

ทำนองเดียวกับ เสนาะ ดีเยาว์ (2539 : 133 – 136) ได้แบ่งการฝึกอบรมตาม ลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมคือ หนึ่ง การฝึกอบรมแบบปฐม สอง การฝึกอบรมโดยการทำงาน สาม การฝึกอบรมให้ทดลองปฏิบัติงาน สี่ การฝึกหัดช่างฝีมือ ห้า การฝึกงาน และหก การฝึกอบรมพิเศษ สำหรับ วิจิตร อวระกุล (2540 : 83 – 87) แบ่งประเภทของการ ฝึกอบรมออกเป็น หก ประเภท ได้แก่ หนึ่ง การฝึกอบรมก่อนทำงาน สอง การอบรมปฐม นิเทศ สาม การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สี่ การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการหรือประจำการ ห้า การฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเฉพาะวิชา และ หก การอบรมพิเศษ ส่วน สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 162 – 167) ได้กล่าวถึงเทคนิคการฝึกอบรม (training techniques) ที่นิยมแพร่ หลายที่สุด กล่าวคือ หนึ่ง การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน สอง การฝึกอบรมแบบสอนงาน สาม วิธีการบรรยาย สี่ เทคนิคการใช้สื่อทัศนูปกรณ์ เป็นการใช้อย่างต่างๆประกอบการฝึกอบรม

เช่น ภาพยนตร์ โทรทัศน์วงจรปิด เทปวิทยุ วีดีโอเทป เป็นต้น ห้า การใช้โปรแกรมการเรียนรู้ หก การอบรมโดยการสร้างสถานการณ์ และ เจ็ด การอบรมโดยอาศัยพื้นฐานคอมพิวเตอร์ สำหรับ นางลักษณ สิ้นสืบผล (2532 : 31 – 33) ได้จำแนกประเภทของการฝึกอบรมออกเป็น สาม ประเภท คือ หนึ่ง การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สอง การฝึกอบรมปฐมนิเทศ และ สาม การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

สอดคล้องกับ เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 10 – 12) ก็ได้จำแนกการฝึกอบรมเป็น ประเภทใหญ่ๆ สาม ประเภท คือ หนึ่ง การฝึกอบรมก่อนประจำการ สอง การฝึกอบรมปฐมนิเทศ และ สาม การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ ทั้งนี้ ทวีป อภิสัทธี (2538 : 16 – 17) ก็ได้จำแนกการฝึกอบรมออกเป็นประเภทต่างๆได้ สี่ ประเภท ได้แก่ หนึ่ง การฝึกอบรมก่อนทำงาน สอง การฝึกอบรมในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ สาม การฝึกอบรมเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจ และ สี่ การฝึกอบรมประเภทสัมมนา ส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์.2542 :15-16; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 :15 – 16) กำหนดการฝึกอบรมเป็น สาม ประเภท คือ หนึ่ง การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน สอง การฝึกอบรมปฐมนิเทศ สาม การฝึกอบรมระหว่างทำงาน

การฝึกอบรมนั้น สามารถที่จะดำเนินการด้วยวิธีต่างๆหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 16 – 20 ; อ้างอิงมาจาก คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 33) กำหนดวิธีการฝึกอบรมดังนี้

1. วิธีการบรรยาย (lecture) คือการเสนอเนื้อหาความรู้ ข่าวสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยวิทยากรคนเดียวหรือเป็นคณะก็ได้ การบรรยายนี้สามารถจัดได้ไม่จำกัดจำนวนผู้ฟัง ส่วน เรืองลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 47) กล่าวว่า การบรรยาย หมายถึง การเสนอเรื่องราว เนื้อหาความรู้ ข่าวสาร หรือทัศนคติต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์จะให้ผู้อื่นเข้าใจ หรือยอมรับข้อความหรือเรื่องราวที่ผู้พูดหรือผู้สอนเสนอให้ สำหรับ สุวีระ ประवालพฤกษ์ (2538 : 112 – 113) ได้บรรยายว่า การบรรยายเป็นเทคนิควิธีที่ใช้ในการถ่ายทอดความคิดเห็น ความรู้ ตลอดจนข้อมูลข้อเท็จจริง ให้แก่ผู้ฟัง ทำนองเดียวกับ พิภพ สุวรรณรักษ์ (สัมพันธ์ ภูโพบูลย์.2540 : 96 ; อ้างอิงมาจาก พิภพ สุวรรณรักษ์. 2537 : 67 – 68) ได้อธิบายว่า การบรรยาย (lecture) เป็นการถ่ายทอดความรู้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นวิทยากรผู้บรรยาย ลักษณะเป็นสื่อข้อความแบบทางเดียวเหมาะสำหรับผู้ฟังเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานที่ และเครื่องทัศนูปกรณ์

2. วิธีการอภิปราย (discussion) คือการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ วิจิตร อาวะกุล

(2540 : 91) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การนำอภิปราย (leading discussion) ว่าเป็นเทคนิคการอบรม เพื่อให้ความรู้โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมอบรม สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี โดยมีผู้นำอภิปราย ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 71) ได้อธิบายการอภิปรายในลักษณะการอภิปรายกลุ่ม (group discussion) ว่าการอภิปรายกลุ่มเป็นการประชุมพิจารณา หรืออภิปรายกันระหว่างสมาชิกจำนวน 6 – 20 คน ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่สนใจร่วมกันหรือเป็นประโยชน์ร่วมกัน เป็นการอภิปรายแบบกันเอง สมาชิกคนหนึ่งเป็นผู้นำอภิปราย เช่นเดียวกับ นางลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532 : 64) กล่าวว่า การอภิปรายกลุ่ม (group discussion) เป็นการแบ่งกลุ่มพิจารณา หรืออภิปรายกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 6 – 20 คน ในเรื่องที่สนใจร่วมกันเพื่อแสวงหาข้อยุติของกลุ่มในเรื่องที่อภิปรายกันนั้น และมีลักษณะเป็นแบบกันเองไม่เป็นทางการ

สำหรับ การอภิปรายหมู่หรืออภิปรายคณะ (panel discussion) นั้น สมคิด บางโม (2539 : 83) ได้กล่าวว่า การอภิปรายเป็นคณะ เป็นการอภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 – 5 คน ให้ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ปัญหาอุปสรรค แนวทางแก้ไข มีพิธีกรคนหนึ่งเป็นผู้ดำเนินการ ทำนองเดียวกับ วิจิตร อวาระกุล (2540 : 92) อธิบายว่า การอภิปรายโดยผู้ทรงคุณวุฒิหลายคน (panel discussion) เป็นการอภิปรายที่มีผู้อภิปรายระหว่าง 3 – 4 คน รวมทั้งมีผู้นำอภิปรายคอยสรุป และเชื่อมโยงเรื่องราวของวิทยากรแต่ละคนให้ผู้ฟังเข้าใจดียิ่งขึ้น โดยวิทยากรจะออกความคิดเห็นในหัวเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความเห็นและทัศนคติของแต่ละคนไป ทั้งนี้สอดคล้องกับ เริงลักษณ์ โรจนพันธ์ (2529 : 58) ซึ่งได้ให้ความหมายว่า การอภิปรายหมู่ หมายถึง กลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิตั้งแต่ 3 – 7 คน ซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่ได้รับมอบหมายอย่างมีระเบียบ

3. การสัมมนา (seminar) คือการมอบหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแบ่งกลุ่มร่วมกันศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้คำแนะนำของวิทยากร แล้วนำเสนอต่อที่ประชุมของผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด เพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน เช่นเดียวกับ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 78) อธิบายว่า การสัมมนา เป็นการฝึกอบรมประเภทหนึ่ง โดยที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันศึกษาค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ความชำนาญในเรื่องนั้นจริงๆ สำหรับ ณัฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2542 : 158) ได้อธิบายการสัมมนา (seminar) ไว้ว่า การสัมมนาเป็นวิธีการฝึกอบรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพนักงานที่มีความรู้ (knowledge worker) และผู้บริหารแต่ละองค์การ ผู้จัดการ ทำนองเดียวกับ บุญเลิศ ไพรินทร์ (ชนบ จุญศรสวัสดิ์.2540 : 33 ; อ้างอิงมาจาก บุญเลิศ ไพรินทร์.2538 :109) ได้กล่าวว่า การสัมมนาเป็นการประชุมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ ภายใต้การ

ช่วยเหลือของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องเตรียมเรื่องนั้นๆ มาล่วงหน้า และมีบทบาท ร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการสัมมนานั้นๆ สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 71) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การสัมมนา (seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษา และค้นคว้าเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การระดมสมอง (brain storming) คือวิธีการที่ดำเนินการโดยการให้สมาชิกในกลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายความเห็น แล้วพิจารณานำความเห็นที่เห็นว่าดีที่สุดไปปฏิบัติ ทำนองเดียวกับ พิภพ สุวรรณรักษ์ (สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. 2540 : 96 ; อ้างอิงมาจาก พิภพ สุวรรณรักษ์. 2537 : 67 – 68) ซึ่งอธิบายว่า การระดมความคิด (brain storming) มีลักษณะ พิเศษเป็นการอบรมแบบกระตุ้นให้ทุกคนได้ใช้สมอง ได้แสดงความคิดเห็น โดยมีต้องคำนึงถึงว่า การเสนอของตนจะถูกต้องใช้ได้หรือไม่ สอดคล้องกับ เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท และคนอื่นๆ (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 28 ; อ้างอิงมาจาก เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2535 : 210) ซึ่ง อธิบายว่า การระดมสมอง คือการที่กลุ่มของบุคคลมาร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่อง หนึ่ง โดยการกระตุ้นให้เกิดความนึกคิดสร้างสรรค์ต่อเรื่องนั้นๆ อย่างเสรีให้ได้จำนวนมากแล้ว ค่อยมาอภิปรายเลือกความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นว่าดีและเหมาะสม เช่นเดียวกับ สมคิด บางโม (2539 : 86) อธิบายว่า การระดมสมอง (brain storming) เป็นการประชุมกลุ่มเล็กๆไม่เกิน 15 คน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

5. การสาธิต (demonstration) คือการแสดงวิธีการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมดู สำหรับ วิจิตร อาวะกุล (2540 : 19) ได้อธิบาย ว่าการสาธิตวิธี (method demonstration) เป็นการนำเอาของจริงมาแสดงวิธีทำให้ผู้เข้าอบรม เห็นของจริง หลังจากนั้นควรมีการให้ฝึกปฏิบัติจริงโดยการให้บทบาทสมมติด้วยก็ได้ ซึ่งสอด คล้องกับ สุวีระ ประवालพฤษ์ (2538 : 129) ซึ่งกล่าวว่า การสาธิต เป็นเทคนิควิธีการฝึก อบรมที่แสดงให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เห็นจริง แล้วเกิดความเข้าใจถึงกรรมวิธี วิธีการและขั้นตอน ของการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติตามได้หลังจากที่ดูการสาธิตแล้ว ส่วน นันฐพันธ์ เขจรนันท์ (2542 : 158) ได้กล่าวว่า การสาธิต เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ใช้กันมานาน เนื่องจากเป็นวิธีการ ที่ง่าย ไม่ซับซ้อน และสามารถเห็นผลได้ในระยะเวลาสั้น เพราะเป็นการฝึกอบรมโดยแสดงจาก ตัวอย่างจริง

6. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) คือการกำหนดสถานการณ์ขึ้นในทำนอง แสดงละคร ในกรณีที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นปัญหาที่เหมือนของจริง แล้วนำมา อภิปราย เพื่อให้ได้ข้อยุติที่ดีที่สุด ทำนองเดียวกับ ฉลอง มาปรีดา (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 19 ; อ้างอิงมาจาก ฉลอง มาปรีดา. 2538 : 35) ได้ให้ความเห็นว่า การแสดงบทบาทสมมติ เป็น

วิธีการที่ใช้เพื่อให้สมาชิกผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เห็นพฤติกรรมของผู้แสดงที่สมมติขึ้น แล้วใช้ความคิดของตนพิจารณาว่าหากตัวเองอยู่ในสถานการณ์นั้นจะแก้ปัญหาอย่างไร ส่วน สุจิตรา จันทนา (2539 : 360) ก็อธิบายในลักษณะเดียวกันว่า การแสดงบทบาทสมมติ (role playing training) เป็นการอบรม การแสดงบทบาทให้เหมือนของจริง คล้ายกับการแสดงละคร สำหรับ กุลวรา สุวรรณพิมล (2541 : 95) กล่าวว่า การแสดงบทบาทสมมติ มีหลักสำคัญที่คล้ายคลึงกันกล่าวคือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนจะได้รับมอบหมาย ให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดขึ้น เมื่อมอบหมายบทบาทแก่ทุกคนเรียบร้อยแล้ว จึงปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพัง ไม่มีผู้กำกับการแสดง ผู้บอกบทสนทนา และไม่มีการซักซ้อมก่อนแสดง แต่จะได้รับการบอกกล่าวให้ทราบก่อนแสดง เพียงให้แสดงโดยสมมติว่าเป็นบุคคลใด และแสดงในเรื่องใดเท่านั้น

7. ทักษะศึกษา (field trip) คือการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาหรือสังเกตการณ์นอกสถานที่ เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง สอดคล้องกับ วิจิตร อวระกุล (2540 : 99) ซึ่งอธิบายว่า ทักษะศึกษา เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปศึกษาสถานที่อื่นนอกเหนือไปจากการสอนในสถานอบรมตามปกติ เพื่อให้เห็นของจริง สถานการณ์การปฏิบัติงานจริง ในเรื่องที่อบรม ส่วน ชารี มณีศรี (ปัญญา เล็กขำ. 2541 : 26 ; อ้างอิงมาจาก ชารี มณีศรี. 2538 : 94) ก็อธิบายในทำนองเดียวกันว่า ทักษะศึกษา เป็นการศึกษาศถานการณ์จริงด้วยตนเอง เป็นประสบการณ์ตรง สำหรับ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (สุเทพ เทโพบการ. 2540 : 30 ; อ้างอิงมาจาก นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2538 : 31) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ทักษะศึกษา เป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไปยังสถานที่อื่นนอกจากสถานที่จัดอบรม โดยไปเป็นกลุ่มทั้งหมดที่เข้าอบรมหรือแยกเป็นแต่ละกลุ่มย่อยตามความสนใจของสมาชิก ที่จะเลือกชมสถานที่ต่างๆ

8. วิธีการศึกษาบทเรียนสำเร็จรูป (programmed instruction) คือการกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ศึกษาจากชุดฝึกอบรมเดียวกัน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง ทำนองเดียวกับ เสนาะ ตีเยาว์ (2539 : 141) ซึ่งอธิบายว่า การสอนสำเร็จรูป ได้พัฒนามาเป็นวิธีสอนแบบใหม่ มีลักษณะสำคัญคือ ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องมีผู้สอนแต่ใช้เครื่องมือ เช่น หนังสือ คู่มือ หรือเครื่องจักรเป็นอุปกรณ์สำคัญ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียน จะแยกเรื่องที่ต้องเรียนเป็นส่วนย่อยๆ ผู้เรียนจะต้องประกอบหรือตอบคำถามแต่ละส่วนนั้น หากคำตอบผิดก็จะถูกถามใหม่ ด้วยวิธีที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้เข้าใจคำตอบหรือวิธีการที่ทำให้มีความรู้ขึ้นได้ สอดคล้องกับ วิจิตร อวระกุล (2540 : 103) ให้ความเห็นว่าการสอนสำเร็จรูป (programmed instruction) เป็นการสอนที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยการสอนของเครื่องมือหรือหนังสือ (programmed textbooks) ที่เตรียมบทเรียน คำถาม คำตอบ อธิบายใช้

ทบทวนกลับไปกลับมา จะเกิดความเข้าใจมีขั้นตอนการสอนตั้งแต่ง่าย พื้นฐานค่อยๆยากขึ้นจาก บทที่หนึ่งไปเรื่อยๆ เมื่อจบบทจบตอน จะมีคำถาม ข้อสอบ ประเมินผลในสิ่งที่ผู้เรียนอาจยังเข้าใจผิด มักจะทำขึ้นโดยคณะวิชาการ บริษัท เป็นการให้เครื่องมือหรือหนังสือสอนแทนครู สำหรับ สมชาย หิรัญกิตติ (2542 : 165) ก็ได้อธิบายถึงการใส่โปรแกรมการเรียนรู้ (programmed learning) เป็นเทคนิคการแนะนำผู้เรียน โดยไม่ต้องใช้ผู้สอน แต่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ในหัวข้อบางหัวข้อที่ผู้เรียนจำเป็นต้องรู้รายละเอียดเพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในโปรแกรม การเรียนรู้คือ ตำรา (textbook) หรือคอมพิวเตอร์ (computer)

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การที่บุคลากร เข้ารับการพัฒนาตนเอง ตามกระบวนการ การฝึกอบรมที่หน่วยงานได้จัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรมี โอกาสพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ในหลายวิธีด้วยกัน คือการบรรยาย การอภิปราย การสัมมนา การระดมสมอง การสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ ทักษะศึกษา และวิธีการศึกษาทเรียน สำเร็จรูป เพื่อให้มีระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้

การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน

การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน อันได้แก่การที่หน่วยงานส่งบุคคลไปศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน ซึ่งเป็นการส่งบุคลากรไปพัฒนาภายนอกหน่วยงาน โดยหน่วยงานได้ พิจารณาส่งบุคลากรไปเฉพาะหลักสูตรที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานจริง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 113 – 114) ซึ่ง สันต์ ธรรมบำรุง (สมจิต มาไซ. 2540 : 27 ; อ้างอิงมาจาก สันต์ ธรรมบำรุง. 2526 : 102) ได้เสนอความคิดว่า การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานยังเป็นการช่วยเพิ่มวุฒิแก่ผู้ที่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครู ทั้งนี้สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (อนงค์ เชาวนะกิจ . 2540 : 21 ; อ้างอิง มาจาก พันัส หันนาคินทร์. 2530 : 27) ให้ความเห็นว่า การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน เป็นการให้โอกาสแก่ข้าราชการ จะได้ศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานและมีความมั่นใจในการทำงาน และ ผสุ สัตถาภรณ์ (สุเทพ เทโหปการ. 2540 : 25 ; อ้างอิงมาจาก ผสุ สัตถาภรณ์. 2532 : 13) เสนอว่า การส่งบุคลากร ไปศึกษาเพิ่มเติม ควรมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บุคลากรอาจศึกษา หลักสูตรของสถาบันการศึกษาว่ามีหลักสูตรใดที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ควรเสนอแนะ ฝ่ายบริหารส่งผู้ปฏิบัติงานเข้าไปเรียนในหลักสูตรนั้น สำหรับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(จารึก ทองฤกษ์.2542 : 21 ; อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2534 : 659) ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับการดูงานว่าหมายถึงการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน ซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการดูงานก็เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตาของตนเอง และยังได้มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน

ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ พ.ศ. 2538 ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญกล่าวคือ คำว่า “ ศึกษา “ หมายถึง การเพิ่มพูนวิทยฐานะด้วยการเรียนตามหลักสูตรในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตร โดยกำหนดการศึกษาต่อออกเป็น สาม ประเภท คือ หนึ่ง การศึกษาต่อภาคปกติ ซึ่งแบ่งออกเป็น สอง ประเภท ได้แก่ ประเภท ก. กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษา ประเภท ข. ต้องไปสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกในสถานศึกษาด้วยตนเอง สอง การศึกษาภาคนอกเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น สอง ลักษณะ ได้แก่ หนึ่ง ผู้ที่ศึกษาต่อใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษา สอง ผู้ที่ศึกษาต่อไม่ต้องใช้เวลาราชการไปศึกษา และ สาม การศึกษาภาคฤดูร้อน ส่วน คำว่า “ ฝึกอบรม “ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญหรือประสบการณ์ด้วยการเรียนการอบรมสัมมนา หรือการฝึกงาน (สมเดช สีแสง. 2539 : 39 – 46) นอกจากนี้ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ยังต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การลาศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลงวันที่ 5 มีนาคม 2540 ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การลาศึกษาต่อภาคปกติ การลาศึกษาต่อภาคนอกเวลา การลาศึกษาต่อภาคฤดูร้อนและการลาฝึกอบรม สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2540 : 1 – 6)

จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานข้างต้น พอจะกล่าวโดยสรุปได้ว่า การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน หมายถึง การที่บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งภาคปกติ ภาคนอกเวลา ภาคฤดูร้อน เข้ารับฝึกอบรมและดูงาน โดยได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะความชำนาญ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ และส่งผลให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นครูที่มีคุณลักษณะครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงานซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากร เพื่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การแนะนำให้คำปรึกษา การเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่ใหม่ การจัดแผนเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา การโยกย้ายให้เปลี่ยนงานและการเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ตามแผนงานอาชีพที่จัดให้ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 184) ส่วน สมยศ นาวิการ (2536 : 436) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถทำให้บุคลากรได้เรียนรู้เทคนิคของงาน และมีประสิทธิภาพ กว้างขวางขึ้น โดยวิธีการสอนงาน และการสับเปลี่ยนงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2538 : 202) ได้อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สามารถกระทำได้โดยใช้เทคนิคคือ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ การสอนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การสับเปลี่ยนงานและการให้ผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน สำหรับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 114) ได้บรรยายว่า การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อันได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ หรือพัฒนาความรู้ ความชำนาญหรือความเข้าใจจากการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่น การแนะนำชี้แจง ประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายให้เป็นวิทยากรหรือเขียนบทความ เอกสารทางวิชาการ การหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การแนะนำชี้แจง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึกทองฤกษ์. 2542 : 23 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 41) ให้ความหมายว่า การแนะนำชี้แจง หมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายแนะนำชี้แจงผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มเล็กๆ ให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการแก้ปัญหา และเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจง ใช้ได้หลายกรณี ดังนี้

1.1. การแนะนำชี้แจงผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่ ใช้กรณีปฐมนิเทศบุคคลใหม่ โดยเฉพาะกรณีไม่มีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ อันเนื่องจากบุคคลใหม่มีเพียงคนเดียว หรือกลุ่มเล็กๆ หรือกรณีที่มีอาจจัดฝึกอบรมปฐมนิเทศได้ หรือแม้กรณีมีปฐมนิเทศแล้วก็จะใช้การแนะนำชี้แจงอีกครั้งหนึ่งก็ได้

1.2. การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การแนะนำชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งมาตรฐานงานและเรื่องต่างๆที่จำเป็นต้องรู้

1.3. การแนะนำชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ในกรณีที่มีปัญหาหรือเห็นว่าควรจะให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจยิ่งขึ้น การชี้แจงกรณีนี้อาจจะเรียกว่าการนิเทศงานก็ได้

1.4. การแนะนำชี้แจงหลังจากการปฏิบัติงาน เพื่อย้ำให้เกิดความรู้ความเข้าใจยิ่งขึ้น

1.5. การแนะนำชี้แจงประกอบกับกรณีอื่นๆทั้งนี้เนื่องจากวิธีการแนะนำชี้แจง เป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดในหน่วยงาน

2. การประชุมชี้แจง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สมจิต มาไข่. 2540 : 30 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 29 – 32) ให้ความหมายว่า การประชุมชี้แจง หมายถึง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุมซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสาร และให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้เฉพาะการให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก เช่น นโยบายในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในเรื่องการดำเนินงาน แผนงาน มาตรฐานการทำงาน สอดคล้องกับ วิจิตร อวระกุล (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 24 ; อ้างอิงมาจาก วิจิตร อวระกุล. 2537 : 140) เสนอความเห็นว่าการประชุมชี้แจงนั้น เป็นวิธีการที่ใช้สำหรับอบรมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้รู้และเข้าใจในนโยบายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3. การสอนงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สมจิต มาไข่. 2540 : 31 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 29 – 32) ได้อธิบายว่า การสอนงานหมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย สอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาใช้ ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม ในอันที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป ในทำนองเดียวกัน ผสุ สัตถาภรณ์ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 24 ; อ้างอิงมาจาก ผสุ สัตถาภรณ์ 2532 : 15) มีความเห็นว่า ในการสอนงานนั้น เป็นหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของหัวหน้าหน่วยงาน ที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเข้าใจระเบียบแบบแผนของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สำหรับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 20 – 22) ได้อธิบายว่าการสอนงานเป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการของผู้สอนและผู้รับสอน ผู้สอนจะแนะนำให้รู้จักวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง การสอนงาน เป็นวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่าหรืออยู่ในระดับที่สูงกว่าผู้รับการสอน

เป็นการสอนกันแบบตัวต่อตัว บางครั้งอาจสอนกันเป็นกลุ่มก็ได้ การสอนงานนี้เหมาะที่จะใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งใหม่ ให้ประโยชน์ทั้งแก่งาน ตัวผู้สอน และผู้รับการสอนงาน

4. การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองการปฏิบัติงาน จะช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมทดลองฝึกปฏิบัติงาน 'ได้รับความรู้และประสบการณ์นำไปใช้ปฏิบัติงานได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมสาร. 2537 : 502) ส่วน วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 22) อธิบายว่า ในระหว่างที่บุคลากรศึกษาอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มักมีการฝึกงานอยู่ด้วย ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึกงานที่ฝึกมักเป็นงานตรงกับงานที่ปฏิบัติในองค์กร จึงทำให้ผู้ฝึกงานเกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 25 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 43) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกปฏิบัติงาน หรือทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ปฏิบัติถูกต้องและเกิดความชำนาญ

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้างานมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญและเกิดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 25 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 43) ทำนองเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 31 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 24 – 25) ได้ให้ความหมายว่า การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้ จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายงานนั้นก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์มากขึ้น

6. การให้คำแนะนำปรึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สมจิตร มาไข. 2540 : 33 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 29 – 32) เช่นเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 34 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2531 : 24 – 25) ได้อธิบายว่า การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในการปฏิบัติงาน ในกรณีต่างๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำแนะนำปรึกษานี้ จะเป็นระบบที่จะคอยช่วยให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง และสามารถใช้เป็นวิธีในการพัฒนาบุคคลในขณะปฏิบัติงานได้อีกด้วย โดยปกติการแนะนำปรึกษา จะดำเนินการเป็น สาม รูปแบบ คือ แนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน แนะนำปรึกษา

ในลักษณะของพี่เลี้ยง เช่นครูพี่เลี้ยง และแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่เฉพาะ เช่น ศึกษานิเทศก์ เป็นต้น

7. การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดทำหรือการจัดหาเอกสารหรือคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคคลได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 26 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 45) ทำนองเดียวกับ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537 : 22) ได้อธิบายว่า การจัดหาคู่มือการปฏิบัติงานขององค์การมาให้บุคลากรในองค์การได้อ่านและศึกษา ทำให้บุคลากรมีความรู้และแนวคิดใหม่ๆในการทำงาน คู่มือการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่างๆของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานจะทันสมัยเสมอ

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือปรับปรุงหน้าที่ใหม่ เป็นการทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น การทำงานในองค์การต่างๆ จะเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี การทำงานจะประสานสัมพันธ์กันได้ดีต้องอาศัยผู้ที่เคยผ่านงาน วางขั้นตอนการทำงานที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน หากบุคลากรได้รู้จัก หรือได้เรียนรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานหลายๆอย่าง ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสอดคล้องรวดเร็วขึ้น การสับเปลี่ยนหน้าที่หลายคนคิดว่าเป็นการถูกลงโทษ ผู้ได้รับคำสั่งให้สับเปลี่ยนโยกย้ายมักเสียอกเสียใจ ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน แต่ความจริงแล้วแนวการจัดการ โดยทั่วไปถือว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่เป็นการทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานขององค์การให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันได้อย่างดี (วิน เชื้อโพธิ์หัก. 2537 : 21 – 22) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ทิพย์นภา จิระนคร. 2542 : 34 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.2531 : 24 – 25) ซึ่งได้ให้ความหมายเหมือนกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สมจิต มาไข.2540 : 34 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.2531 : 29 – 32) กล่าวคือ การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือการสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนเดียวกัน เป็นต้น ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และแสดงความรับผิดชอบของบุคคลเสียใหม่ ซึ่งวิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน เนื่องบุคคลซึ่งได้รับหน้าที่ใหม่หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีประสบการณ์รู้เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

9. การโยกย้าย เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในทางราบจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งซึ่งทำให้บุคลากรได้มีประสบการณ์และเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้นในการปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 217) ทำนองเดียวกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สมจิต มาไข. 2540 : 34 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 29 – 32) ได้อธิบายว่า การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายงานนี้ จะทำให้บุคคลได้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย ส่วน วิจิตร อวระกุล (2540 : 109) ได้กล่าวว่า การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (job rotation) เป็นการฝึกให้ทำงานรับผิดชอบเรื่องต่างๆ แผนกต่างๆ กองต่างๆ เพื่อเรียนรู้งานเข้าใจงานได้ลึกซึ้ง เมื่อเป็นผู้บริหารระดับสูงจะได้มองเห็นงาน สังกาในภาพรวมได้ดียิ่งขึ้น เช่น การจะเป็นอธิบดี รองอธิบดี ก็จะเป็นหัวหน้ากองต่างๆมาก่อน เพื่อจะได้เรียนรู้งาน ฝึกงานมาก่อน เป็นต้น

จากรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น พอที่จะสรุปได้ว่า การเรียนรู้จากกระบวนการการปฏิบัติงานหมายถึงการที่บุคลากรได้รับความรู้และประสบการณ์จากการแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่และการโยกย้าย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจ และมีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานได้มากยิ่งขึ้น จนบังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตนเอง และหน่วยงานหรือโรงเรียนนั้นๆได้เป็นอย่างดี

การเรียนรู้ตามอัธยาศัย

การเรียนรู้ตามอัธยาศัย เป็นการที่บุคลากรได้พัฒนาตนเองหรือได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ สำนึกใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยวิธีการศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งความรู้ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับคำว่า “ การพัฒนาด้วยตนเอง “ อันได้แก่การที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคคลได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน การศึกษาค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อนอกเวลา การเข้าหลักสูตรฝึกอบรม การประชุมทางวิชาการ และการดูงาน เป็นต้น(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 114) ส่วนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 28 ; อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 19 – 21) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความพร้อม ความสะดวกและความสนใจของตนเอง โดยอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นน้อยที่สุด ซึ่งมีหลายวิธีการ เช่น ศึกษาจากวัสดุการศึกษา ศึกษาจากรายการสอนทางวิทยุกระจายเสียง ศึกษาจากรายการสอนทางโทรทัศน์ และจากสื่อสารสนเทศศึกษา สำหรับ ศรีอรุณ เรศานนท์ (ชนบ จรุงศรีสวัสดิ์. 2540 : 36 – 37 ; อ้างอิงมาจาก ศรีอรุณ เรศานนท์.

2532 : 344) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธีการ เช่นมีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันแก่เหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อมวลชนอื่นๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง การเข้าร่วมประชุมสัมมนา หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว เข้าศึกษาบางวิชาในสถาบันการศึกษา และคบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน และ พงษ์สวัสดิ์ แพ้จ้อย (สุเทพ เทโปกรณ์. 2540 : 32 ; อ้างอิงมาจาก พงษ์สวัสดิ์ แพ้จ้อย. 2529 : 11 – 12) ได้เสนอวิธีการพัฒนาด้วยตนเองของบุคลากรในองค์การว่าทำได้ 8 วิธี ดังนี้

1. การอ่านหรือการแสดงหาความรู้จากการฟัง เช่น ฟังปาฐกถา ฟังการบรรยาย ฟังการอภิปราย เป็นต้น
2. การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ ทำได้หลายรูปแบบ เช่น เขียนหรือแต่งตำรา เขียนบทความทางวิชาการ เขียนเรื่องที่ตนสนใจ หรือเรื่องานที่ปฏิบัติ เขียนคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น
3. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คือวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงาน โดยวิธีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงเวลาหนึ่ง วิธีนี้จะช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่น จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น
4. การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่ โดยอาศัยเทคนิคการวิจัยที่เป็นขั้นตอน เป็นระบบมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเอง ให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบ อันจะส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. การไปสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดีจุดด้อยของงานที่ตนปฏิบัติกับงานที่ได้พบเห็นและเรียนรู้
6. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นวิธีการพัฒนาตนเอง โดยลงมือปฏิบัติทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบ มีโอกาสที่จะได้รับความรู้และประสบการณ์ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน

7. การฝึกงาน มีเป้าหมายเพื่อช่วยพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ลงมือปฏิบัติงานจริงๆ ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งซึ่งหน่วยงานที่ส่งคนไปฝึกนั้นมีความชำนาญงานทางด้านนั้นๆ

8. การติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง ในระหว่างการทำงานทุกชิ้นทุกอย่าง ควรมีการติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าของตนเอง เพื่อปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ

จากเอกสารซึ่งกล่าวมาข้างต้นนั้น พอสรุปได้ว่า การเรียนรู้ตามอริยาศัย กล่าวคือ การที่บุคลากรได้ตระหนักให้ความสำคัญ ใส่ใจศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ด้วยตนเอง เพื่อให้ตัวเองมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะทำให้ตนเองมีขวัญกำลังใจตลอดจนเกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่ต้องการ

การเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาทีมงานเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากร โดยที่หน่วยงานจัดให้มีการพัฒนาบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ในลักษณะของการพัฒนาทั้งทีมงานซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงานร่วมกัน กรณีนี้จะเน้นการทำงานเป็นทีมเป็นสำคัญ ซึ่งปกติจะจัดการพัฒนาบุคคลทั้งหน่วยงาน ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆมุ่งเน้นกันมาก กรณีการพัฒนาบุคคลเช่นนี้ เช่น การพัฒนาบุคคล โดยระบบคิวิซี การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 114) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคคลโดยระบบคิวิซี การพัฒนาบุคคลโดยระบบคิวิซี ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานราชการ ให้ความหมายและข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับระบบคิวิซี กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 35 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 70) ได้อธิบายไว้ว่า เทคนิคคิวิซี มีลักษณะเด่นที่บุคลากรรวมกลุ่มกัน โดยความสมัครใจเพื่อพัฒนางานของตนอย่างอิสระ โดยการสนับสนุนของหัวหน้าหน่วยงาน ส่วน รัชนิย์ พรหมพานิช (2529 : 9) ได้อธิบายว่า กลุ่มคุณภาพหรือกลุ่มคิวิซี (quality circles หรือ quality control circles) คือคนที่ทำงานอย่างเดียวกันหรืองานที่มีความสัมพันธ์กัน สมัครใจรวมกลุ่มกันจำนวน 3 – 10 คน แล้วหาปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในขอบเขตหน้าที่ของกลุ่ม หาสาเหตุของปัญหา วิธีแก้ไขปรับปรุง และลงมือดำเนินการแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์

สูงสุด สำหรับ เดสเลอร์ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 190 ; อ้างอิงมาจาก Dessler. 1997 : 316) ได้กล่าวว่า วงจรคุณภาพ { quality circle (Q.C.)} เป็นการจัดการฝึกอบรมกลุ่มพนักงาน 5 – 10 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี โดยจะมีการประชุมร่วมกันในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการแก้ปัญหาในขอบเขตของงานที่ทำ ทำนองเดียวกับ สัมพันธ์ ภูโพบูลย์ (2540 : 165) ได้กล่าวถึงกลุ่มควบคุมคุณภาพงาน (quality control) คือระบบการบริหารงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้ระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการรวมตัวกันอย่างอิสระขนาด 3 – 15 คน โดยไม่มีผู้บังคับ เพื่อทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และสุโขทัยธรรมมาธิราช (สมเดช สีแสง. 2539 : 97 ; อ้างอิงมาจาก สุโขทัยธรรมมาธิราช. 2527) ได้กล่าวว่า กลุ่มสร้างคุณภาพ มาจากคำว่า “quality control circle” หรือเรียกย่อว่า Q.C.C. ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลขนาดเล็ก จำนวน 3 – 10 คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน รวมตัวกันอย่างอิสระ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันเกี่ยวกับการแก้ปัญหา และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาซึ่งกันและกัน ทำนองเดียวกับ ดนัย เทียนพุด (2534 : 7) อธิบายว่า ระบบ Q.C.C. หรือกลุ่มควบคุมคุณภาพ หมายถึง การจัดระบบการทำงาน เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ถูกใจลูกค้า) โดยกลุ่มของพนักงานที่สมัครใจทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 3 – 10 คน (กลุ่มอาจจะถึง 15 หรือ 20 แต่โดยมาตรฐานประมาณ 10 คน) งานที่จะควบคุมคุณภาพจะเป็นงานที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมของผู้นำกลุ่ม เพื่อพบปะกันเป็นประจำในแต่ละสัปดาห์ สำหรับการถกเถียงถึงปัญหาคุณภาพ วิจารณ์การแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาเหล่านั้น ทำด้วยความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มนั้น

ในประเด็นเกี่ยวกับการนำระบบคิวซีซี มาใช้ในหน่วยงานนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายไว้ดังนี้

รัชนีย์ พรรตพานิช (2529 : 62 – 63) ได้อธิบายว่า แนวทางการนำระบบ คิวซีซี หรือระบบกลุ่มคุณภาพเข้ามาใช้ในหน่วยงานกล่าวคือ

1. เตรียมคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ คือกำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกลุ่มคุณภาพของหน่วยงาน ให้คำปรึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของกลุ่มคุณภาพ และติดตามผลการดำเนินงาน

2. เตรียมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน คิวซีซี ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติคือมีความรู้เกี่ยวกับระบบกลุ่มคุณภาพเป็นอย่างดี สามารถประสานงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการทุกระดับได้และมีเวลาพอที่จะทำหน้าที่นี้

3. เตรียมบุคคลสำหรับทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม ในระยะแรกของการนำระบบกลุ่มคุณภาพเข้ามาใช้ ผู้บริหารอาจจะต้องกำหนดให้หัวหน้างาน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มไปพลางก่อน โดยส่งเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถเป็นผู้นำทำกิจกรรมกลุ่มได้ เมื่อสมาชิกในกลุ่มมีประสบการณ์มากขึ้น และสามารถทำกิจกรรมด้วยตนเองได้ หัวหน้างานควรถอนตัวไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากลุ่ม เพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาความสามารถกันเองอย่างเต็มที่

4. เตรียมบุคลากรระดับปฏิบัติการ หากผู้บริหารไม่สามารถส่งเข้ารับการอบรมได้อย่างทั่วถึง ก็อาจจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวคราวเกี่ยวกับกลุ่มคุณภาพในวงกว้างๆ เพื่อสร้างความสนใจและปูพื้นฐานล่วงหน้า ต่อจากนั้นผู้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มอาจจะทำหน้าที่อธิบายให้เข้าใจหลักการ และวิธีการทำกิจกรรมอย่างง่ายๆเป็นกลุ่มๆไป

สำหรับ สัมพันธ์ ฎุโพลย์ (2540 : 167) ได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพ กล่าวคือ การจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพจะสัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายนั้น จะต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอนดังนี้

1. ดำเนินการให้ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพ
2. ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เข้าใจ สนใจมีความเป็นไปได้ในการจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีพลัง หก ประการ คือ ความรู้ ความสามารถ พลังกาย พลังใจ พลังสมอง และพลังสามัคคี
3. จัดตั้งคณะกรรมการกลุ่มสร้างคุณภาพของหน่วยงาน โดยพิจารณากำหนดจำนวน และคุณสมบัติของคณะกรรมการ
4. ดำเนินการฝึกอบรมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม เทคนิคการประชุม และการแก้ปัญหาต่างๆ
5. จัดตั้งกลุ่มตัวอย่าง พยายามขยายไปทุกหน่วยงาน เช่น แผนกผลิต แผนกขาย แผนกตลาด
6. ให้สิ่งตอบแทนจูงใจกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ การให้สิ่งตอบแทนไม่จำเป็นเสมอไปที่จะให้เป็นตัวเงิน อาจพิจารณาสิ่งอื่นเป็นการจูงใจบ้าง เช่น สวัสดิการ การไปพักผ่อนต่างประเทศ การมอบโล่ให้เกียรติยศ
7. ประเมินผลการดำเนินงาน โดยให้การสนับสนุนและจัดให้มีการแสดงผลงานประจำปี หรือเมื่อมีโอกาสเหมาะสม

ส่วน ดนัย เทียนพุด (2534 : 41) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการทำกิจกรรม Q.C.C. มาใช้ในองค์กร กล่าวคือ ขั้นตอนในการทำกิจกรรม Q.C.C. หรือระบบ Q.C.C. มาใช้ในองค์กร

การของไทยเรานั้น ย่อมมีที่แตกต่างกันไปบ้างตามสภาพของแต่ละองค์การ แต่หากจะรวบรวมกล่าวโดยทั่วไปแล้ว อาจสรุปเป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน คือ

1. แนะนำ คือการแนะนำให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกระดับที่เกี่ยวข้องทราบ ความหมาย แนวคิด ประโยชน์ หลักการ และสารสำคัญอื่นๆของระบบ Q.C.C. โดยให้ข่าวสารภายใน ติดประกาศโปสเตอร์ จัดนิทรรศการ ส่งไปสัมมนาภายนอก ส่งไปดูงานต่างประเทศ จัดประชุม เป็นต้น

2. เตรียมการ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การรับและประกาศเป็นนโยบาย ให้ทำกิจกรรม Q.C.C. เตรียมการเริ่มต้นกิจกรรม Q.C.C. เช่น ตั้งคณะกรรมการบริหารงาน กำหนด กฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆเกี่ยวกับกิจกรรม Q.C.C. ตั้งบุคคลประสานงาน หัวหน้างานหรือ หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม Q.C.C. เตรียมพนักงาน เตรียมหน้าที่ของผู้นำกลุ่มในการทำกิจกรรม Q.C.C. และเตรียมผู้ที่จะทำกิจกรรม Q.C.C. โดยการฝึกอบรมสัมมนา ดูตัวอย่างการทำกิจกรรม Q.C.C. ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

3. ฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคต่างๆ ในการดำเนินงานของกิจกรรม Q.C.C.

4. กระตุ้นและส่งเสริมวิธีการที่ใช้กันมาก คือ การประกาศนโยบาย Q.C.C. และการ จัดตั้งคณะกรรมการ Q.C.C.

สำหรับในประเด็นเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้วยระบบ คิวซีซี ก็มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ ดังต่อไปนี้

दनय तेयनपुढ (2534 : 24 – 27) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยระบบ Q.C.C. มีทั้งหมด 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การค้นหาปัญหา เกิดขึ้นหลังจากการจัดตั้งกลุ่ม Q.C.C. และจัดระเบียบเรียบร้อยแล้ว โดยการประชุมกลุ่มกิจกรรม เพื่อร่วมกันค้นหาปัญหาต่างๆภายในหน่วยงานของตน เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์ทำการแก้ไขปรับปรุง ให้ปัญหานั้นหมดไปหรือลดลง โดยสมาชิกทุกคน จะร่วมกันเสนอความคิดเห็น

2. การกำหนดเป้าหมายที่เป็นหัวข้อเรื่อง จากปัญหาที่ได้ในขั้นตอนที่หนึ่ง จำเป็นต้องเลือกปัญหาใดปัญหาหนึ่งขึ้นเป็นหัวข้อเรื่องที่จะใช้เป็นชื่อของกิจกรรม เพื่อกลุ่มจะได้ดำเนินการต่อไป

3. การกำหนดเป้าหมาย สมาชิกของกลุ่มกิจกรรมจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายว่าหัวข้อเรื่องที่ทำกลุ่มได้เลือกมาเพื่อทำกิจกรรม Q.C.C. นั้น มีเป้าหมายอย่างไร ทั้งนี้จะต้องกำหนดเป็นเป้าหมายที่วัดและประเมินได้

4. การสำรวจสภาพปัญหา กิจกรรม Q.C.C. ในทางปฏิบัติจริงเริ่มที่ขั้นตอนนี้ กล่าวคือ สมาชิกทั้งหมดจะต้องร่วมกันสำรวจสภาพปัญหาของหน่วยงานของตน ที่กลุ่มกิจกรรม Q.C.C. กำลังทำอยู่ให้ละเอียดทุกแง่มุม โดยร่วมกันศึกษาค้นคว้าสำรวจซึ่งจะได้ความสามัคคีเป็นจุดเริ่มต้น และความเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันจะเกิดขึ้น พร้อมบันทึกรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ เพื่อนำไปดำเนินการในขั้นต่อไป

5. การแก้ปัญหาตามวงจรเดมिंग เมื่อได้วิเคราะห์สภาพปัญหาตามเทคนิควิธีการอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้วก็เริ่มดำเนินการแก้ปัญหาตามวงจรเดมिंग ซึ่งประกอบด้วย P (plan) คือ การสำรวจสภาพปัจจุบัน เพื่อนำมาวางแผนแก้ปัญหา D (do) คือ การปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ C (check) คือ การตรวจสอบผลที่ได้จากการปฏิบัติตามแผน และ A (action) คือ ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ ถ้าไม่ได้ตามเป้าหมาย นำเข้าวงจรเดมिंगใหม่ ถ้าทำตามเป้าหมายก็ตั้งเป็นมาตรฐาน

6. การกำหนดเป็นมาตรฐาน เมื่อแก้ไขปัญหตามวงจรเดมिंग จนสามารถบรรลุเป้าหมายแล้ว จะต้องกำหนดเป็นมาตรฐานของงานนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้สภาพปัญหาเช่นนั้นเกิดขึ้นมาได้อีก

7. การสรุปเสนอผลงาน โดยการเปรียบเทียบข้อมูลของงานก่อนดำเนินกิจกรรม Q.C.C. และภายหลังที่ทำกิจกรรม Q.C.C. ว่าเป็นอย่างไร

8. การวางแผนดำเนินกิจกรรม Q.C.C. ต่อไป ควรแก้ปัญหาในเรื่องเดิม โดยมุ่งไปยังหัวข้อที่ยังไม่ได้แก้ไข แต่ถ้าหากเรื่องเดิมมีอุปสรรค ไม่สามารถแก้ไขได้ต่อไปอีกแล้วหรือปัญหาได้ลดลง สมาชิกกลุ่มกิจกรรมจึงค่อยทำเรื่องอื่นต่อไป

ท่านองเดียวกับ รัชনী พรหมพานิช (2529 : 10 – 11) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพหรือกลุ่มคิวิซีซี ว่าเป็นการทำงานเป็นขั้นตอนในลักษณะวงจรมุนเวียนไปจนกว่าเรื่องที่ทำนั้นจะบรรลุเป้าหมาย ลักษณะการทำงานเช่นนี้เรียกว่า วงจรเดมिंग (Deming Cycle) ซึ่ง ดร. เดมिंग ได้ให้หลักการไว้ว่า การทำงานให้สำเร็จในเวลาสั้นแต่มีประสิทธิภาพ ต้องทำตามลำดับ 4 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผน (plan) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 1.1. เลือกหัวข้อปัญหาที่จะทำกิจกรรม
 - 1.2. รวบรวมข้อมูลและตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา
 - 1.3. วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหานั้น โดยใช้แผนภูมิแกงปลา
 - 1.4. กำหนดวิธีแก้ไขปรับปรุง

2. การลงมือแก้ไขปรับปรุง (do) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 2.1. สมาชิกของกลุ่มดำเนินการแก้ไขตามวิธีที่วางแผนไว้
 - 2.2. ประชุมปรึกษากันเป็นระยะๆ เพื่อทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการแก้ไข
 3. การตรวจสอบผล (check) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 3.1. ตรวจสอบผลเป็นระยะๆระหว่างดำเนินการแก้ไข เพื่อรายงานให้กลุ่มทราบถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาอุปสรรค
 - 3.2. ตรวจสอบผลครั้งใหญ่ ภายหลังจากการแก้ไขแล้วเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการแก้ไข เพื่อจะได้ทราบว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้หรือไม่
 4. การปฏิบัติภายหลังการตรวจสอบ (action) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้
 - 4.1. เมื่อตรวจสอบแล้วไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กลุ่มคุณภาพจะต้องพิจารณาว่าที่ทำแล้วไม่ได้ผล เพราะเหตุใด
 - 4.2. ถ้าตรวจสอบแล้วได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปผลและตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น แล้วพิจารณาเรื่องที่จะทำกิจกรรมเรื่องต่อไป
- ส่วน สัมพันธ์ ฎุไพบูลย์ (2540 : 167 – 168) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การจัดทำกิจกรรมของกลุ่มควบคุมคุณภาพ เพื่อปรับปรุงงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยข้อมูลต่างๆเป็นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการจัดทำดังนี้
1. การตั้งชื่อเรื่องหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยการระดมสมองมีหลักเกณฑ์ในการเลือกชื่อกว้างๆ ควรเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับสมาชิกโดยตรง เป็นเรื่องที่ไม่ยุ่งยากมากหรือกว้างจนเกินไป
 2. การรวบรวมข้อมูลเพื่อให้เห็นถึงสภาพและขอบเขตของปัญหาในหลายๆด้าน
 3. ตั้งเป้าหมายความต้องการในอนาคต โดยคำนึงถึงปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร การตั้งเป้าหมายควรกำหนดเป็นปริมาณหรือสามารถวัดได้ มีความเป็นไปได้สูงจนเกินความสามารถหรือไม่
 4. ระดมความคิด เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข หาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
 5. ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หามาตรฐานการทำงานหรือปรับปรุงการบริการให้ลูกค้าพอใจ

2. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective : M B O) คือ แนวทางการบริหารที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือผลงานเป็นหลัก การบริหารตามวัตถุประสงค์จึงเป็นระบบการบริหารระบบหนึ่ง ที่จะช่วยให้สอดคล้องเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับวัตถุประสงค์ของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 3 : 48) สำหรับ กิติมา ปริดีดิลก (สมจิต มาไข. 2540 : 37 ; อ้างอิงมาจาก กิติมา ปริดีดิลก. 2529 : 143) ให้ความสำคัญหมายว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงาน ที่ดำเนินการโดยยึดวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อจะได้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ และสมยศ นาวิ (2529 : 9) ได้อธิบายอีกว่า M B O ไม่เพียงแต่จะมุ่งเป้าหมายขององค์การเท่านั้น แต่จะมุ่งเป้าหมายการพัฒนาบุคคลด้วย M B O เชื่อว่าการเรียนรู้ไม่ได้หยุดลงเมื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาบุคคลควรจะเป็นส่วนสำคัญของ M B O บุคคลภายในองค์การจะมีการศึกษาดีกว่าแต่ก่อน พวกเขาไม่ต้องการรับคำสั่งอย่างคนตาบอด พวกเขาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาต้องการควบคุมงานและชีวิตของพวกเขามากขึ้น และพวกเขาต้องการรู้ว่าองค์การกำลังจะไปที่ไหนด้วย เพื่อพวกเขาสามารถมีส่วนช่วยต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ เป้าหมายขององค์การและบุคคล สามารถประสานกันได้และไม่จำเป็นต้องขัดแย้งกัน สำหรับ อรุณ รักรธรรม (2532 : 269) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโดยเป้าหมายนั้น เป็นวิธีอย่างหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาองค์การ การบริหารโดยวัตถุประสงค์เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของความพยายามในการพัฒนาองค์การ เท่าที่ได้้นำความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์มาเสนอในฐานะเป็นเครื่องมือ ในการนำมาซึ่งการพัฒนาองค์การ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอันหนึ่ง คือการให้ความสำคัญของการรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ โดยตนเองในการทำงานในองค์การ

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 48 – 49) ได้อธิบายในประเด็นต่างๆ ซึ่งเกี่ยวกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1. กระบวนการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ หนึ่ง กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สอง กำหนดคุณลักษณะของงานที่มุ่งหวัง จะให้เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน สาม ใช้เป้าหมายที่กำหนดขึ้นเป็นเครื่องมือนำทางสำหรับการปฏิบัติงาน

2.2. สาระสำคัญของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ หนึ่ง กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับตำแหน่งต่างๆที่ทำหน้าที่บริหาร สอง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สาม มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ระหว่างฝ่ายอำนาจการ

และฝ่ายปฏิบัติการ สี่ เน้นการวัดผลและการควบคุม ห้า ผู้บังคับบัญชาระดับสูงมีส่วนร่วม และ หก ผู้อำนวยการให้การสนับสนุนตั้งแต่เริ่มแรก

2.3. กิจกรรมของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ หนึ่ง การวางแผน สอง การจัดรูปแบบ สาม การอำนวยความสะดวก และ สี่ การควบคุม ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน โดยอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก การวัดผลงานซึ่งได้แก่การบันทึกและการรายงานเกี่ยวกับงานที่ทำ การพิจารณาหรือการประเมินผลหาส่วนที่ผิดไปจากมาตรฐาน และการแก้ไขหรือการเข้าดำเนินการ เพื่อปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation management) หมายถึง การที่ผู้บริหารยินยอมให้บุคคลเหล่านั้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมีความรับผิดชอบอยู่แล้วในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายและสิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานให้สำเร็จก็ตาม แต่การที่เขาจะมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างจริงจังแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้บังคับบัญชาของเขาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 48 – 49) สำหรับ อรุณ รักรธรรม (2532 : 269 – 270) ได้แสดงความเห็นว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่มนุษย์มีความรับผิดชอบและผูกพันทางใจ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่างๆ ถ้าหากเขาได้มีส่วนในการสร้างสรรค์มันขึ้นมาด้วยตนเอง หลักการและวิธีการนี้ย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์การ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีองค์ประกอบอย่างน้อย สี่ ประการ คือ หนึ่ง การไว้วางใจใจกัน สอง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวตั้งและแนวนาน เพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและมีการพัฒนางานด้านต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน มีใช้ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก สาม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้นๆ และ สี่ การทำงานเป็นทีม หมายถึงการทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่าย หลายหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจ ทั้งการศึกษาวัตถุประสงค์ และเข้าใจปัญหา การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งร่วมกัน การตัดสินใจ และการติดต่อสื่อสาร เพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (จารึก ทองฤกษ์. 2542 : 34 – 35 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 50) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากร โดยการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. จัดให้การบริหารงานในหน่วยงานทุกระดับ ได้มีการบริหารในรูปแบบที่บริหารของหน่วยงาน หรือลักษณะของคณะกรรมการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ

2. ทีมบริหารหรือคณะกรรมการบริหาร จะประกอบด้วยหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้นำทีมหรือประธาน มีรองหัวหน้าหน่วยงานและหัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไป เป็นผู้ร่วมทีมหรือเป็นคณะกรรมการ สำหรับกลุ่มงานหรือหน่วยงานระดับล่างสุด ให้จัดทีมในลักษณะทุกคนเป็นผู้ร่วมทีมและมีหัวหน้างานเป็นหัวหน้าทีม

3. ในการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานในกิจกรรมหรือในเรื่องสำคัญๆ เช่นการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน การวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้ใช้ระบบร่วมปรึกษาหารือกัน เพื่อให้ครูได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานที่สำคัญๆ ซึ่งจะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้ร่วมดำเนินการเหมือนกับหัวหน้าของตน ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้การทำงานได้ผลงานสูงขึ้นแล้ว ยังทำให้ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของผู้ร่วมงานสูงขึ้นด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงานเป็นเทคนิควิธีการที่บุคลากรผู้ร่วมงานร่วมกับผู้บริหารร่วมตัดสินใจแก้ไขปัญหาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการดำเนินการให้เกิดขวัญและกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แนวคิดการพัฒนาบุคลากร ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

การศึกษาของไทยในอนาคตอันใกล้นี้ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีประเด็นที่สำคัญๆ ที่เห็นว่าบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง แนวการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาโดยสอดคล้องกับสาระสำคัญๆ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตราต่างๆ กล่าวคือ มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 23 การจัดการศึกษาทุกระดับ ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสม

ผลงานความรู้ด้านต่างๆอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ และจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบรรดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

มาตรา 27 ให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรอีกด้วย มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ให้จัดตามความเหมาะสม

ของแต่ละระดับ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้

ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริม

ความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการ

ต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน

ประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน และ มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 12 – 16)

ประเด็นที่สอง การบริหารและการจัดการศึกษา สำหรับ การบริหารและการจัดการศึกษา จะเห็นว่าสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารมากขึ้นกว่าเดิม ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริการทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 21)

ประเด็นที่สาม มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กล่าวถึงหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จะต้องมีการกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและชัดเจน ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 24 - 25)

ประเด็นที่สี่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกล่าวถึงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครูผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรร

เป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 26 - 28)

ประเด็นที่ห้า เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กล่าวถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังที่กำหนดไว้ใน มาตรา 63 รัฐต้องจัดสรรคลี่คลายความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมตามความจำเป็น มาตรา 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ มาตรา 66 ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในโอกาสแรกที่สามารถทำได้ เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และ มาตรา 67 รัฐต้องส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิต และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 32 - 33)

ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 24 - 30) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการจัดการศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ และความมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาไทย เพื่อการพัฒนาคุณภาพของคนไทยและยกระดับการศึกษาของคนไทยให้สูงขึ้นนั้น ต้องการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการศึกษาไทย ทั้งในด้านคุณภาพและประสิทธิภาพให้ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะหน่วยงานสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดังนี้

1. ด้านกระบวนการเรียนการสอน มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามสภาพจริง (authentic learning) มีวิธีการเรียนรู้และมีทักษะแสวงหาความรู้ สร้างความรู้ด้วยตนเอง จัดทำสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ

หลักสูตรแกนกลาง และสอดคล้องกับความสนใจความถนัด ความต้องการของผู้เรียน และชุมชน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมและองค์ประกอบอื่นๆที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้นักเรียน องค์กรและสถาบันในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีการทำวิจัยในชั้นเรียน ประเมินผลตามสภาพจริง (authentic assessment) โดยเน้นการประเมินควบคู่ไปกับกระบวนการเรียน การสอน และประเมินจากการปฏิบัติงานจริง (performance based) ให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า ได้ด้วยตนเอง จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ มีระบบนิเทศ การเรียนการสอนภายใน และประชา สัมพันธ์รูปแบบการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2. ด้านหลักสูตร มีแนวทางดำเนินงาน คือ จัดทำสาระของหลักสูตรให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยชุมชนและท้องถิ่น พัฒนาหลักสูตรและจัดแผนการเรียนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความต้องการของ ผู้เรียน และชุมชน บริหารการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ตามมาตรฐาน ที่กำหนด และดำเนินการตามระบบการเทียบโอนผลการเรียน

3. ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแนวทางดำเนินงาน คือ สร้างความ ตระหนัก จิตวิญญาณและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มี ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์ กลาง สนับสนุน ส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตาม ผลประเมินผลโดยการประเมินตนเอง ประเมินผลเพื่อการวิจัยและพัฒนา และการประเมินผลภาย นอก และรายงานผลสู่สาธารณชน

4. ด้านการบริหารและการจัดการ มีแนวทางดำเนินงาน คือ ดำเนินการบริหารและ จัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (school based management) ซึ่งเป็นนการบริหารจัดการศึกษา ในลักษณะที่สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ ด้าน เงิน คน วิชาการ และอื่นๆ จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา (quality assessment) ปรับปรุงบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้สิทธิและโอกาส เสมอกันในการได้รับการศึกษา ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล จัดโรงเรียนเป็นศูนย์ กลางการเรียนรู้ของชุมชน และกำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล

จากประเด็นที่สำคัญๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และ แนวปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวมานั้น เห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การเข้ารับการศึกษา การไปศึกษา

ต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน เพื่อที่จะให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีความรู้ มีความเข้าใจ และมีความสามารถหรือทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เนืองนิตย์ จำแก้ว (2537 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาโดยตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดขึ้น และด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น ปรากฏว่า ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ทั้ง สาม ด้าน ส่วนครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่สอนวิชาสามัญและวิชาการงานและอาชีพ มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุเทพ เทโหปการ (2540 : 94) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูอาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านการศึกษาอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนบ จริญญาศรีสวัสดิ์ (2540 : 119) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงตามลำดับคือ

ด้านการศึกษาอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ สำหรับพนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งและวิทยุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และด้านการศึกษาอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานครูดีเด่นโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่ามีความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับแรกด้านการฝึกอบรม อันดับสองด้านการพัฒนาตนเองและอันดับสุดท้ายด้านการศึกษาต่อ และเสนอแนะให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูอย่างจริงจังและเป็นระบบมากขึ้น

สมจิต มาไข่ (2540 : 119 – 120) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยส่วนรวมและรายวิธีอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนวิธีฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับ การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยส่วนรวมและรายวิธีไม่แตกต่างกัน และตามทัศนะของครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับการฝึกอบรมวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนประเด็นการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมและรายวิธีไม่แตกต่างกัน

จารึก ทองฤกษ์ (2542 : 126) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือ

ดูงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิสัยทัศน์ต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : 125) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบการฝึกอบรมและการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและองค์ประกอบการฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

นวลศรี บุญรักษ์ (2542 : 144) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีสถานภาพเป็นโสด มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรส ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งสูง มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำ ข้าราชการครูที่มีรายได้สูง มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีรายได้ต่ำ ข้าราชการครูที่มีภาระงานมาก มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีภาระงานน้อย และข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีงบประมาณพัฒนาบุคลากรมาก มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบมากกว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีงบประมาณพัฒนาบุคลากรน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .01 ตามลำดับ

ปัญญา เล็กขำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนานุเคราะห์ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและไม่แตกต่างกัน สำหรับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียนพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน และผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมของวิธีการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนการพัฒนาเป็นรายวิธีจะแตกต่างกันที่ระดับ .05

บรรจง เจริญสุข (2541 : 138) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนานุเคราะห์โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนานุเคราะห์สูงกว่าตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนานุเคราะห์โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ 12 ห้องเรียนขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนานุเคราะห์สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่ำกว่า 12 ห้องเรียน

ชื่น ฤทธิวงศ์ (2541 : 111) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ศึกษานิเทศก์อำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ส่วนศึกษานิเทศก์อำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สำหรับศึกษานิเทศก์อำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงาน

ศึกษาศึกษาการอำเภอ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบด้านงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4 สามารถ บุญทอง(2537:147) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ โดยส่วนรวมและรายวิธีอยู่ในระดับปานกลาง และตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมและรายวิธีไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

เชสเตอร์ (สมจิต มาไข. 2540 : 47 ; อ้างอิงมาจาก Chester. 1966 : 288) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลายวิธี ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรมสัทธิวิธีวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่างๆ จัดอภิปรายการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสลับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียน และสังเกตการสอน ประเมินผลและติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การจัดปฐมนิเทศครูใหญ่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูในการเลือกวัสดุทัศนูปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครู เพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประเมินผลการเยี่ยมชั้นเรียน และการจ่ายเบี้ยค่าพาหนะที่พักในการให้ครูไปอบรมทางวิชาการ

คลาร์ค (เนืองนิตย์ จำแก้ว. 2537 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Clark . 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประเมินผลวิธีการบางวิธีเพื่อจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนการปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาและความต้องการของครู วิธีการต่างๆที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควรที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่าง และจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เมย์ตัน (อนงค์ เซาวนะกิจ. 2540 : 54 ; อ้างอิงมาจาก Mayton. 1980 : 4565 – A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา ส่วนมากมีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ 1 ถึง 12 ปี จากผลการวิจัยนี้ ประเมินความคิดได้ว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มาด้วย

ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง มีคุณค่าต่อการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูง และเป็นผลย้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน เป็นส่วนเสริมสร้างลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา อันมีผลทำให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม

วอร์เรน (ปัญญา เล็กขำ . 2541 : 60 ; อ้างอิงมาจาก Warren. 1974 : 3561 – A) ได้ศึกษาเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ ซึ่งสอบถามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน จากทุกรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรปฏิบัติคือหนึ่ง ปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน สอง ควรมีการประเมินความต้องการและความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาสำหรับจัดในโอกาสต่อไป สาม ให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอวิธีจัด สี่ ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในแต่ละครั้ง ห้า ควรจัดส่งเสริมครูเป็นพิเศษนอกเหนือวันเปิดเรียนปกติ หก ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาพ เจ็ด ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และ แปด วางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง

จากผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมานั้น ทำให้เข้าใจในส่วนของการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างก็มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ทั้งที่แตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน แต่การศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานการศึกษาครั้งนี้ว่า ว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความต้องการการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ในบทนี้กล่าวถึงประชากร กลุ่ม
ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูล วิธีจัดกระทำข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ประจำปีงบประมาณ 2543 มีทั้งหมด 175 โรงเรียน
จำนวน 1,657 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า สุ่มจากครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 1,657 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 311 คน
โดยใช้ตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) และสุ่ม
แบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน
ที่ปฏิบัติงาน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับสลาก

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน				รวม	
	จำนวน น.ร.ต่ำกว่า 200 คน		จำนวน น.ร. ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป			
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ระดับตำแหน่ง						
ระดับ 3 – 6	288	54	262	49	550	103
ระดับ 7 - 8	563	106	544	102	1,107	208
รวม	851	160	806	151	1,657	311

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสารที่เกี่ยวข้องภายใต้ ห้า องค์ประกอบ ตามวิธีการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่งาน ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check – list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้า ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ ประกอบด้วยคำถาม 49 ข้อ

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง จากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ ต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม จำนวน 49 ข้อ ภายใต้ หัวข้อประกอบ คือ การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้ จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน
2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอนแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน สาม ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอนแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (try – out) กับครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพังงา ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน พร้อมหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9606
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วและอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเป็นครั้งสุดท้าย เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเป็นไปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากประธานการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ไปแสดงต่อผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ไปแสดงต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ไปแสดงต่อหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เพื่อขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ในอำเภอต่างๆ และรับคืนด้วยตนเอง ภายในเวลาที่กำหนดคือประมาณ 30 วัน

3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการจัดกระทำข้อมูล ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

วิธีจัดกระทำข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยก็ได้วิเคราะห์ข้อมูล ตามกระบวนการดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด โดยคัดเลือกไว้เฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ แล้วจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร แล้วหาค่าร้อยละ
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตอนที่สอง เป็นรายชื่อ คำนวณหาค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรตาม ห้า วิธี และคำนวณหาค่าเฉลี่ยทั้งหมดครบทุกด้าน
3. เกณฑ์การให้คะแนน
 - 3.1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยคิดเป็นร้อยละ เพื่อนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า
 - 3.2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ได้กำหนดคะแนนเป็นสัดส่วนประมาณค่า (rating scale) แสดงระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้
 - คะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด
 - คะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา อยู่ในระดับ มาก
 - คะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง
 - คะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา อยู่ในระดับ น้อย
 - คะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
4. คำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตอนที่สอง แต่ละองค์ประกอบ และประเด็นความต้องการการพัฒนาศึกษา ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยเทียบ กับเกณฑ์ประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดของเบสต์ (Best. 1977 : 184) คือ

1.0000 - 2.3333 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

2.3334 - 3.6667 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

3.6668 – 5.000 หมายถึง ระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา อยู่ในระดับ มาก

5. คำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อพิจารณาความเบี่ยงเบนเป็นรายองค์
ประกอบ

6. ใช้ค่าที (t – test) ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ
การพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์
(Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) หาค่าสถิติดังนี้

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพังงา ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t – distribution)
P	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำแนกความตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปร ระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ปรากฏตามตาราง 2 และตาราง 3

ตาราง 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา					
น.ร. ต่ำกว่า 200 คน	160	160	100	160	100
น.ร. ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป	151	151	100	151	100
รวม	311	311	100	311	100

จากตาราง 2 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 311 ชุด ได้รับคืน 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของ โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 3-6	103	33.12
ระดับ 7-8	208	66.88
รวม	311	100.00
ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
น.ร. ต่ำกว่า 200 คน	160	51.45
น.ร. ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป	151	48.55
รวม	311	100.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับ 7 – 8 มากกว่าครูที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับ 3 – 6 คิดเป็นอัตราร้อยละ 66.88 : 33.12 และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน มีจำนวนมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.45 : 48.55

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ปรากฏตามตาราง 4 – 6 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ความต้องการการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับความต้องการ
1.การเข้ารับการฝึกอบรม	3.6431	.5782	ปานกลาง
2.การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน	3.2034	.7632	ปานกลาง
3.การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน	3.5608	.5629	ปานกลาง
4.การเรียนรู้ตามอัธยาศัย	3.3878	.5537	ปานกลาง
5.การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน	3.6187	.6477	ปานกลาง
รวม	3.4828	.5095	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ มีความต้องการการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการเข้ารับการฝึกอบรม ในระดับที่สูงกว่า การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัยและการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงานตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง

ความต้องการ การพัฒนาร่างกาย ของตนเอง	ระดับตำแหน่ง					
	ระดับ 3 - 6 N = 103			ระดับ 7 - 8 N = 208		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ
การเข้ารับการฝึกอบรม	3.6301	0.5739	ปานกลาง	3.6495	0.5815	ปานกลาง
การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน	3.2395	0.7360	ปานกลาง	3.1855	0.7775	ปานกลาง
การเรียนรู้จากกระบวนการ ปฏิบัติงาน	3.5650	0.5665	ปานกลาง	3.5587	0.5625	ปานกลาง
การเรียนรู้ตามอัธยาศัย	3.4078	0.5380	ปานกลาง	3.3780	0.5623	ปานกลาง
การเรียนรู้จากการพัฒนา ทีมงาน	3.5784	0.6085	ปานกลาง	3.6388	0.6668	ปานกลาง
รวม	3.4842	0.5123	ปานกลาง	3.4821	0.5093	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับ 3 - 6 และ 7 - 8 มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง โดยภาพรวมและองค์ประกอบ ตามวิธีการเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนาร่างกาย ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามขนาดของโรงเรียน

ความต้องการ การพัฒนาร่างกาย	ขนาดของโรงเรียน					
	จำนวน น.ร. ต่ำกว่า 200 คน N = 160			จำนวน น.ร. ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป N = 151		
	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ
การเข้ารับบริการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ	3.5844	0.6158	ปานกลาง	3.7053	0.5304	มาก
ฝึกอบรมหรือดูงาน	3.1780	0.8265	ปานกลาง	3.2303	0.6916	ปานกลาง
การเรียนรู้จากกระบวนการ ปฏิบัติงาน	3.4888	0.5766	ปานกลาง	3.6371	0.5396	ปานกลาง
การเรียนรู้ตามอัธยาศัย	3.3582	0.5672	ปานกลาง	3.4193	0.5392	ปานกลาง
การเรียนรู้จากการพัฒนา ทีมงาน	3.6107	0.7020	ปานกลาง	3.6272	0.5896	ปานกลาง
รวม	3.4440	0.5466	ปานกลาง	3.5238	0.4653	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน และจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่าความต้องการพัฒนาร่างกาย ตามวิธีการเข้ารับบริการฝึกอบรม ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไปอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรรดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานปรากฏตามตาราง 7-8 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรรดับตำแหน่ง

ความต้องการ การพัฒนาตนเอง	ระดับตำแหน่ง				t	p
	ระดับ 3-6 N = 103		ระดับ 7-8 N = 208			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ	3.6301	0.5739	3.6495	0.5815	-0.2784	0.7809
ฝึกอบรมหรือดูงาน	3.2395	0.7360	3.1855	0.7775	0.5862	0.5582
การเรียนรู้จากกระบวนการ การปฏิบัติงาน	3.5650	0.5665	3.5587	0.5625	0.0941	0.9251
การเรียนรู้ตามอัธยาศัย	3.4078	0.5380	3.3780	0.5623	0.4462	0.6557
การเรียนรู้จากการ พัฒนาที่มืองาน	3.5784	0.6085	3.6387	0.6668	-0.7731	0.4400
รวม	3.4842	0.5123	3.4821	0.5093	0.0337	0.9731

จากตาราง 7 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับ 3-6 และระดับ 7-8 มีความต้องการการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ตามวิธีการเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่มืองาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน

ความต้องการ การพัฒนาตนเอง	ขนาดของโรงเรียน				t	p
	จำนวน น.ร. ต่ำกว่า 200 คน		จำนวน น.ร. ตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ	3.5844	0.6158	3.7053	0.5304	-1.8506	0.0652
ฝึกอบรมหรือดูงาน	3.1780	0.8265	3.2303	0.6916	-0.6068	0.5444
การเรียนรู้จากกระบวนการ ปฏิบัติงาน	3.4888	0.5766	3.6071	0.5396	-2.3392	0.0200*
การเรียนรู้ตามอรรถศาสตร์	3.3582	0.5672	3.4193	0.5392	-0.9722	0.3317
การเรียนรู้จากการ พัฒนาที่มงาน	3.6107	0.7020	3.6272	0.5869	-0.2246	0.8224
รวม	3.4440	0.5466	3.5238	0.4653	-1.3832	0.1676

* $P < .05$

จากตาราง 8 แสดงว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน และตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบ พบว่าความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ตามวิธีดังกล่าวมากกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณะครูของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดพังงา บทนี้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีการดำเนินการ การศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาคณะครูของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา และเพื่อเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาคณะครูของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ในปีงบประมาณ 2543 จำนวน 1,657 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบตามตารางสัดส่วนของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 311 คน แล้วสุ่มแบบ แบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนาคณะครู ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า

(rating scale) ห้า ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จึงกำหนดค่าคะแนนเป็น 1 2 3 4 และ 5 ตามลำดับประกอบด้วยคำถาม 49 ข้อ

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไขจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒีสามท่าน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ ค่าความเชื่อมั่น .9606 เป็นค่าความเชื่อมั่นที่สูงและเชื่อถือได้ จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงผู้อำนวยการการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดพังงา เพื่อขออนุญาตทำวิจัยพร้อมกับขออนุญาตถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในสังกัด ให้ความร่วมมือในการนำแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปทั้งหมด จำนวน 311 ชุด ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด 311 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS) เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. หาค่าร้อยละ (percentage) เพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนตามลำดับ

2. หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977 : 184) เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

3. ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระดับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับ ปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

2.2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเองมากกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความต้องการการพัฒนาร่างกายของตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ เทโปกรณ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาร่างกายของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาร่างกายของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาร่างกายของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย

พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจนัก เมื่อพิจารณาถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแวดวงทางการศึกษานั้นคือ การออกกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาของชาติ ซึ่งเรียกว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นวันถัดจากวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป โดยเนื้อหาสาระในกฎหมายฉบับนี้ จะส่งผลให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อครูทุกคนจะต้องเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นครูมืออาชีพ จึงเห็นว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา น่าจะมีความต้องการการพัฒนาตนเองมากกว่านี้ ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าตัวครูเองไม่มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาขวนขวาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ อีกทั้งปัจจุบันครูมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไปทั้งงานการสอนและงานธุรการต่างๆ ตลอดจนงานภารกิจในครอบครัว จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะใช้สำหรับพัฒนาตนเอง ในสถานการณ์ปัจจุบันครูยังต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย เงินทุนไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ครูไม่สามารถที่จะนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง ไปใช้ในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานต่างๆได้ เนื่องจากขาดการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งขาดการให้ความร่วมมือที่ดีจากเพื่อนครูด้วยกัน สิ่งที่สำคัญครูขาดแรงจูงใจกล่าวคือการพัฒนาตนเองของครูไม่ได้ส่งผลให้ครูได้รับการป้อนบำเน็จความดีความชอบ โดยการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นกว่าเดิม และการที่ครูเข้ารับการพัฒนาตนเองแต่ละครั้ง ไม่เป็นไปตามความต้องการของครูแต่อย่างใด เป็นการเข้ารับการพัฒนาตนเองโดยเป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และแผนงานของหน่วยงานที่ตนสังกัดเท่านั้น และมีครูส่วนหนึ่งที่คิดเปลี่ยนเส้นทางประกอบอาชีพ จึงเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 132 - 133,157) ได้แสดงทัศนะไว้ว่าปัจจุบันครูขาดการพัฒนาตนเอง ตัวครูเองก็ไม่ได้พยายามที่จะไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จึงทำให้ตามไม่ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ ครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานหนักแต่มีรายได้ต่ำ

เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ร่วมรุ่นที่มีระดับการศึกษาเท่ากันที่ประกอบอาชีพอื่น การมีรายได้ต่ำทำให้อาชีพครูดูดีกว่าอาชีพอื่น ทั้งในเรื่องเกียรติและศักดิ์ศรีไม่สามารถมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมที่นับวันจะยิ่งเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น และยังดิ้นรนเท่าไรครูจำนวนหนึ่งก็มีแต่หนี้สินล้นพ้นตัวจนกลายเป็นปัญหาระดับชาติ การพัฒนาครูประจำการที่ทำกันอยู่ก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ทำ จึงต้องออกแบบการฝึกอบรมใหม่ โดยเฉพาะการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (on-the-job training) ต้องจัดให้มีมากขึ้นและเป็นระบบ ในลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงาน (job-related training) ให้เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็ก ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญมากกว่า การอบรมที่จัดขึ้น ตามความต้องการของผู้จัดหรือมุ่งเพื่อรับประกาศนียบัตรแต่ไม่ได้นำกลับมาใช้ในการทำงานดังที่เป็นอยู่ขณะนี้

ผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทั้งในระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและวางแผนปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยที่ผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา จะต้องมีการกระตุ้นส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือครูให้ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีกองทุนพัฒนาครู จัดระบบการบริหารงานบุคลากรให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ส่งเสริมให้ครูได้นำเอาความรู้ใหม่ๆ ทั้งความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ได้รับจากการพัฒนาตนเอง มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง และนำออกเผยแพร่ต่อเพื่อนครู เพื่อเป็นการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูผู้ที่มีความกระตือรือร้นพยายามศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และผู้บริหารควรนำเอาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูมาเป็นเงื่อนไข สำหรับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ และเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม และที่สำคัญผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง โดยสอดคล้องกับความต้องการของครูอย่างแท้จริง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน มีดังนี้

2.1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่น ฤทธิวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในภาคใต้ของประเทศไทย

ผลการวิจัยพบว่า ศึกษาศึกษาการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาศึกษาการอำเภอ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยของ สมเพียร เทียนทอง (2542 : บทคัดย่อ) ก็ทำนองเดียวกันที่วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุม ด้านการสอนงาน ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการและด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าวิธีการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ทั้ง ห้า วิธี ได้แก่ หนึ่ง การเข้ารับการฝึกอบรม สอง การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน สาม การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน สี่ การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และ ห้า การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มุ่งงาน เป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่สามารถช่วยให้ครูเกิดการเรียนรู้ มีประสบการณ์ใหม่ และมีทักษะความสามารถใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสามารถช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วย ดังที่ ธีรภูมิ ประทุมพรรัตน์ (2539 : 58) กล่าวว่า ทั้งการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ มีประโยชน์สำหรับการพัฒนาบุคลากร ให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อเผชิญงานปัจจุบันและอนาคตได้อย่างดี ทำนองเดียวกับ สันต์ ธรรมบำรุง (สมจิต มาไซ. 2540 : 27; อ้างอิงมาจาก สันต์ ธรรมบำรุง. 2526 : 102) ได้เสนอความคิดว่า การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ยังเป็นการช่วยเพิ่มวุฒิแก่ผู้ที่ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพครูทั้งนี้สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (อนงค์ เขาวนะกิจ. 2540 : 21 ; อ้างอิงมาจาก พันธ์ หันนาคินทร์. 2530 : 27) ให้ความเห็นว่า การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน เป็นการให้โอกาสแก่ข้าราชการ จะได้ศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานและมีความมั่นใจในการทำงาน ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 114) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่การที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญจากการปฏิบัติงานนั่นเอง สำหรับการเรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ

ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อและแหล่งความรู้ทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(จารึก ทองฤกษ์.2542 : 28 ; อ้างอิงมาจาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 19-21) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้บุคคลได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ตามความพร้อม ความสะดวกและความสนใจของตนเอง โดยศึกษาจากวัสดุการศึกษา ศึกษาจากรายการสอนจากวิทยุกระจายเสียงศึกษาจากรายการสอนทางโทรทัศน์ และจากสื่อโสตทัศนศึกษา สำหรับการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานด้วยความชำนาญมากขึ้นกว่าเดิม โดยครูได้เรียนรู้จากการพัฒนางานตามระบบคิซซีซี การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งนี้สอดคล้องกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 165) ได้กล่าวถึงกลุ่มควบคุมคุณภาพงาน (quality control) คือระบบการบริหารงานซึ่งเปิดโอกาสให้ระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการรวมตัวกันอย่างอิสระขนาด 3-15 คน โดยไม่มีผู้บังคับ เพื่อทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และสมยศ นาวิ (2529 : 9) ได้อธิบายว่าการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (M B O ไม่เพียงแต่จะมุ่งเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น แต่จะมุ่งเป้าหมายการพัฒนาบุคคลด้วย M B O เชื่อว่าการเรียนรู้ไม่ได้หยุดลงเมื่อรับปริญญา การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนั้นเป้าหมายของการพัฒนาบุคคลควรจะเป็นส่วนสำคัญของ M B O และการบริหารแบบมีส่วนร่วมหมายถึงการที่ผู้บริหารยินยอมให้บุคคลเหล่านั้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องมึบทบาทสำคัญอยู่แล้วในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณของงาน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541 : 48 –49) จึงทำให้ครูไม่ว่าจะมีระดับตำแหน่งใดก็ตามต้องการพัฒนาตนเองเช่นกัน

ผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา เป็นอย่างยิ่ง หากผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน และระดับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ได้นำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับกำหนดนโยบาย การวางแผน และการกำหนดโครงการการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ให้เป็นไปตามความต้องการการพัฒนาตนเองของครูดังกล่าว โดยไม่ต้องคำนึงถึงระดับตำแหน่งที่ต่างกัน สามารถที่จะดำเนินการพัฒนาครูในคราวเดียวกันหรือพร้อมกันได้ แต่ทั้งนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน และผู้บริหารระดับจังหวัดหรือผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ทุกครั้งที่จัดให้ครูได้มีการพัฒนาตนเอง ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมรับรู้ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาครู โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนทุกขั้นตอน จนกระทั่งการประเมินผล ซึ่งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถกระทำได้ตามแนวคิดของ

เดวิส ดี. และอาร์มิต (ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์, 2539 : 61-63 ; อ้างอิงมาจาก Davis D. and ArMistead. 1965) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีลักษณะคือ หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายขององค์กร สอง การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร สาม การตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร สี่ การกำหนดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ห้า การปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร และหก การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าว ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2539 : 63) ยังได้แสดงทัศนะไว้อีกว่า เป็นที่เข้าใจว่าองค์กรมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร จึงกระทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบคือระดับความต้องการออกมากรณีที่มีความต้องการอยู่ในระดับสูง องค์กรและผู้แทนบุคลากรที่ต้องการพัฒนาต่างร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนาซึ่งจะเป็นโปรแกรม หรือแผนพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งบุคลากรผู้มีความต้องการพัฒนามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นต่างๆดังกล่าวอยู่ด้วย และดำเนินการไปตามโปรแกรมนั้นจนสิ้นสุดแล้วประเมินผลการจัดโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงในกรณีที่มีการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

2.2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดต่างกันมีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ตามวิธี การเข้ารับการศึกษา การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่งานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จารึก ทองฤกษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (25421 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกันและทำนองเดียวกับผลงานวิจัยของ สมจิต มาไข (2540 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวม และรายวิธีไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สามารถ บุญทอง (2537 : 47) ที่วิจัยเรื่อง การพัฒนา

บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน ทั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดตั้งแต่ 12 ห้องขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่ำกว่า 12 ห้องเรียน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ โดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากกว่าครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง

จากผลการวิจัยที่ปรากฏว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบตามวิธี การเข้ารับการศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่งานไม่แตกต่างกัน ส่วนวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้น แสดงให้เห็นว่าขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ทำให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความต้องการการพัฒนาตนเองมีทั้งแตกต่างและไม่แตกต่าง แต่สำหรับงานวิจัยนี้ ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ความต้องการการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา แตกต่างกัน

ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป ต่างก็มีภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติและ

รับผิดชอบงานด้านการสอน โดยจะต้องเตรียมการสอนหรือวางแผนการสอน ผลิตสื่อการสอน ดำเนินการสอนและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ให้เป็นไปตามระเบียบการประเมินผล นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติรับผิดชอบงานธุรการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย และสิ่งที่สำคัญ ครูจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าของสังคมและความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในปัจจุบัน ดังที่ รุ่ง แก้วแดง (2541 : 140-141) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับบทบาทของครูที่จะต้องปรับเปลี่ยน โดยเฉพาะกระบวนการเรียนการสอนใหม่ที่ครูจะต้องดำเนินการกล่าวคือ หนึ่ง ศึกษาข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายคน สอง วิเคราะห์ค้นหาศักยภาพของผู้เรียน สาม ร่วมกับผู้เรียนในการสร้างวิสัยทัศน์ สี่ ร่วมกันวางแผนการเรียนห้า แนะนำช่วยเหลือเรื่องการเรียนรู้ หก สรรหาและสนับสนุนสื่ออุปกรณ์ เจ็ด ให้ผู้เรียนสร้างความรู้เอง แปด เสริมพลังสร้างกำลังใจ เก้า ร่วมการประเมินผล สิบ เสนอรวบรวมข้อมูล

จากภาพหน้าที่ที่กล่าวมา จะเห็นว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดพังงา มีความจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาตนเอง ให้เป็นไปตามกฎหมายทางการศึกษาฉบับเดียวกันนั้นคือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ฉะนั้นขนาดของโรงเรียนไม่เป็นตัวแปรทำให้ความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาศึกษาจังหวัดพังงา มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด โดยเฉพาะองค์ประกอบตามวิธีการเข้ารับการศึกษา การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน การเรียนรู้ตามอัธยาศัย และการเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน

ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คน ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน น่าจะเป็นเพราะว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป เห็นว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมมีความสลับซับซ้อนและยุ่งยาก ทั้งในเรื่องของระบบโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องเรียนรู้และเข้าใจต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบมากกว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดเล็กกว่า ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ที่ได้จากวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงาน การฝึกปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การให้ศึกษาจากเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน สำหรับนำไปใช้พัฒนาหน้าที่

การงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม และจะได้นำเอาความรู้ไว้ถ่ายทอดแก่ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่าอีกด้วย

ผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา หากผู้บริหารระดับโรงเรียนและผู้บริหารระดับจังหวัด ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาครู ด้วยการสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไปและที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของขนาดโรงเรียน ด้วยวิธีการให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรม ได้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน ให้เรียนรู้ตามอัธยาศัย และเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน ยกเว้นการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียนและระดับจังหวัด จำเป็นต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ให้มากขึ้นกว่าเดิมเพื่อครูจะได้มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะความชำนาญต่อการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรจะพัฒนาครู ตามวิธีการเข้ารับการฝึกอบรม โดยส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม ดูการสาธิตวิธีการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรจะพัฒนาครู ตามวิธีการไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน โดยส่งครูไปเยี่ยมชมดูงานของหน่วยงานราชการอื่นในประเทศ
3. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรจะพัฒนาครู ตามวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน โดยให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนเกิดความรู้ความเข้าใจและความชำนาญการ
4. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรจะพัฒนาครู ตามวิธีการเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยดำเนินการให้ครูติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆจากสื่อมวลชน
5. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรจะพัฒนาครู ตามวิธีการเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน โดยการให้ครูได้มีส่วนร่วมปรึกษา

หารือในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ การวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และหน่วยงาน

6. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และผู้บริหารสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ควรศึกษาผลการวิจัยแล้วนำไปปรับปรุงงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4
2. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนนอ่วงการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 4
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดเขตการศึกษา 4

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- การประถมศึกษาจังหวัดพังงา, สำนักงาน. แผนปฏิบัติการประจำปี 2542, ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ, 2542.
- กุลวรา สุวรรณพิมล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management), ภาคบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต, 2541.
- ชนบ จริญญาศรีสวัสดิ์. การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง. ปรินญาณินพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. คู่มือการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครู หลักการและแผนปฏิบัติการ เล่ม 1. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา กองพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว, 2536.
- ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง เล่ม 3 บริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัท พี เอ ลีฟวิ่ง, 2541.
- ชุดฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ระดับสูง เล่ม 4 บริหารศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทคัมปายอิมเมจจิ่ง จำกัด, 2541.
- ประกาศเรื่องแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การศึกษาต่อและฝึกอบรมภายในประเทศ. 2540.
- ประกาศศึกษาฉบับพิเศษ ปี 2541 คำว่าใหม่ ส.ป.ช. การศึกษาเพื่อประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์สภาลาดพร้าว, 2541.
- แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 8 พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศึกษาศาสนา, 2540.
- คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา. วันพฤหัสบดีที่ 20 พฤศจิกายน 2540. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2542.
- จาวีร์ ทองฤกษ์. การศึกษาการพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินญาณินพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร.

- เจริญ มณีนิล. การศึกษาเจตคติของผู้บริหารโรงเรียนและครูอาจารย์ ที่มีต่อการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- ชาญชัย ลิวีตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520. ถ่ายเอกสาร.
- ชื่น ฤทธิวงศ์. การศึกษาความต้องการของศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. ปรินูญานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training). ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 83 หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรบุคคล. คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารแบบระบบ Q.C.C. กลุ่มควบคุมคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2534.
- _____ . กลยุทธ์การพัฒนาคคน สำหรับนักฝึกอบรมมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บูคแบงก์, 2540.
- ทวีป อภิสิต์. เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : บริษัทต้นอ้อ, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์นภา จิระนคร. ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- ทองฟู ชินะโชติ. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Personnel Training and Development). ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2531.
- ธีรภูมิ ประทุมณพรัตน์. การบริหาร 532 บริหารบุคลากรทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2539.

- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- _____ . องค์การและการบริหาร(Organization and Management). พิมพ์ครั้งที่ 9.กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- ธรร สุนทรายุทธ. หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2536.
- นิตติปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ สถาบันราชภัฏภูเก็ต รุ่น 15/2539 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development).
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม (Personnel Development and Training). โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ : พิเศษฐ์การพิมพ์, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- เนืองนิตย์ จำแก้ว. การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์ กศม : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2537. ถ่ายเอกสาร.
- นวลศรี บุญรักษ์. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.
- บรรจง เจริญสุข. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเสริม เพ็งหมาน. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญญา เล็กขำ. วิธีพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ, 2541.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล (Personnel Management). คณะวิชาวิทยาการ จัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พานนก 2534. ถ่ายเอกสาร.

- พวงทิพย์ แซ่เฮง. ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ(กศ.บป.) ที่มีต่อบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏภูเก็ต.
ปริญญาานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2542.
- มนูญ ตนะวัฒนา. “ การพัฒนาบุคคล “ ในโลกธุรกิจอุตสาหกรรม (Industrial Psychology).
พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้า, 2532.
- รัชนิย์ พรหมพานิช. การบริหารระบบกลุ่มคุณภาพ สำหรับหน่วยงานและสถานศึกษา (Quality Circle). พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่ อมรินทร์ พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2529.
- รุ่ง แก้วแดง. ปฏิบัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.
- เรืองลักษณ์ ใจพนธ์. เทคนิคการฝึกอบรม. ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กทม. : พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด พรสมิเดีย, 2529. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อวระกุล. การฝึกอบรม (The Management of Training) คู่มือฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล.
พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิชาการ, กรม. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา. กองวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ลาดพร้าว, 2540.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2537.
- วินัย ชัยชนะ. การศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสตูล. ปริญญาานิพนธ์ กศม. มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา, 2541.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายพริ้นติ้ง, 2538.
- ศิษษิการ , กระทรวง. นโยบายและแผนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี. 2541.
_____ . เรื่องระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ของกระทรวงศึกษาธิการ . ประกาศ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2542. ถ่ายเอกสาร.
_____ . เส้นทางสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาไทย : แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว. 2542.
_____ . 98 ปีกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว. 2533.
- สนอง เครือมาก. คู่มือการสอบคัดเลือกในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาระดับต่างๆ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. นครสวรรค์ : บริษัทเรียนดี, 2537.

- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร, พัทธ์ชัยอักษร, 2540.
- สามารถ บุญทอง. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2537.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, การบริหารบุคลากรในโรงเรียน หน้าที่ 1-8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.
- สุจิตรา จันทนา . การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพระนคร, 2539.
- สุเทพ เทโปกการ . การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินญาณิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- สุบิน แก้วยัง. การบริหารบุคคล (Personnel Administration). ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์, 2536.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2539.
- สมจิต มาไข่. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินญาณิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่บริษัทริเวอร์ฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.
- สมเดช สีแสง. คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์, 2539.
- _____. วารสารพัฒนาความรู้ด้านระเบียบและกฎหมาย. ปีที่ 3 ฉบับที่ 13 วันที่ 1 พฤษภาคม 2539.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร (Management). พิมพ์ครั้งที่ สอง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, 2536.
- _____. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : M B O. พิมพ์ครั้งแรก. กรุงเทพฯ : กมลการพิมพ์, 2529.
- เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อนงค์ เชาวนะกิจ. ศึกษาการบริหารบุคลากรของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในประเทศไทย.

ปริญญาโท กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กทม.

: โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2532.

Best, John W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey :

Prentice Hall, 1977.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. “ Determining Sample Size for Research Activities,” Journal of Educational and Psychological Measurement.

30 : 607 – 610 ; 1970.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/821

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

20 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน นายประมุข ต้นจัญญ

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชาญณรงค์ หนูคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

...อาจารย์ ดร. อาคม วัตโสง ประธานกรรมการ

...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เฝียบประเสริฐ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบ
ถามสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/822

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

20 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน นายสมศักดิ์ ไชเดโช

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชาญณรงค์ หนูคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

...อาจารย์ ดร. อาคม วัตโธสง ประธานกรรมการ

...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบ
ถามสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/823

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

20 มีนาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศศิธร นันทียนนท์

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชาญณรงค์ หนูคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

...อาจารย์ ดร. อาคม วัฒนไชย ประธานกรรมการ

...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ
ความถูกต้องของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบ
ถามสมบูรณ์ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/948

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

3 เมษายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายชาญณรงค์ หนูคง นิสิตระดับปริญญาโท สาขา
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาความต้องการ
การพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา”

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ดังนี้

...อาจารย์ ดร. อาคม วัชโรสง ประธานกรรมการ

...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปราโมทย์ เจียนประเสริฐ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์คือ ขออำนวยความสะดวกในการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

รองอธิการบดี

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

คำชี้แจง

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความต้องการที่เป็นจริง กรุณาอย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้
4. การตอบแบบสอบถามของท่าน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ชาญณรงค์ หนูคง

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยทักษิณ / สถาบันราชภัฏภูเก็ต

ตอนที่ 1
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน [] ตรงตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ระดับตำแหน่ง สำหรับผู้วิจัย
 - [] ระดับ 3-6
 - [] ระดับ 7-8 a1 []
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
 - [] จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน
 - [] จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป a2 []



ตอนที่ 2

ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามตอนนี้มี 49 ข้อ โปรดตอบทุกข้อซึ่งเป็นการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามวิธีการพัฒนาตนเอง โดย 5 วิธี คือ

- 1.1. การเข้ารับการฝึกอบรม
- 1.2. การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน
- 1.3. การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน
- 1.4. การเรียนรู้ตามอัธยาศัย
- 1.5. การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน

2. ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่าน ได้โปรดใช้ข้อมูลประกอบการพิจารณาว่าท่านมีความต้องการการพัฒนาตนเอง แต่ละวิธีอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความต้องการเป็นรายข้อ ตามที่ท่านต้องการจริง กล่าวคือ

ถ้าท่าน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ในระดับน้อยที่สุด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 1

ถ้าท่าน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ในระดับน้อย กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 2

ถ้าท่าน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ในระดับปานกลาง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 3

ถ้าท่าน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ในระดับมาก กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 4

ถ้าท่าน มีความต้องการการพัฒนาตนเอง ในระดับมากที่สุด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องหมายเลข 5

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ การพัฒนาตนเอง	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
0	การเข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน..... การเรียนรู้จากการพัฒนาทีมงาน	√	p1 []
00	การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ (Q.C.C.).....	√	p2 []

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ระดับความต้องการน้อย คือ คะแนน 2 หมายความว่า ท่านมีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

จากตัวอย่างข้อ 00 ท่านทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ระดับความต้องการมากที่สุด คือ คะแนน 5 หมายความว่า ท่านมีความต้องการการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพ (Q.C.C.) อยู่ในระดับ มากที่สุด

ภาคผนวก ค.

ตาราง 9



ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการ
การพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ
<u>การเข้ารับการฝึกอบรม</u>				
1	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการบรรยายจาก วิทยากรเป็นคณะ	3.5531	0.9278	ปานกลาง
2	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีเข้าร่วมการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	3.5916	0.8893	ปานกลาง
3	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการสัมมนาแบ่งกลุ่ม ศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ภายใต้คำแนะนำของวิทยากร	3.5338	0.9218	ปานกลาง
4	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการระดมสมองแสดง ความคิดเห็น	3.6913	0.9510	มาก
5	การเข้ารับการฝึกอบรม ดูการสาธิตวิธีการหรือ ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน	4.0701	0.9713	มาก
6	การเข้ารับการฝึกอบรม ดูการแสดงบทบาทสมมติ ซึ่งเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานที่เสมือนจริง	3.8907	1.0228	มาก
7	การเข้ารับการฝึกอบรมโดยไปศึกษาหรือสังเกตการณ์ นอกสถานที่	3.9711	1.0422	มาก
8	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการศึกษา หาความรู้จากบทเรียนสำเร็จรูป	3.0611	0.8905	ปานกลาง
9	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยเทคนิคการใช้ โสตทัศนูปกรณ์	3.6302	0.9746	ปานกลาง
10	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยโปรแกรมการเรียนรู้ ได้แก่ ตำราหรือคอมพิวเตอร์	3.4373	1.0481	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ
				ความ ต้องการ
<u>การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน</u>				
11	การศึกษาดูภายในประเทศ ประเภท ก	2.8167	1.1424	ปานกลาง
12	การศึกษาดูภายในประเทศ ประเภท ข	2.6785	1.0532	ปานกลาง
13	การศึกษาดูภายในประเทศประเภท นอกเวลาโดย ใช้เวลาราชการบางส่วนไปศึกษา	2.8682	1.1382	ปานกลาง
14	การศึกษาดูภายในประเทศประเภทนอกเวลาโดย ไม่ใช้เวลาราชการไปศึกษา	3.0354	1.1168	ปานกลาง
15	การศึกษาดูภายในประเทศในภาคฤดูร้อน	3.0772	1.1807	ปานกลาง
16	การเข้ารับฝึกอบรมภายในประเทศ	3.4994	.9996	ปานกลาง
17	การเยี่ยมชมดูงานของหน่วยงานราชการอื่นใน ประเทศ	3.6624	1.0435	ปานกลาง
18	การเยี่ยมชมดูงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ	3.5627	1.1166	ปานกลาง
19	การเยี่ยมชมดูงานของหน่วยงานเอกชน	3.6302	1.0902	ปานกลาง
<u>การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน</u>				
20	การขอให้หัวหน้างานแนะนำชี้แจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.6913	.8583	มาก
21	การเข้าประชุมรับการชี้แจงนโยบายหรือวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	3.6270	.8627	ปานกลาง
22	การขอให้ผู้มีประสบการณ์สอนขั้นตอนและวิธีการ ปฏิบัติงาน	3.9003	.9400	มาก
23	การฝึกปฏิบัติงานหรือการทดลองการปฏิบัติงาน	3.6817	.9358	ปานกลาง
24	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนเกิดความ รู้ความเข้าใจและความชำนาญการ	3.9100	.8220	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ การพัฒนาตนเอง	\bar{X}	SD	ระดับ ความ ต้องการ
25	การขอคำปรึกษากรณีการปฏิบัติงานมีปัญหาหรือ ต้องการเร่งคุณภาพงาน	3.8778	.8676	มาก
26	การศึกษาหาความรู้และแนวคิดใหม่ๆจากเอกสาร หรือคู่มือปฏิบัติงาน	3.6881	.8552	มาก
27	การขอสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ มากขึ้น	3.2540	.9520	ปานกลาง
28	การที่หัวหน้างานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของบุคลากรเสียใหม่	3.1061	.8716	ปานกลาง
29	การที่หัวหน้างานย้ายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม	2.8714	.9450	ปานกลาง
	<u>การเรียนรู้ตามอัธยาศัย</u>			
30	การศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ประกอบการปฏิบัติงาน	3.4051	.8816	ปานกลาง
31	การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน	3.5338	.7898	ปานกลาง
32	การศึกษาจากรายการสอนทางโทรทัศน์และ สื่อสไตท์ทัศน์ศึกษา	3.3537	.9071	ปานกลาง
33	การฟังปาฐกถา การบรรยายหรืออภิปราย	3.0386	.8492	ปานกลาง
34	การเขียนตำรา บทความทางวิชาการหรือคู่มือ ปฏิบัติงาน	2.8039	.9350	ปานกลาง
35	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น	3.5563	.8553	ปานกลาง
36	การขอหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ เพื่อให้การ ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.1190	.9514	ปานกลาง
37	การแสวงหาความรู้ความจริง โดยอาศัยเทคนิค การวิจัย	3.1190	.9514	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ		ระดับ	
	การพัฒนาตนเอง			ความต้องการ
		\bar{X}	SD	
38	การไปสังเกตการณ์หรือดูงานในหน่วยงานอื่น	3.6141	.9533	ปานกลาง
39	การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการแล้วลงมือปฏิบัติงาน ทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่รับผิดชอบ	3.5916	.9283	ปานกลาง
40	การฝึกงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยลงมือ ปฏิบัติงานจริงๆ	3.4984	1.0188	ปานกลาง
41	ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่างๆ จากสื่อมวลชน	3.7267	.7906	มาก
42	ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบายและ โครงการที่รับผิดชอบ	3.6817	.7567	มาก
<u>การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน</u>				
43	การเข้ากลุ่มคุณภาพ(Q.C.C.) โดยความสมัครใจ	3.4534	.8745	ปานกลาง
44	การนำระบบคุณภาพ(Q.C.C) มาใช้ในสถานศึกษา	3.4148	.8679	ปานกลาง
45	การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณภาพ (Q.C.C)	3.4084	.8292	ปานกลาง
46	การรับรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา	3.7331	.7969	มาก
47	การใช้เป้าหมายของสถานศึกษาเป็นเครื่องมือนำ ทางในการปฏิบัติงาน	3.7010	.8175	มาก
48	การมีส่วนร่วมบริหารงานของสถานศึกษาในรูป ของทีมงาน	3.7685	.8638	มาก
49	การมีส่วนร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการกำหนด เป้าหมาย การวางแผน การตัดสินใจ และ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา	3.8521	.8636	มาก

บทคัดย่อ



ศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา



บทคัดย่อ
ของ
ชาญณรงค์ หนูคง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กันยายน 2543

การศึกษาครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ประชากรที่ใช้ในการจัดการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ 2543 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีเทียบตามตารางสัดส่วนของ เครจซี่ และ มอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 311 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็น สอง ตอน คือ ตอนที่หนึ่ง ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่สอง ถามความต้องการการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ตามวิธีการพัฒนาตนเอง โดย ห้า วิธี ได้แก่ หนึ่ง การเข้ารับการฝึกอบรม สอง การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน สาม การเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงาน สี่ การเรียนรู้ตามอรรถยาศัย และ ห้า การเรียนรู้จากการพัฒนาที่มงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และใช้ค่าที (t - test) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานในระดับที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
3. ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความต้องการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการเรียนรู้จากกระบวนการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนซึ่งมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนต่ำกว่า 200 คน

A STUDY OF THE NEED FOR SELF-DEVELOPMENT OF THE PRIMARY
SCHOOL TEACHERS UNDER THE OFFICE OF PHANG-NGA
PROVINCIAL PRIMARY EDUCATION



AN ABSTRACT
BY
CHANNARONG KHUKONG

Presented in partial fulfillment for the requirements of the Master of Education
degree in Educational Administration
at Thaksin University
September 2000

The purposes of this research were twofold, to study the levels of the need for self-development and compare the such need of school teachers under the Office of Phang-nga Provincial Primary Education according to the variables of positions and school sizes.

The population of the study was teachers in primary schools under the Office of Phang-nga Provincial Primary Education in the year 2000. The 311 sample subjects were randomly selected through the use of Krejcie and Morgan's Table, stratified random sampling according to positions and school sizes, and then simple random sampling technique.

The data collection instrument was a 49-item rating-scale questionnaire consisting of two parts: the first part was for the demographic data and the second part was about self-development. The self-development methods were firstly, training, secondly, further education, training or site-visitation, thirdly, learning from work performance process, fourthly, self-directed learning, and lastly, learning from team development. The statistics utilized in the analysis of the data were percentage, mean, standard deviation, and alpha-coefficient. A t-test was used to test the hypotheses.

These were the research results:

1. The teachers stated moderate needs for self-development both in the overall and individual components.
2. There were no statistically significant differences between the teachers who differed in working positions in their needs for self-development.
3. There were no significant differences between the teachers who worked in schools of different sizes in their needs for self-development either in the overall or individual components. However, there was a statistically significant difference at the .05 level in the component of learning from work

performance process. The teachers who worked in schools with 200 students or more stated higher needs for self-development than those who worked in schools with fewer than 200 students did.



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นายชาญณรงค์ หนูคง
เกิดวันที่ 27 เดือน เมษายน 2497
สถานที่เกิด บ้านเลขที่ 17 หมู่ที่ 2 ตำบล เทพกระษัตรี
อำเภอ ถลาง จังหวัด ภูเก็ต
สถานที่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 65/1 หมู่ที่ 7 ตำบล ศรีสุนทร
อำเภอ ถลาง จังหวัด ภูเก็ต 81100
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนบ้านบางหลาม ตำบล ท่าอยู่
อำเภอ ตะกั่วทุ่ง จังหวัด พังงา 82130
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2510 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 จากโรงเรียนถลางสามัญ
จังหวัด ภูเก็ต
พ.ศ. 2513 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนถลางวิทยา
จังหวัด ภูเก็ต
พ.ศ. 2515 ป.กศ. (ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา)
จากวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
พ.ศ. 2517 ป.กศ.สูง (ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง)
วิชาเอกสังคมศึกษา จากวิทยาลัยครูภูเก็ต
พ.ศ. 2525 ค.บ. (วิชาเอกการบริหารโรงเรียน)
จากวิทยาลัยครูภูเก็ต
พ.ศ. 2543 กศ.ม. (วิชาเอกการบริหารการศึกษา)
จากมหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา