

การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยทักษิณ

คณะกรรมการควบคุม และ คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยทักษิณได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ไสภาค วิริโยธิน)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสินี มณีพันธุ์)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. ไสภาค วิริโยธิน)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาสินี มณีพันธุ์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ อนันต์ ประศาสน์กุล)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์ มะโน คำบำรุง)

มหาวิทยาลัยทักษิณ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

.....ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

(อาจารย์ ดร. ฉันทัส ทองช่วย)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จเรียบร้อยขึ้นได้ด้วยความกรุณาในการแนะนำ ให้คำปรึกษา อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศึกษาดิษฐ์ มณีพันธุ์ กรรมการ อาจารย์อนันต์ ประศาสน์กุล อาจารย์ ดร. อาคม วัดโสมง รองศาสตราจารย์ ดร. ชีรวัฒน์ นิเจนตร อาจารย์ ดร. วีระชัย เสมากักดี อาจารย์ ดร.พรทิพย์ เสมากักดี ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ เจริญประเสริฐ รองศาสตราจารย์ มะโน คำบำรุง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ศศิธร นันทียนนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สำราญ ไชยศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร. กุลวรา สุวรรณพิมล และอาจารย์ สุนันท์ วิเชียรรัตน์ ที่ได้ให้ความรู้ แนวคิดและประสบการณ์ ที่ทรงคุณค่ายิ่ง จนสามารถทำให้การดำเนินงานสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา ผู้ช่วยผู้ อำนวยการวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความ สะดวกให้ข้าราชการในสังกัดตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ที่ให้ความ ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามส่งคืน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวจันทร์เกิด คุณสนัด คุณศิริวรรณ หมายสวัสดิ์ และเพื่อนนิสิตปริญญาโท วิชาเอก การบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ บห.42 มหาวิทยาลัยทักษิณ และสถาบันราชภัฏภูเก็ตทุกท่าน ประกอบด้วยคุณลลิตทิพย์ ศุภพฤกษ์ คุณนิรมล วัชรานันทกุล ร.ต.อ.คมณ์เดช เปาะทอง และคุณสุอาภรณ์ จันทร์เกิด ที่ให้ความ ช่วยเหลือ แนะนำ ให้กำลังใจ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้การสนับสนุนทุน สำหรับการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาคุณแม่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นรลักษณ์ จันทร์เกิด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหาร.....	8
การบริหารราชการของกรมอาชีวศึกษา.....	9
กองวิทยาลัยเทคนิค.....	9
กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	10
การบริหารงานบุคลากร.....	10
การพัฒนาบุคลากร.....	11
ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	13
การบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษา.....	14
การฝึกอบรม.....	15
ประเภทของการฝึกอบรม.....	16
วิธีการฝึกอบรม.....	17
การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน.....	20
การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน.....	21
การพัฒนาด้วยตนเอง.....	22
การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร.....	24

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
งานวิจัยภายในประเทศ.....	29
งานวิจัยในต่างประเทศ.....	32
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
วิธีสร้างเครื่องมือ.....	35
วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล.....	36
การจัดกระทำข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	55
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
อภิปรายผล.....	58
ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงาน.....	66
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป.....	67
บรรณานุกรม.....	68

บทที่

หน้า

ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	77
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม.....	88
ภาคผนวก ค ตาราง 19.....	101
บทคัดย่อ.....	105
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	110



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 และกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา....	34
2	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา.....	39
3	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และ จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการ พัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4	41
5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการ พัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง.....	42
6	แสดงผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง.....	43
7	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการฝึกอบรม ตามตัวแปรจังหวัด ที่ตั้งสถานศึกษา.....	44
8	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา.....	45
9	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา.....	46
10	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ตามตัวแปร จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา.....	47

11	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ บริหาร ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา.....	48
12	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวม ตามตัวแปรจังหวัด ที่ตั้งสถานศึกษา.....	49
13	แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4.....	50
14	แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความต้องการการ พัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกเป็นรายข้อ.....	102

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาคน ซึ่งเป็นพระราโชวาท ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี และในความตอนหนึ่งว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ค่านิยม คุณธรรม และความประพฤติปฏิบัติของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ ,2526 : 115) ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542: 6) การพัฒนาศักยภาพของคน ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของคนได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540 – 2544) ให้เป็นวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้สามารถจัดการ ให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยรัฐบาลมีจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนา คือ การเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาโดยจะต้องให้คนทุกคน ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะฝีมือ เพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2539 : 2)

เชียวชาญ อังสุวัฒนกุล (2530 : 108) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจะได้ผลดีนั้น จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ ในชีวิตและศักยภาพของเขา ถ้าไม่เช่นนั้นแล้วการพัฒนาจะเกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งตามทฤษฎีความต้องการนั้น คนซึ่งมีสภาพต่างกัน ย่อมมีความต้องการไม่เหมือนกัน ผู้ที่ประกอบอาชีพ ในแต่ละสายงาน หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการในการพัฒนาที่แตกต่างกัน และถ้าการพัฒนาต่าง ๆ เหล่านั้น จัดขึ้นโดยไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแล้ว ก็ยิ่งทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานตกต่ำ ไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย อันเป็นผลให้องค์กรต้องเสื่อมลงในที่สุด เช่นเดียวกับ ความเห็นของ กิติ ตั๊กคานนท์ (2532 : คำนำ) เชื่อว่า คนที่มีความรู้มีทักษะ หรือ

มีความสามารถเป็นทรัพยากรที่หายาก ควรที่จะทะนุบำรุงเอาไว้ให้ดี พัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เพิ่มมากขึ้นไปอีก พร้อมกันนั้นก็ต้องพัฒนาคนใหม่ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถให้มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ และในการดำเนินการพัฒนานั้น จะต้องคำนึงถึง ความต้องการของบุคลากรด้วย ส่วนวิชัย ตันศิริ (2538 : 1) กล่าวว่าการศึกษา และการให้การศึกษา คือบันปลายของการพัฒนาคน ในขณะที่ ประทุม รอดประเสริฐ (2537 :7) มีความเห็นว่า เนื่องจากคนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจเป็นทั้งผู้สร้างและผู้ใช้ปัจจัย หรือ ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร ดังนั้น คนจึงเป็นทั้งผู้สร้างให้องค์กรก้าวหน้าหรืออาจเป็นผู้ทำลายหากไม่ได้รับการพัฒนาอย่าง ถูกต้อง จากผลการวิจัยของ สงวน อินตะจวง (2529 :49) และของสถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน (2532 :8) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการของการพัฒนาบุคลากร พบว่าปัญหาในการพัฒนา บุคลากร คือการขาดเทคนิคในการหาความต้องการ ของผู้เข้ารับการพัฒนาอย่างแท้จริง ส่วน พันธ์ หันนาคินทร์ (2530 : 132) ได้ให้ความเห็นว่าในหน่วยงานทุกประเภท แม้บุคลากรจะมีความชำนาญ ในการปฏิบัติเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อเวลาผ่านไปยาวนาน เทคโนโลยี ระเบียบ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติงาน มีการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสาเหตุที่จะทำให้ ความรู้ ความชำนาญนั้น ล้าสมัยไป และยิ่งองค์กร หรือหน่วยงานมีความเจริญเติบโตลักษณะงานมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น หัวหน้าหน่วยงานจะต้องกำหนดยุทธวิธี การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และทักษะ การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ 2537 : 164) ในขณะที่เวลาผ่านไป การเปลี่ยนแปลงที่กระทบชีวิตบุคคลในโลก เกิดขึ้นทั้ง ทางด้านนวัตกรรม การเมือง เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยังผลให้การจัดการศึกษาเปลี่ยนตามไปด้วย ครู อาจารย์ และผู้บริหารระดับต่าง ๆ ทางการศึกษาจำเป็นต้องปรับวิธีการ ความรู้และทักษะ ของตนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น และต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มขึ้น แรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลง ที่มีมารอบด้านขององค์กร ทั้งภายนอกและภายใน ขององค์กรทางการศึกษา จึงยังผลให้องค์การแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ และทักษะที่เป็น ปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากร จึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น และสนองความต้องการของบุคลากรที่เหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคตได้ ธีรภูมิ ประทุมนพรัตน์(2536 : 63) เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิการ (2536 :449) กล่าวว่า ทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ ถ้าปราศจากกำลังคนที่มีความสามารถแล้วองค์กรจะประสบความยุ่งยาก ในความสำเร็จของ เป้าหมายและยิ่งองค์กรเจริญเติบโตขึ้น งานมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงต้องการบุคลากร ที่มี ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นยุทธวิธีที่จำเป็น

การพัฒนาบุคลากร มีนัยที่แสดงถึงความเจริญเติบโตของมนุษย์ เพราะไม่เพียงแต่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานดีเท่านั้น แต่ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูง และเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ในการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย นิพนธ์ อรรถอำนวย (2534 :2)

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนางานในองค์กร ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร

การอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อสร้างกำลังคน ระดับกลาง ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างยิ่ง ทำให้บุคคลมีอาชีพ สร้างผลผลิตและรายได้ ทั้งเพื่อตนเอง และประเทศชาติโดยส่วนรวม (กรมอาชีวศึกษา. 2543 :58) ซึ่งกรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความต้องการ ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศและนโยบายของรัฐบาล ใน ห้าประเภทวิชาได้แก่ ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พณิชยกรรม คหกรรม เกษตรกรรม และศิลปหัตถกรรม ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น และหลักสูตรพิเศษอื่น ๆ ทั้งนี้กรมอาชีวศึกษาได้แบ่งหน่วยงานรับผิดชอบงาน กำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ การกำกับติดตามดูแล การประเมินการปฏิบัติงาน ควบคุมมาตรฐานการศึกษา และส่งเสริมการเรียนการสอนของสถานศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ กองวิทยาลัยเทคนิค กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา กองวิทยาลัยเกษตรกรรม และกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา (2537 :4-9) ในการบริหารงานตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2529 สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา และฝ่ายวางแผนและพัฒนา

วิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการศึกษาฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชากรให้เป็นตามนโยบายของรัฐบาล และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ จัดการศึกษาตามหลักสูตรและแผนการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ในด้านอุตสาหกรรม พณิชยกรรม เกษตรกรรม คหกรรม และศิลปหัตถกรรม กรมอาชีวศึกษา ได้ประเมินการดำเนินงาน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ฉบับที่ 7 พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานของสถานศึกษา คือการวางแผนยังไม่เป็นระบบ ขาดข้อมูลทางด้านความต้องการกำลังคน ด้านการบริหาร ด้านกระบวนการบริหาร การติดตามและ

ประเมินการปฏิบัติงาน ยังไม่มีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทำให้การจัดการอาชีวศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ปีการศึกษา 2542 กรมอาชีวศึกษามีอัตราครูรวมทั้งสิ้น 18,834 คน สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 2,552 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ปริญญาตรี 14,432 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ปริญญาโท 1,820 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ปริญญาเอก 30 คน คิดเป็นร้อยละ 0.15 (กรมอาชีวศึกษา. 2543 : 20) สำหรับสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในปีการศึกษา 2542 มีจำนวนทั้งสิ้น 413 แห่ง ตั้งอยู่ในส่วนกลาง จำนวน 22 แห่ง เขตอำเภอเมืองของจังหวัดต่าง ๆ 192 แห่ง และนอกเขตอำเภอเมือง 199 แห่ง (กรมอาชีวศึกษา. 2543 : 46)

ในเขตการศึกษา 4 มีสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และสังกัดกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ วิทยาลัยเทคนิคตรัง วิทยาลัยเทคนิคระนอง วิทยาลัยเทคนิคพังงา วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคถลาง และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต ซึ่งกองวิทยาลัยเทคนิค รับผิดชอบสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยเทคนิค และที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เน้นหนักด้านช่างอุตสาหกรรม ส่วนกองวิทยาลัยอาชีวศึกษา รับผิดชอบสถานศึกษาประเภทวิทยาลัยอาชีวศึกษา เน้นการสอนในด้านพาณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม

จากมูลเหตุดังกล่าว ผู้วิจัย ในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ยังไม่พบว่ามี ผลงานการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ดังนั้น ในการจัดทำวิจัยครั้งนี้ จะได้นำผลการวิจัยที่ค้นพบไปเป็นข้อมูลและแนวทางในการใช้ประกอบการพิจารณาพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อทราบระดับความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา
3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน และการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรตามเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรใน 5 องค์ประกอบ คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2532 : 10 ; 2)

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

2. ขอบเขตของประชากร

การศึกษาค้นคว้า ศึกษาจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ปีการศึกษา 2544 จำนวน 502 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970:608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน แล้วสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพ ของบุคลากรที่ทำการสอนสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกเป็น

3.1.1 ระดับตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ระดับ 3 - 6

3.1.1.2 ระดับ 7 - 8

3.1.2 จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 จังหวัด คือ

3.1.2.1 วิทยาลัยเทคนิคกระบี่

3.1.2.2 วิทยาลัยเทคนิคตรัง

3.1.2.3 วิทยาลัยเทคนิคพังงา

3.1.2.4 วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต และ
วิทยาลัยเทคนิคคลอง

3.1.2.5 วิทยาลัยเทคนิคระนอง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ใน 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การฝึกอบรม

3.2.2 การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน

3.2.3 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3.2.4 การพัฒนาด้วยตนเอง

3.2.5 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ต่างกันต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการครู หมายถึง ครู อาจารย์ที่ทำหน้าที่ผู้สอน ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4
2. ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหมายหรือความปรารถนา ที่มีต่อวิธีการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4
3. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลงานตามที่สถานศึกษาต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม
4. การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมการศึกษาที่หน่วยงานหรือองค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของบุคลากร
5. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ส่งไปฝึกอบรมหรือดูงาน

6.การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจจากการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงานการมอบหมายงาน การไปศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

7.พัฒนาตนเอง หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดหรือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้วยตนเอง รวมตลอดถึงการที่บุคลากรศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ความชำนาญและทักษะตนเองให้มากขึ้น

8. สถานภาพของบุคลากร หมายถึง สถานะ ตำแหน่งของบุคลากร เช่น ระดับตำแหน่ง

9. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมาย ก.ค.

10. สังกัดกรมอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาในเขตการศึกษา 4 ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคกระบี่ วิทยาลัยเทคนิคตรัง วิทยาลัยเทคนิคพังงา วิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต วิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต วิทยาลัยเทคนิคคลองและวิทยาลัยเทคนิคระนอง ที่ขึ้นตรงต่อกรมอาชีวศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทนี้จะกล่าวถึง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

การบริหาร

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร (administrative resources) มาประกอบกับกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ นิยามเรียกว่า ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ โดยทรัพยากรเหล่านั้นมาประกอบกับกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดบุคลากร (staffing) การอำนวยการ (directing) การประสานงาน (coordinating) การรายงาน (reporting) และ การงบประมาณ (budgeting) สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) ส่วน ภิญโญ สาร (2523 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะ ในการทำการต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ และอรุณ วัชรธรรม (2527 : 5) กล่าวว่า การบริหารเป็นการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อมุ่งถึงความสำเร็จ ร่วมมือกันยึดหลักประหยัด และมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จดังกล่าว จะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร หรือ ผู้ร่วมงาน ขณะที่ พรณราย ทรัพย์ประภา (2534 : 1) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย คนร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน ด้วยประสานสัมพันธ์โดยมีระบบ ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ บางประการให้เอื้ออำนวย ให้กิจกรรมนั้นบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่กำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยใช้ทรัพยากร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ วิธีการจัดการ และเทคนิคในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Drucker. 1979) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ การทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิก (2538 : 18) อธิบายว่า การบริหาร คือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลัง ความพยายามของสมาชิกขององค์การ และการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2527 : 11) ได้ให้ความหมาย

ว่า การบริหาร คือ กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การอุปถัมภ์ เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 16) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ สนองตอบความคาดหวังและจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากความหมายที่นักวิชาการกล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง วิธีการและกระบวนการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์การในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ คน เงิน และการจัดการให้เหมาะสมกับงานและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การบริหารราชการของกรมอาชีวศึกษา

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2535 แบ่งออกเป็น 12 ส่วนราชการ ดังนี้ 1) สำนักงานเลขานุการกรม 2) กองคลัง 3) กองการเจ้าหน้าที่ 4) กองบริการเครื่องจักรกล 5) กองแผนงาน 6) กองวิทยาลัยเกษตรกรรม 7) กองวิทยาลัยเทคนิค 8) กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา 9) กองออกแบบและก่อสร้าง 10) สถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา 11) หน่วยศึกษานิเทศก์ และ 12) หน่วยตรวจสอบภายใน และมีส่วนราชการภายใน 4 หน่วยงาน คือ กองการศึกษาอาชีพ สำนักงานการตรวจราชการกรม สำนักงานกิจการพิเศษ สำนักงาน กรอ.พอ. และสำนักงานโครงการเงินกู้กองทุนความร่วมมือทางเศรษฐกิจโพ้นทะเล ในปี พ.ศ. 2541 ได้ยกฐานะสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน ส่วนราชการกรมอาชีวศึกษาให้เป็นหน่วยงานอิสระเปิดสอนระดับปริญญาตรี

กองวิทยาลัยเทคนิค

รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา 116 แห่ง ประกอบด้วยวิทยาลัยเทคนิค 112 แห่ง วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมการต่อเรือ 3 แห่ง วิทยาลัยเทคนิคอุตสาหกรรมยานยนต์ 1 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจัดการศึกษาด้านวิชาชีพหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ หลักสูตรระยะสั้น รองรับการพัฒนาโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี แก่ประชาชน โดยจะสามารถผลิตผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานในปริมาณที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศด้านช่างอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม พร้อมทั้งจัดการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบัน

เทคโนโลยีปทุมวัน เพื่อผลิตบุคลากรด้านวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการพัฒนาระเทศ

กองวิทยาลัยอาชีวศึกษา

ทำหน้าที่บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา 36 แห่ง วิทยาลัยพณิชยการ 5 แห่ง วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 2 แห่ง และวิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยว 3 แห่ง รวม 46 แห่ง โดยจัดการศึกษาด้านวิชาชีพระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ในประเภทวิชาพาณิชยกรรม คหกรรม และศิลปกรรม ให้ได้คุณภาพมาตรฐานและเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาทุกแห่งสังกัดกรมอาชีวศึกษา มีโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาเหมือนกัน คือ มีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยบุคคลจากภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน แบ่งการบริหารงานภายในเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายกิจการนักเรียน นักศึกษา ตามแผนภูมิการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบงานของคณะวิชาและแผนกวิชาต่าง ๆ ในสถานศึกษา รวมทั้งงานหลักสูตรพิเศษ งานหลักสูตรและการสอนงานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุดและงานอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี 2) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา รับผิดชอบดำเนินงานการเงิน การบัญชี สารบรรณ ประชาสัมพันธ์ บุคลากร เอกสารการพิมพ์ ทะเบียน พัสดุ และอาคารสถานที่ 3) ฝ่ายวางแผนและพัฒนา รับผิดชอบงานศูนย์ข้อมูลการศึกษาและตลาดแรงงาน วางแผนการศึกษา และงบประมาณ วิจัย และพัฒนางานผลิตการค้าและส่งเสริมกิจการสหกรณ์ และ 4) ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา รับผิดชอบด้านงานแนะแนวอาชีพและจัดหางาน งานกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา งานโครงการพิเศษ งานปกครอง และงานสวัสดิการพยาบาลและหอพัก

การบริหารงานบุคลากร

การบริหารบุคลากร หมายถึง การจัดและดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การตั้งแต่การสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ ที่มีจำนวนเพียงพอเข้ามาดำเนินงานให้เกิดประโยชน์เต็มที่ ตลอดจนทั้งบำรุงรักษา ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถภาพของ

ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย ขององค์การ กิติมา ปรีดีดิกล (2532 : 82) ปีช (ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. 2528 : 1 ; อ้างอิงมาจาก Beach.1997) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การวางแผนและแผนงานบุคลากร เลือกสรรบุคลากร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรง จูงใจ การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงาน ชีระวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2536 : 5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับงานบริหาร บุคลากร โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ภาระกิจอย่างหนึ่งของบุคคลที่ เป็นผู้บริหารการศึกษา ที่กระทำไปตามขั้นตอนต่อไปนี้คือ การวางแผนให้ได้มาซึ่งบุคลากร การ สรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญ การจูงใจ การให้ค่าตอบแทนและการให้พ ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรบริหาร คือ บุคลากรปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ และ เต็มเวลา จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การการศึกษาวางไว้ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 10) ให้ ความเห็นว่ ขอบข่ายของการบริหารบุคลากรใน 4 ประเด็น คือ การสรรหาหรือแสวงหา การบำรุงรักษา การพัฒนาและการฝึกอบรมและการให้พ ้นจากงานจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ขอบข่ายของการบริหารบุคลากร ประกอบด้วย การวางแผน การบริหารบุคลากร การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การให้สวัสดิการและการให้บุคลากร พ ้นจากงาน

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร หมายถึง การวางแผนและแผนงานบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบำรุงรักษา การพัฒนา และการให้พ ้นจากงาน การบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค ในเขตการศึกษา 4 ก็ดำเนินการอย่าง เดียวกัน คือ จะต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนและแผนงานบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้พ ้นจากงาน

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of personnel พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 580) ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการทำให้บุคลากรเจริญก้าวหน้าเป็นการพัฒนาในด้าน คุณภาพ อันได้แก่ ทักษะความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือมโนทัศน์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีศีลธรรม จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง และสังคม การพัฒนาบุคลากร เป็นความพยายามขององค์การในการที่จะพัฒนาคุณสมบัติ

บัตินภายใน (manhood) และการพัฒนาพลังความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ (manpower) ของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

เกคินี หงส์นันท์ (2531 : 78) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถ ทักษะและความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้นและแนวความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 22) ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้คนที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ กิตติมา ปรีดีดิลก (2532 : 117) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วนอาบินสันและไมเออร์ (ภิญโญ สาร. 2519 : 162 ; อ้างอิงมาจาก Harbinson and Myers ; 1964 : 33) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถของบุคคล และ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2528 : 126-127) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถและความชำนาญของบุคลากรในหน่วยงานให้มีสมรรถภาพในการทำงานดีขึ้น บุคลากรในโรงเรียนโดยเฉพาะครู ซึ่งทำหน้าที่สอน ถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่นักเรียน เมื่อทำงานไปเป็นเวลานาน ควรได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ความสามารถ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ให้มีมากขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อการทำงานของครู และสมาน รังสิโยภษะ (2536 : 16) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานได้ดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์โดยตรงต่อบุคลากรนั้นด้วย

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ทฤษฎีการจูงใจ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 383 ; อ้างอิงมาจาก Maslow) การจูงใจของ Maslow ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลา และไม่มีที่สิ้นสุด ข้อสมมติฐานดังกล่าวคือ เป็นข้อเท็จจริงที่ชัดเจนว่าทุกคนต่างก็มีความต้องการและความต้องการนี้ จะไม่มีทางสิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็มีไช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมต่อไปอีก ตามความหมายนี้ แสดงให้เห็นว่า ความต้องการที่จะมีอิทธิพลจะต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการใด ๆ ถ้าหากได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ก็จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นอีก และความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะมีอิทธิพลต่อบุคคลดังกล่าวได้

3 ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูง ตามลำดับของความสำคัญ ลักษณะดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นว่า ความต้องการต่าง ๆ มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตอน ความสำคัญ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่สูงขึ้นต่อไปก็ จะตามมาเป็นลำดับ

มาสโลว์ (ธงชัย สันติวงษ์. 2537 : 383 – 385 ; อ้างอิงมาจาก Maslow) ได้สรุปลักษณะของการจูงใจว่าจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการ จากขั้นต่ำไปขั้นสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ที่อยู่อาศัย อาหาร น้ำ และยารักษาโรค เป็นต้น เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ การได้งานทำเพื่อมีรายได้ จากค่าจ้าง เงินเดือน สำหรับไปจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จึงเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการลำดับแรกนี้

2. ความต้องการทางด้านปลอดภัยหรือความมั่นคง (security of safety needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มคิดถึงความปลอดภัยและความมั่นคง เช่น การต้องการได้รับสวัสดิการทางการแพทย์ การประกันภัย ตลอดจนการต้องการมีรายได้ บำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น แผนงานสวัสดิการและการให้ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (fringe benefit) แก่พนักงาน จึงเป็นเครื่องจูงใจผู้มีความสามารถได้

3. ความต้องการทางสังคม (social of belonging needs) คือ ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ โดยอยากจะสมาคมกับบุคคลอื่น รวมตลอดทั้งจะได้

รับมิตรภาพการยอมรับและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง ซึ่งจะเป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (esteem or status needs) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับในความสามารถ ความรู้ และความสำคัญ ในตัวของตัวเอง รวมตลอดทั้งการมีฐานเด่น เป็นที่ยอมรับและยกย่องของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา เป็นต้น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (self – actualization of self – realization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะมีลักษณะกว้างขวางมาก และจะแตกต่างกันไปในแต่ละคนตามที่แต่ละคนจะนึกคิดและถือเป็นความฝันอันสูงสุดของตนเอง

จากทฤษฎีดังกล่าวที่อ้างถึง ทำให้เข้าใจว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ย่อมมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วเช่นเดียวกัน กล่าวคือ บุคลากรเมื่อได้รับการตอบแทนเป็นตัวเงินเดือนเพื่อยังชีพแล้ว ยังต้องการความมั่นคงในอาชีพ ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นที่ยกย่องสรรเสริญ และต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ดังนั้น บุคลากรย่อมต้องการที่จะได้รับการพัฒนาเพื่อจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้นไปและเขาจะมีโอกาสบรรลุสู่ความฝันอันสูงสุดแห่งชีวิตได้

การบริหารงานบุคคลของกรมอาชีวศึกษา

ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ข้าราชการครู และข้าราชการพลเรือน ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะข้าราชการครูเท่านั้น ข้าราชการครู กรมอาชีวศึกษา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการขอกำหนดกรอบหรือแผนอัตรากำลังข้าราชการครู โดยพิจารณาจากเกณฑ์จำนวนนักเรียนนักศึกษา สาขาวิชาที่เปิดทำการสอนและจำนวนห้องเรียน เสนอขออนุมัติคณะกรรมการข้าราชการครู กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้กรอบอัตรากำลังดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการขอตั้งงบประมาณประจำปีต่อไป ขั้นตอนการบริหารงานบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู 1) กำหนดกรอบหรือแผนอัตรากำลังข้าราชการครูช่วงระยะเวลา 3 – 5 ปี เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูให้ความเห็นชอบ 2) เสนอการขอตั้งงบประมาณประจำปีตามแผนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบ 3) เมื่ออัตราข้าราชการครูได้รับการจัดสรรตามแผนอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วจึงมีการส่งตัวบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกไปยังสถานศึกษาที่กำหนด 4) เมื่อบุคคลได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ก็จะมีการประชุมนิเทศหรือให้การฝึกอบรมเบื้องต้นประมาณ 1 สัปดาห์

ก่อนไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานที่สถานศึกษา และ 5) สถานศึกษาจะทำหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานในระยะ 6 เดือนแรกที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ หลังจากนั้นก็จะแจ้งผลการประเมินเสนอกรมให้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการต่อไป

การบริหารระดับสถานศึกษาทุกประเภทขึ้นตรงต่อกรมอาชีวศึกษา มีกองสถานศึกษา รับผิดชอบและประสานการบริหารการอาชีวศึกษาในแต่ละประเภท สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายกิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ทั้งนี้ได้ยึดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ตามระเบียบกรมอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา ปี พ.ศ. 2529 และเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2537 (กรมอาชีวศึกษา 2543 : 48)

การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถและเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกของผู้เข้ารับการอบรม เพื่อให้เขาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตลอดจนเตรียมตัวคนให้พร้อม เพื่อรับตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น อุทัย หิรัญโต (2531 : 108) ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 115) เห็นว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติในหน้าที่และการปฏิบัติงานในด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ (specific applications) เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 119) ให้ทัศนะว่า การฝึกอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารภี (2532 : 194) เห็นว่าการฝึกอบรม คือ กระบวนการซึ่งบุคคล ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ที่จะช่วยให้คน สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วน ฟิลลิปส์ และ คนอื่น ๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 330 ; อ้างอิงมาจาก Phillips and others) ได้ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์การในอันที่จะพัฒนาบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งในปัจจุบันและในอนาคต และในทำนองเดียวกัน คิงส์เบอรี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2532 : 30 ; อ้างอิงมาจาก Kingsbury) อธิบายว่า การฝึกอบรม เป็นความพยายามขององค์การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรไปในทางที่พัฒนาขึ้น ทั้งด้านทัศนคติ ทักษะในการทำงาน พัฒนาความรู้ ความคิด และยังรวมถึงการช่วยขจัดความกังวลใจ ข้อข้องใจ ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้หมด

ไป ในขณะที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 3) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อปรับปรุง และเพิ่มความรู้ ทักษะหรือความชำนาญและทัศนคติที่เหมาะสมให้เกิดแก่บุคลากรอื่นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นและทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความหมายข้างต้นของการฝึกอบรม พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่หน่วยงานหรือองค์การจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้นและให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประเภทของการฝึกอบรม

ประเภทของการฝึกอบรมนั้น มีวิธีการแบ่งหลายอย่างแตกต่างกันไป เช่น แบ่งตามลักษณะของหลักสูตร แบ่งตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรม แบ่งตามระดับตำแหน่งของผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น เพื่อให้เข้าใจง่าย ได้แบ่งการฝึกอบรมออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre - service training) และ 2) การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (in - service training)

1. การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre - service training) เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลผู้นั้นจะเริ่มทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งในองค์กร การฝึกอบรมก่อนการทำงานนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 การปฐมนิเทศ (orientation) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นเพื่อต้อนรับหรือแนะนำหน้าที่ใหม่ให้รู้จักหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบัน ให้ได้ทราบวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยงานขององค์การหรือสถาบันนั้น ๆ แนะนำให้บุคคลได้รู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้เข้าใจถึงกฎข้อบังคับ หรือระเบียบวินัยต่าง ๆ เพื่อจะได้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติต่อไป การปฐมนิเทศนี้ไม่ได้มีความหมายเฉพาะการแนะนำเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่เท่านั้น แต่หมายรวมถึงเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการโอน - ย้าย ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่เพื่อให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมได้ และเป็นการสร้างขวัญ และทัศนคติที่ถูกต้องให้แก่เจ้าหน้าที่หรือข้าราชการใหม่อีกด้วย การปฐมนิเทศนี้ส่วนใหญ่ใช้เวลาอบรม 1 หรือ 2 วัน หรือ สัปดาห์ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมของหน่วยงานนั้น ๆ

1.2 การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (in - service training) เป็นการฝึกอบรมภายหลังจากที่บุคคลได้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานแล้ว การฝึกอบรมประเภทนี้อาจเรียกว่า

การฝึกอบรมบุคลากรประจำการก็ได้ คาร์เตอร์ วี.กูต (น้อย ศิริโชติ. 2523 : 78) กล่าวถึง การฝึกอบรมประเภทนี้ว่า “เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษ หรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงการอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น” เหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมระหว่างทำงานเนื่องจากเหตุผลดังนี้ 1) มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นได้ 2) มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ และ 3) มีการโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ดังนั้น ในการฝึกอบรมระหว่างทำงานนี้ เพื่อให้เข้าใจได้กระจ่างขึ้นในลักษณะรูปแบบของการอบรมนอกที่ทำการ ผู้วิจัยได้แยกออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรมในขณะทำการ (on the job training) และการฝึกอบรมนอกที่ทำการ (off the job training) ส่วนแนวคิดของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 116) มีความเห็นว่า การฝึกอบรมควรแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะ (on the job training) และ การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน และ ผู้บริหาร (supervisory training and educative training) สำหรับแนวคิดของเสนาะ ดิยาวี (2532 : 157) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม โดยแบ่งตามลักษณะของผู้เข้ารับการอบรม คือ การฝึกอบรมแบบปฐมนิเทศ (induction or orientation) ฝึกอบรมโดยการให้ทำงาน (on the job training) การฝึกอบรมในห้องทดลองปฏิบัติงาน (vestibule training) การฝึกหัดช่างฝีมือ (apprenticeship training) การฝึกงาน (internship training) และการฝึกอบรมพิเศษ (special purpose program)

จึงพอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม มีหลายวิธี การฝึกอบรมก่อนการทำงาน (pre – service training) และการฝึกอบรมระหว่างทำงาน (in – service training)

วิธีการฝึกอบรม

วิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมมีมากมายหลายวิธีแต่จะเลือกใช้วิธีใด ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (อุทัย หิรัญโต. 2531 : 114) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 : 186) ได้จำแนกวิธีการฝึกอบรมไว้ 10 วิธี

1. การบรรยาย (lecture) คือ การติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายกับผู้รับฟังการบรรยาย โดยผู้บรรยายเป็นผู้กำกับขอบเขต หัวเรื่องและรายละเอียดของเนื้อหาสาระที่บรรยาย มีลักษณะเป็นทางการ และ อรุณี กาญจนสุวรรณ (2535 : 138) เสนอว่า การบรรยายเป็นการติดต่อสื่อสารด้วยวาจา ระหว่างผู้บรรยายกับผู้รับฟังการบรรยาย มีลักษณะเป็นทางการ ผู้บรรยายมีอิทธิพลต่อผู้รับฟังการบรรยาย โดยถือว่าผู้บรรยายเป็นผู้เชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา นั้น ส่วน นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 23) กล่าวว่า การบรรยายเป็นวิธีที่นิยมใช้ทั่วไปเพราะ

ง่ายกว่าการจัดการเหมาะกับการฝึกอบรมในเรื่องที่เป็นการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่ไม่มีรายละเอียดซับซ้อน สามารถจัดสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้

2. การประชุมอภิปราย (conference) คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจกัน และในกรณีที่มีผู้เข้ารับการอบรมเป็นจำนวนมาก อาจจำแนกเป็นกลุ่มย่อย ๆ หลาย ๆ กลุ่ม สำหรับ ชลิดา ศรมณี และคนอื่น ๆ (2534 : 174) อธิบายว่า การประชุมอภิปราย คือ การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมพิจารณาปรึกษา หรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันตัดสินใจปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

3. การศึกษากรณีตัวอย่าง (case study) คือ การนำเอาประเด็นเรื่องราว หรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งที่ได้เลือกสรรแล้วว่า เป็นประโยชน์และเหมาะสมมาให้ผู้เข้ารับการอบรมศึกษาวิเคราะห์ และอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ส่วน กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคนอื่น ๆ (2536 : 200) กล่าวว่า การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นการอบรมโดยใช้ตัวอย่างของปัญหาที่เกิดขึ้นจริง พร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นมาเป็นเครื่องมือในการศึกษา โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมได้อ่านและวิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุแห่งปัญหาแล้วเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา โดยวิธีถกเถียงกันในกลุ่ม

4. การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) คือ การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่กำหนดขึ้นแล้วปล่อยให้ทุกคนแสดงไปตามลำพัง เมื่อการแสดงสิ้นสุดลงแล้ว จึงเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมท่านอื่นวิพากษ์วิจารณ์บทบาทของผู้แสดง ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ (2532 : 165) ให้ความเห็นว่าการแสดงบทบาทสมมติเป็นการให้ผู้เข้าร่วมการอบรมแสดงบทบาทให้เห็นจริง โดยผู้ควบคุมจะกำหนดบทบาทสมมติให้แต่ละคนล่วงหน้า แต่ละคนต้องเตรียมตัวว่าจะแสดงบทบาทอย่างไรซึ่งมีโอกาสนำความรู้ที่ได้รับจากสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ๆ เป็นการเรียนรู้ด้วยวิธีการกระทำและช่วยให้สมาชิกทุกคนเกิดความสุขไม่เบื่อ

5. การสร้างสถานการณ์จำลอง (simulation) คือ การฝึกอบรมโดยการจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้มีลักษณะคล้ายคลึงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด แล้วกำหนดประเด็นหรือปัญหาที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติแล้วนำไปใช้ในตะแกรงบนโต๊ะ เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมผู้ใดหยิบได้ปัญหาใดก็ให้ดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว โดยถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นหน้าที่ของตนที่จะต้องแก้ไขปัญหานั้น ซึ่ง บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 43) กล่าวว่า การสร้างสถานการณ์

จำลองเป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะ โดยมีการจำลองสถานการณ์ให้คล้ายคลึงกับความเป็นจริงมากที่สุดและมีการกำหนดบางคนหรือบางกลุ่มเป็นผู้แสดงตามสถานการณ์จำลองนั้น

6. การสาธิต (demonstration) คือ การแสดงให้เห็นของจริง หรือ ทำให้ดูจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการฝึกอบรมโดยจะมีการอธิบายประกอบ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจง่ายและรวดเร็ว ส่วน นีรันดร์ จุลทรัพย์ (2538 : 25) อธิบายว่า การสาธิตเหมาะสำหรับการฝึกอบรมที่ต้องแสดงให้เห็นกระบวนการ ขั้นตอน รายละเอียด เป็นลำดับ ซึ่งช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจได้ชัดเจนกว่าการบรรยายอย่างเดียว

7. การประชุมแบบซินดิเคต (syndicate) คือ การแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่มประกอบด้วยบุคคลที่มาจากสายอาชีพที่แตกต่างกัน และมีจำนวนสมาชิกที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน เมื่อได้รับมอบหมายไปทำการประชุมเท่า ๆ กันทุกกลุ่ม สมาชิกในกลุ่มจะผลัดเปลี่ยนกันเป็นประธานแล้วร่วมอภิปราย จากนั้นให้ประธานแต่ละหัวข้อเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่เพื่อให้สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ได้ซักถามและเสนอแนะอย่างเต็มที่ สำหรับ บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 70) อธิบายว่า การประชุมกลุ่มซินดิเคต เป็นเทคนิคที่ใช้โดยแบ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม ออกเป็นกลุ่มย่อยประมาณ 5 – 11 คน แต่ละกลุ่มย่อยประกอบด้วยผู้มีความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ กัน และต่างหน่วยงานกัน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้แลกเปลี่ยนความรู้ แสดงความคิดเห็น และเกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางลึกซึ้ง ทั้งนี้โดยสมาชิกทุกคนได้รับมอบหมายให้ทำการศึกษาและเตรียมงานล่วงหน้าก่อนร่วมอภิปรายในกลุ่มย่อยอย่างจริงจัง

8. การระดมสมอง (brain – storming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดขึ้นอย่างเต็มที่แล้วร่วมพิจารณาเลือกเฟ้นความคิดเห็นที่ส่วนใหญ่ที่เห็นว่าดีที่สุดไปปฏิบัติ ส่วน เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์ และคนอื่น ๆ (2535 : 210) เห็นว่า การระดมสมอง คือ การที่กลุ่มของบุคคลมาร่วมกันแสดงความคิดเห็น ในเรื่องหนึ่งโดยการกระตุ้นให้เกิดความนึกคิดสร้างสรรค์เรื่องนั้น ๆ อย่างเสรี ให้ได้จำนวนมาก แล้วค่อยมาอภิปรายเลือกเป็นความคิดเห็นที่กลุ่มเห็นสำคัญและเหมาะสม นิยมทำกันในกลุ่มเล็ก ๆ สมาชิกไม่มากนัก

9. การสัมมนา (seminar) คือ การประชุมเพื่อพิจารณาถกเถียงถึงประเด็นอย่างใดอย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ โดยมีผู้นำการสัมมนาจัดเตรียมเอกสารประกอบการสัมมนาแจกจ่ายให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนก่อนล่วงหน้า ซึ่ง บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538 : 09) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นการประชุมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีความรู้ภายใต้การช่วยเหลือของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องเตรียมเรื่อนั้น ๆ มาล่วงหน้าและมีบทบาทร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการสัมมนานั้น

10. การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเอง (self – studied training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่พัฒนามาจากวิธีการศึกษาทางไกลที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง ด้วยชุดการฝึกอบรมสำเร็จรูป โดยลดการพบปะกับวิทยากรให้เหลือน้อยที่สุด วิธีการฝึกอบรมนี้เหมาะสำหรับโครงการที่มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก และอยู่ในสถานที่ต่าง ๆ กระจายกัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ เสนาะ ตีเียว (2532 : 166) ว่า การฝึกอบรมโดยให้ศึกษาด้วยตนเองได้พัฒนาขึ้นมาเป็นวิธีสอนแบบใหม่ ลักษณะสำคัญคือ ผู้เรียน เรียนด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องมีผู้สอนแต่ใช้เครื่องมือ เช่น หนังสือคู่มือ หรือเครื่องจักร เป็นอุปกรณ์สำคัญ อุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนจะแยกเรื่องที่ต้องเรียนเป็นส่วนย่อย ๆ ผู้เรียนจะต้องประกอบหรือคอยทำตามแต่ละส่วนนั้น ผู้เรียนที่เรียนตั้งแต่ต้นจนจบจะได้ความรู้ตามลำดับจนจบทั้งหลักสูตร ซึ่งสัมพันธ์กัน

สำหรับข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา การฝึกอบรมจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของทางราชการและระเบียบคณะกรรมการข้าราชการครู

การส่งบุคลากรไป ศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน

สันต์ ธรรมบำรุง (2526 : 102) คิดเห็นว่า การพัฒนาครูอาจารย์ โดยการส่งไปศึกษา อบรม หรือดูงานยังช่วยเพิ่มวุฒิแก่ผู้ที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีวครู ส่วน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 126) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อของข้าราชการครูว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ซึ่งจะนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ทำงาน โดยการลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ผสุ สัตถาภรณ์ (2523 : 13) เห็นว่า การส่งบุคลากรไปศึกษามีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรอาจศึกษาหลักสูตรของสถาบันการศึกษาว่ามีหลักสูตรใดที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ควรเสนอแนะฝ่ายบริหารส่งผู้ปฏิบัติงานไปเข้าเรียนในหลักสูตรนั้น ซึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2525 : 32) อธิบายไว้ว่า ถ้ามีโอกาสและกำลังก็สนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อเพิ่มเติม เพราะเป็นขวัญและกำลังใจที่ได้รับและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดสำนึกในหน้าที่ โดยการนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาหน่วยงานต่อไป ส่วน พันธ์ หนานาคินทร์ (2530 : 27-29) กล่าวว่า การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะจะทำให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจ จุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้นก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทน ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากเป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้แก่ข้าราชการแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วยการดูงาน หมายถึง การจัดให้ข้าราชการ

และวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยงานเอกชนซึ่งวัตถุประสงค์สำคัญของการดูงาน ก็เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยสายตาตนเอง และยังมีโอกาสสอบถามหรือเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2534 ข : 659) ส่วน น้อย ศิริโชติ (2523 : 7 – 9) กล่าวว่า การดูงาน หมายถึง การพาบุคลากรของโรงเรียนไปศึกษาค้นคว้าและเพิ่มพูนประสบการณ์ในสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนและพัฒนางานที่คุณภาพ เช่นเดียวกับ ผสุ สัตถาภรณ์ (2532 : 13) มีความคิดเห็นว่า การดูงานมีเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เรื่องนี้ บุคลากรควรจะได้ปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารของหน่วยงานว่าตนควรจะเพิ่มพูนความรู้เฉพาะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอะไรบ้างหรือเพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกว้างขวางขึ้น บุคลากรควรจะร่วมกับฝ่ายบริหารหารือกัน แล้วกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ว่าควรจะให้ผู้ปฏิบัติงานไปดูงานที่ไหนบ้าง ควรจะหาทุนอย่างไร งานประเภทไหน ควรจะได้ไปดูงาน สรุปได้ว่าการศึกษาต่อ ฝึกอบรม และการดูงาน เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทักษะในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

หมายถึง การที่หน่วยงาน จัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ หรือ ความชำนาญจากการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การสอนงานการฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 41-46) มีวิธาดำเนินการดังนี้

1. การแนะนำชี้แจง หมายถึง หัวหน้าแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล หรือกลุ่มเล็ก ๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น การแนะนำชี้แจงผู้เข้ามาทำงานใหม่ การแนะนำชี้แจงก่อนการปฏิบัติงาน หรือ หลังปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจ เพราะการแนะนำชี้แจงเป็นวิธีสื่อความหมายที่เป็นพื้นฐานของหน่วยงาน

2. การประชุมชี้แจง หมายถึง การประชุมชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารและให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคคลเป็นจำนวนมาก

3. การสอนงาน หมายถึง การที่หัวหน้าสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ เข้ามาใช้เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ ความสามารถ

เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้ได้ผล น้อย ศิริโชติ (2524 : 131) บันทึกไว้ว่า การสอนแนะเป็นการสอนแนะโดยหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ซึ่งมีประสบการณ์มากกว่า จะเป็นผู้คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องแก่ผู้เข้ารับการอบรม โดยจะสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มก็ได้

4. การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติงานให้ถูกต้องและมีความชำนาญขึ้น

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ ถ้าหากจะมอบหมายให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญและประสบการณ์ขึ้น

6. ควรให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษา ในการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา การที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

จากเอกสารที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงานนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธีมีเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

การพัฒนาด้วยตนเอง

การพัฒนาตนเอง คือ พื้นฐานของการพัฒนาทั้งมวล หมายความว่า แรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาและความต้องการศึกษา จะมีความหมายขึ้นมาก่อน ที่กระบวนการพัฒนาความพยายามที่จะจัดให้มีหรือเกิดขึ้นของกระบวนการพัฒนานั้น จะมาจากความสนใจ และความต้องการของพนักงานแต่ละคน หน้าที่ของหัวหน้างานและองค์กร คือ การจัดบรรยากาศให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะพัฒนาตนเอง โดยให้โอกาสให้ข่าวสาร ให้คำแนะนำให้การสนับสนุนโดยตรง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2532 : 321) พงษ์สวัสดิ์ แพจุ้ย (ขนิษฐามุตตาหารักษ์. 2538 : 24-26 ; อ้างอิงมาจาก พงษ์สวัสดิ์ แพจุ้ย. 2529 : 11-12) เสนอวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์การว่าทำได้ 8 วิธี คือ

1. การอ่านหรือแสวงหาความรู้จากการนั่ง เช่น ฟัง ปาฐกถา
2. การค้นคว้าหรือศึกษาทางด้านวิชาการหรือวิชาชีพ เช่น การเขียนบทความ หรือตำราวิชาการ

3. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานในหน้าที่ คือ วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานโดยวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปให้ทุกคนมีโอกาสทำงาน ทุกตำแหน่งในชั่วเวลาหนึ่ง ในระยะแรกให้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง แล้วตั้งคนที่อยู่ในตำแหน่งอื่นมาสลับแทนกันไป จนทุกคนรู้งานทุกอย่าง วิธีนี้จะช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานอื่น จะทำให้มีประสบการณ์มากขึ้น

4. การทำวิจัย เป็นการแสวงหาความจริงจากข้อมูลที่มีอยู่โดยอาศัยการวิจัยที่เป็นขั้นตอนเป็นระบบ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ลอดจนเสนอความคิดเห็นเป็นการพัฒนาตนเองให้รู้จักใช้ความคิดอย่างเป็นระบบอันจะส่งผลให้สามารถทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

5. การสังเกตหรือดูงานในหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เกิดการเปรียบเทียบจุดดี จุดด้อย ของงานที่ตนปฏิบัติกับงานที่ได้ไปพบเห็นและเรียนรู้

6. การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เป็นวิธีการพัฒนาตนเองโดยลงมือปฏิบัติทำให้ได้เรียนรู้และเข้าใจงานที่จะต้องรับผิดชอบมีโอกาสที่จะได้รับความรู้และประสบการณ์ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ของตน มีโอกาสได้แสดงความสามารถ รู้จักวิธีทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งต้องเคารพสิทธิผู้อื่น

7. การฝึกงาน เป็นสิ่งที่คุณคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยวิธีลงมือปฏิบัติ สมพงษ์ เกษมสิน (2523 : 189) กล่าวว่า วิธีฝึกหัดงาน การฝึกหัดโดยไม่ได้รับค่าจ้างตอบแทน และการศึกษาภายใต้การแนะนำ เป็นการพัฒนาตนเองโดยลงมือปฏิบัติที่ได้ผลมากและนิยมแพร่หลาย เป็นการส่งบุคลากรในหน่วยงานไปฝึกงานในที่ต่าง ๆ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้ผลยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้โดยวิธีอื่น ๆ ซึ่ง กรีน (ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์. 2532 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Green 1971) กล่าวว่า การจัดโปรแกรมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองไม่สามารถบอกให้ชัดว่า โปรแกรมไหนดีกว่าโปรแกรมไหน แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรคนใด สนใจวิธีใดมากกว่ากัน

8. การติดตาม และประเมินความเจริญก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานของตนเองเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ในระหว่างการทำงานทุกประเภท ควรมีการติดตามและประเมินความเจริญก้าวหน้าของตนเอง หรือปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคลากรสามารถค้นหาความรู้ ความชำนาญ ทักษะด้วยตนเอง โดยวิธีการรับฟัง การบรรยายจากวิทยากรหรือสื่อมวลชนต่าง ๆ และนอกจากนั้น หน่วยงานอาจมีนโยบายให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการจัดเทคนิคการพัฒนาให้ผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาด้วยตนเองกับเทคนิคการพัฒนามูลฐานบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การพัฒนาด้วยตนเอง โดยใช้คู่มือการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาด้วยตนเองควบคู่กับการแนะนำ ชี้แจง เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่อสารและคอมพิวเตอร์ ได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินงานในองค์กรมาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น นักวิชาการได้เสนอแนะแนวทางไว้หลายประการ ดังนี้ ผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้หลายทัศนะด้วยกัน กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 118) อธิบายว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กร อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะที่ บัณฑิตย์ อินทรีชื่น (2526 : 11) เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ รวมทั้งการพัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงานและรู้จักแสวงหาทางที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ผสุ สัตถาภรณ์ (2532 : 1) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2527 : 276) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากขึ้น

จากเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งนำมากล่าวข้างต้น เป็นที่เข้าใจว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ปฐมนิเทศ การศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การให้ฝึกอบรม การให้ศึกษาต่อ การส่งไปดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ บัณฑิตย์ อินทรีชื่น (2536 : 51) เน้นว่า ถึงแม้การคัดเลือกและการสรรหาบุคคลเข้าทำงานใด ๆ จะได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดีเพียงใดก็ตามก็มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดีตลอดไป ทั้งนี้เพราะความเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ อาจมีปัญหาหรือผิดพลาดและการปฏิบัติงานอาจได้ไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ในขณะเดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งต่อไป ส่วน ผสุ สัตถาภรณ์ (2532 : 5) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในแง่ของความจำเป็นที่ต้องพัฒนาบุคลากรว่า เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานครั้งแรก ความรู้ที่บุคคลนั้นเรียนมาจากโรงเรียนเป็นเพียงพื้นฐานในการที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่เท่านั้น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานทันที ในการปฏิบัติงาน บุคคลจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิชาปฏิบัติงาน เมื่อองค์กรรับบุคลากรเข้าทำงานใหม่ จึงต้องจัดให้มีการพัฒนาให้เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร เป็นการใช้เทคนิคในการบริหาร โดยนักบริหารดำเนินการให้เกิดการพัฒนาบุคคลไปด้วย ซึ่งกล่าวไว้ 3 ประการ ได้แก่ 1) การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ (management by objective : M B O) 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation management) และ 3) การพัฒนาบุคคลโดยระบบคิวิซี (quality circles หรือ quality control circles)

1. การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยวัตถุประสงค์ (management by objective : M B O) คือ แนวทางการบริหารที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือผลงานเป็นหลัก การบริหารตามวัตถุประสงค์จึงเป็นระบบการบริหารระบบหนึ่ง ที่จะช่วยให้สอดคล้องเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับวัตถุประสงค์ของงานในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 348) สำหรับ สมยศ นาวิการ (2529 : 9) ได้อธิบายอีกว่า M B O ไม่เพียงแต่จะมุ่งเป้าหมายขององค์การเท่านั้น แต่จะมุ่งเป้าหมายการพัฒนาบุคคลด้วย M B O เชื่อว่าการเรียนรู้ไม่ได้หยุดลงเมื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ดังนั้น เป้าหมายของการพัฒนาบุคคลควรจะเป็นส่วนสำคัญของ M B O บุคคลภายในองค์การจะมีการศึกษาดีกว่าแต่ก่อน พวกเขาไม่ต้องการรับคำสั่งอย่างคนตาบอด พวกเขาต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พวกเขาต้องการควบคุมงานและชีวิตของพวกเขามากขึ้นและพวกเขาต้องการรู้ว่าองค์การกำลังจะไปที่ไหนด้วย เพื่อพวกเขาสามารถมีส่วนช่วยต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การและบุคคล สามารถประสานกันได้และไม่จำเป็นต้องขัดแย้งกัน และ เช่นเดียวกับ อรุณ รักรธรรม (2532 : 269) ได้กล่าวว่า การบริหารงานโดยเป้าหมายนั้น เป็นวิธีอย่างหนึ่งของความพยายามในการพัฒนาองค์การ เท่าที่ได้้นำความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยวัตถุประสงค์มาเสนอในฐานะเป็นเครื่องมือในการนำมาซึ่งการพัฒนาองค์การ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอันหนึ่ง คือ การให้ความสำคัญของการรู้จักกำหนดวัตถุประสงค์ โดยตนเองในการทำงานในองค์การ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 48-49) อธิบายในประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) กระบวนการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ กำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กำหนดคุณลักษณะของงานที่มุ่งหวัง จะให้เป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน และใช้เป้าหมายที่กำหนดขึ้นเป็นเครื่องมือนำทางสำหรับการปฏิบัติงาน 2) สาระสำคัญของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ กำหนดวัตถุประสงค์สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่บริหาร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ระหว่างฝ่ายอำนาจการและฝ่ายปฏิบัติการ เน้นการวัดผลและการควบคุม ผู้บังคับบัญชาระดับสูง มีส่วนร่วมและผู้อำนวยการให้การสนับสนุนตั้งแต่เริ่มแรก และ 3) กิจกรรมของการบริหารงานตามวัตถุประสงค์

กล่าวคือ การวางแผน การจัดรูปแบบ การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐาน โดยอาศัยวัตถุประสงค์เป็นหลัก การวัดผลงานซึ่งได้แก่ การบันทึกและการรายงานเกี่ยวกับงานที่ทำ การพิจารณาหรือการประเมินผลหาส่วนที่ผิดไปจากมาตรฐานและการแก้ไขหรือการเข้าดำเนินการเพื่อปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participation management) หมายถึง การที่ผู้บริหารยินยอมให้บุคคลเหล่านั้น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อเขา แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องมีความสำคัญอยู่แล้วในเรื่องที่เกี่ยวกับคุณภาพและปริมาณของงาน รวมทั้งค่าใช้จ่ายและสิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานให้สำเร็จก็ตาม แต่การที่เขาจะมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างจริงจังแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับเจตคติของผู้บังคับบัญชาของเขาที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 48-49) ซึ่ง อรุณ รักรธรรม (2532 : 269 -270) ได้แสดงความเห็นว่า การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร คือ การที่มนุษย์มีความรับผิดชอบและผูกพันทางใจ เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายต่าง ๆ ถ้าหากเขาได้มีส่วนในการสร้างสรรค์มันขึ้นมาด้วยตนเองหลักการและวิธีการนี้ย่อมมีคุณค่าแก่กระบวนการพัฒนาองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) การไว้น้ำใจเชื่อใจกัน 2) การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งแนวดิ่งและแนวขนาน เพื่อจูงใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงานและมีการพัฒนางานด้านต่าง ๆ เพื่อผลสำเร็จของงาน มิใช่ยึดตัวบุคคลเป็นหลัก 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันโดยยึดเป้าหมายเป็นหลักและมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลของการตัดสินใจนั้น ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานโดยรวมเอาบุคคลหลายฝ่าย หลายหน้าที่ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจ ทั้งการศึกษา วัตถุประสงค์ และเข้าใจปัญหา การแก้ปัญหา ความ ขัดแย้งร่วมกัน การตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร เพื่อความมุ่งหมายร่วมกันขององค์การ

3. การพัฒนาบุคคลโดยระบบคิวซี (quality circles หรือ quality control circles) ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานราชการให้ความหมายและข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับระบบคิวซีที่กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จารึก ทองฤกษ์ (2542 : 35 ; อ้างอิงมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 70) ได้อธิบายไว้ว่า เทคนิคคิวซี มีลักษณะเด่นที่บุคลากรรวมกลุ่มกัน โดยความสมัครใจเพื่อพัฒนางานของตนอย่างอิสระ โดยการสนับสนุนของหัวหน้าหน่วยงาน ส่วน รัชนิย์ พรหมพานิช (2529 : 9) ได้อธิบายว่า กลุ่มคุณภาพหรือกลุ่มคิวซี คือ คนที่ทำงานอย่างเดียวกันหรืองานที่มีความสัมพันธ์กัน สมัครใจรวมกลุ่มกันจำนวน 3 – 10 คน แล้วหาปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานภายในขอบเขตหน้าที่

ของกลุ่ม หาสาเหตุของปัญหา วิธีแก้ไขปรับปรุงและลงมือดำเนินการแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับ เดสเลอร์ (สมชาย หิรัญกิตติ. 2542 : 190 ; อ้างอิงมาจาก Dessler. 1997 : 316) ได้กล่าวว่า วงจรคุณภาพ (quality circle) เป็นการจัดการฝึกอบรมกลุ่มพนักงาน 5 – 10 คน ที่ได้รับการฝึกอบรมเป็นอย่างดี โดยจะมีการประชุมร่วมกันในแต่ละสัปดาห์ ซึ่งมีจุดมุ่งหมาย เพื่อการแก้ปัญหาในขอบเขตของงานที่ทำ ทำนองเดียวกัน สัมพันธ์ ภูโพนุลย์ (2540 : 165) ได้กล่าวถึง กลุ่มควบคุมคุณภาพงาน (quality control) คือ ระบบการบริหารงานซึ่งเปิดโอกาสให้ระดับผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ มีการรวมตัวกันอย่างอิสระขนาด 3 – 15 คน โดยไม่มีผู้บังคับ เพื่อทำกิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และทำนองเดียวกับ ดนัย เทียนพุด (2534 : 7) อธิบายว่า ระบบ Q.C.C หรือกลุ่มควบคุมคุณภาพ หมายถึง การจัดระบบการทำงาน เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยกลุ่มพนักงานที่สมัครใจทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 3 – 10 คน (กลุ่มอาจจะถึง 15 หรือ 20 แต่โดยมาตรฐานประมาณ 10 คน) งานที่จะควบคุมคุณภาพจะเป็นงานที่คล้ายคลึงกัน ภายใต้การควบคุมของผู้ในกลุ่ม เพื่อพบปะกันเป็นประจำในแต่ละสัปดาห์ สำหรับการถกเถียงถึงปัญหาคุณภาพ วิจารณ์การแก้ปัญหา และดำเนินการแก้ปัญหาเหล่านั้น ทำด้วยความเต็มใจของสมาชิกในกลุ่มนั้น รัชนิย พรมพานิข (2529 : 62-63) ได้อธิบายว่า แนวทางการนำระบบคิวซีซี หรือ ระบบกลุ่มคุณภาพเข้ามาใช้ในหน่วยงาน ดังนี้ 1) เตรียมคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ คือ กำหนดระเบียบและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกลุ่มคุณภาพของหน่วยงาน ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมของกลุ่มคุณภาพ และติดตามผลการดำเนินงาน 2) เตรียมบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน คิวซีซี ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติ คือ มีความรู้เกี่ยวกับระบบกลุ่มคุณภาพเป็นอย่างดี สามารถประสานงานระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการทุกระดับได้และมีเวลาพอที่จะทำหน้าที่นี้ 3) เตรียมบุคคลสำหรับทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม ในระยะแรกของการนำระบบกลุ่มคุณภาพเข้ามาใช้ ผู้บริหารจะต้องกำหนดให้หัวหน้างาน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มไปพลางก่อน โดยส่งเข้ารับการอบรม เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเป็นผู้นำทำกิจกรรมกลุ่มได้ เมื่อสมาชิกในกลุ่มมีประสบการณ์มากขึ้นและสามารถทำกิจกรรมด้วยตนเองได้ หัวหน้างานควรถอนตัวไปทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษากลุ่ม เพื่อให้สมาชิกได้พัฒนาความสามารถกันอย่างต่อเนื่อง และ 4) เตรียมบุคลากรระดับปฏิบัติการ หากผู้บริหารไม่สามารถส่งเข้ารับการอบรมได้อย่างทั่วถึง ก็อาจจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวเกี่ยวกับกลุ่มคุณภาพในวงการต่าง ๆ เพื่อสร้างความสนใจและปูพื้นฐานล่วงหน้า ต่อจากนั้นผู้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มอาจจะทำหน้าที่อธิบายให้เข้าใจหลัก

การ และวิธีการทำกิจกรรมอย่างง่าย ๆ เป็นกลุ่ม ๆ ไป สำหรับ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540 : 167) ได้นำเสนอเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพ กล่าวคือ การจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพจะสัมฤทธิ์ผลได้ตามเป้าหมายนั้น จะต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้ 1) ดำเนินการให้ผู้บริหารระดับสูง สนับสนุนในการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพ 2) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้เข้าใจ ความเป็นไปได้ในการจัดกลุ่มควบคุมคุณภาพ ส่งเสริมให้พนักงานมีพลัง 6 ประการ คือ ความรู้ ความสามารถ พลังกาย พลังใจ พลังสมอง และ พลังสามัคคี 3) จัดตั้งคณะกรรมการกลุ่มสร้างคุณภาพของหน่วยงาน โดยพิจารณากำหนดจำนวนและคุณสมบัติของคณะกรรมการ 4) ดำเนินการฝึกอบรมกลุ่มการทำงานเป็นทีม เทคนิคการประชุม และการแก้ปัญหาต่าง ๆ 5) จัดตั้งกลุ่มตัวอย่าง พยายามขยายไปทุกหน่วยงาน เช่น แผนกผลิต แผนกขาย แผนกตลาด 6) ให้สิ่งตอบแทนจูงใจกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ การให้สิ่งตอบแทนไม่จำเป็นเสมอไปที่จะให้เป็นตัวเงิน อาจพิจารณาสิ่งอื่นเป็นการจูงใจบ้าง เช่น สวัสดิการการไปพักผ่อนต่างประเทศ การมอบโล่เกียรติยศ 7) ประเมินผลการดำเนินงาน โดยให้การสนับสนุนและจัดให้มีการเสนอผลงานประจำปีหรือเมื่อมีโอกาสเหมาะสม ส่วน ดนัย เทียนพุด (2534 : 41) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการทำกิจกรรม Q.C.C มาใช้ในองค์การ กล่าวคือ ขั้นตอนในการทำกิจกรรม Q.C.C หรือ ระบบ Q.C.C มาใช้ในองค์การของไทยเรานั้น ย่อมมีที่แตกต่างกันไปบ้างตามสภาพของแต่ละองค์การ กล่าวโดยทั่วไป สรุปเป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) แนะนำ คือ การแนะนำให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกระดับที่เกี่ยวข้องทราบความหมาย แนวคิด ประโยชน์ หลักการ และสารสำคัญอื่น ๆ ของระบบ Q.C.C โดยให้ข่าวสารภายในติดประกาศโปสเตอร์ จัดนิทรรศการ ส่งไปสัมมนาภายนอก ส่งไปดูงานต่างประเทศ จัดประชุม เป็นต้น 2) เตรียมการ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การรับและประกาศเป็นนโยบายให้ทำกิจกรรม Q.C.C เตรียมการเริ่มต้นกิจกรรม Q.C.C เช่น ตั้งคณะกรรมการบริหารงาน กำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจกรรม Q.C.C ตั้งบุคคลประสานงาน หัวหน้างานหรือหัวหน้ากลุ่มกิจกรรม Q.C.C เตรียมพนักงาน เตรียมหน้าที่ของผู้นำกลุ่มในการทำกิจกรรม Q.C.C และเตรียมผู้ที่จะทำกิจกรรม Q.C.C โดยการฝึกอบรมสัมมนา ดูตัวอย่างการทำกิจกรรม Q.C.C ดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น 3) ฝึกอบรม ให้มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกิจกรรม Q.C.C 4) กระตุ้นและส่งเสริมวิธีการที่ใช้กันมาก คือ การประกาศนโยบาย Q.C.C และการจัดตั้งคณะกรรมการ Q.C.C ทำนองเดียวกับ รัชนิย พรหมพานิช (2529 : 10-11) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการทำกิจกรรมกลุ่มคุณภาพหรือกลุ่มคิวซีซี ว่าเป็นการทำงานเป็นขั้นตอนในลักษณะวงจรหมุนเวียนไปจนกว่าเรื่องที่ทำนั้นจะบรรลุเป้าหมาย ลักษณะการทำงานเช่นนี้เรียกว่า วงจรเดมิ่ง (Deming Cycle) ซึ่ง ดร. เดมิ่ง ได้ให้หลักการไว้ว่า การทำงานให้สำเร็จในเวลาสั้นแต่มีประสิทธิภาพ ต้องทำ

ตามลำดับ 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (plan) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ เลือกหัวข้อปัญหาที่จะทำกิจกรรม รวบรวมข้อมูลและตั้งเป้าหมายในการแก้ปัญหา วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหานั้น โดยใช้แผนภูมิแก้มปลา กำหนดวิธีแก้ไขปรับปรุง 2) การลงมือแก้ไขปรับปรุง (do) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ สมาชิกของกลุ่มดำเนินการแก้ไขตามวิธีที่วางแผนไว้ประชุมปรึกษากันเป็นระยะ ๆ เพื่อทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการแก้ไข 3) การตรวจสอบผล (check) ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ ตรวจสอบผลเป็นระยะ ๆ ระหว่างดำเนินการแก้ไข เพื่อรายงานให้กลุ่มทราบถึงความก้าวหน้าหรือปัญหาอุปสรรค ตรวจสอบผลครั้งใหญ่ ภายหลังการแก้ไข แล้วเปรียบเทียบกับข้อมูลก่อนการแก้ไข เพื่อจะได้ทราบว่าบรรลุผลตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้หรือไม่ 4) การปฏิบัติภายหลังการตรวจสอบ (action) ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้ เมื่อตรวจสอบแล้วไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กลุ่มคุณภาพจะต้องพิจารณาว่าทำไมแล้วไม่ได้ผล เพราะเหตุใด ถ้าตรวจสอบแล้วได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้สรุปผลและตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น แล้วพิจารณาเรื่องที่จะทำกิจกรรมเรื่องต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2533 : 124) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยุติต่ำกว่า 45 ปี และผู้บริหารที่มีวิทยุติ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป มีปัญหาการพัฒนานุเคราะห์โดยส่วนร่วมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุเทพ บุญเดิม (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีความต้องการสูงในทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม หรือประชุมปฏิบัติการด้านการสัมมนาวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการนิเทศงาน ด้านการศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติม ด้านการไปทัศนศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานมีความต้องการต่ำกว่าด้านอื่น

วรรณ นาคเพชรพูล (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ให้ความเห็นว่าการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 ด้าน การพัฒนานุเคราะห์ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ส่วนที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการการสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ทำงานและสังเกตวิธีทำงาน

นิโรจน์ ไทยทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนานุคลากร สาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู โดยศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากร เกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางสายวิชา ในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษางานพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์ มีความต้องการพัฒนานุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา บุคลากร ระดับมากทุกวิธีการ และอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรไม่แตกต่างกัน

ชนิษฐา มุตตาหารัช (2538 : 65-66) ได้วิจัยเรื่องการศึกษา ความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในรายประเด็นความต้องการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากรด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง มีความต้องการไม่แตกต่างกัน

จรรยา นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนานุบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุบุคลากรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) กิจกรรมการพัฒนานุบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนส่วนมากมีการดำเนินการและกิจกรรมที่ต้องการให้จัดมากที่สุด คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมา คือ การสัมมนา ส่วนกิจกรรมที่ต้องการให้มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยนหน้าที่

สุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับพัฒนานุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

พัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และในแต่ละวิธีอยู่ในระดับปานกลาง

สมพิศ โสดารักษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 ผลวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร ทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโดยภาพรวม และ ด้านการฝึกอบรม และ ด้านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานครูที่มีระดับและวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรมและด้านพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชื่น ฤทธิวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย พบว่า 1) ศึกษาธิการอำเภอมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) ศึกษาธิการอำเภอที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาธิการอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนในองค์ประกอบงานบริหารทั่วไปแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขตการศึกษา 2 สูงกว่าเขตการศึกษา 4

ธีรชิต ช่วยเกิด (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกันปฏิบัติงานบริหารบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่เป็นเพศชายมีการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการให้ได้มาหรือการสรรหา และด้านการบำรุงรักษาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการใช้บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการให้บริการแก่บุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

งานวิจัยในต่างประเทศ

เชสเตอร์ (สามารถ บุญทอง. 2537:66; อ้างอิงมาจาก chester. 1966:288) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการ โดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกา จำนวน 708 คน พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การจัดอบรมสัปดาห์วิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จัดอภิปรายปัญหาการปรับปรุงการสอน จัดโครงการให้ครูในโรงเรียนสับเปลี่ยนกันเยี่ยมชั้นเรียนและสังเกตการสอนจัดวิทยากรมาช่วยในการประชุมปฏิบัติการและประชุมเกี่ยวกับปัญหาการสอน การประเมินผลและติดตามผล การประชุมปฏิบัติการ การสาธิตการสอน การจัดประชุมพิเศษครูใหญ่ หัวข้อวิจารณ์งานครูแบบติเพื่อก่อ โดยไม่ให้เสียกำลังใจ ให้ครูมีเวลาสำหรับการสอนมากขึ้น ให้ครูมีส่วนร่วมในการเลือกวัสดุทัศนวัสดุอุปกรณ์การสอน จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการศึกษาเพิ่มเติมแก่ครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน ประชุมครูเพื่อประมวลผลการเยี่ยมห้องเรียน และการจ่ายเบี้ยค่าพาหนะ ที่พักในการให้ครูไปอบรมวิชาการ

คล้าค (มานพ แก้วขาว. 2536: 43; อ้างอิงมาจาก Clark. 1970 : 2767 – A) ได้ทำการวิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งครูประจำการ โดยสอบถามครูใหญ่โรงเรียนรัฐบาลโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยเสนอแนะว่า การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มต้นจากปัญหาความต้องการของครู วิธีการต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการสมควร

ได้มีการกำหนดเป้าหมาย เฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วาเรน (มานพ แก้วขาว. 2536 : 44 ; อ้างอิงมาจาก Waren. 1974 : 3561 – A) ได้วิจัยเรื่องแนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ระดับ 5-9 จากทุนของสหรัฐอเมริกา พบว่า การพัฒนาบุคลากรประจำการนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้

- 1) ควรปรับโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน
- 2) ควรมีการประเมินผลความต้องการ และความสนใจของครูเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป
- 3) ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผนเสนอแนะวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการ
- 4) ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง
- 5) ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ
- 6) ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาพด้วย
- 7) ควรมีการจัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้
- 8) ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสม กับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ๆ

จอห์น สเตอส์ (มานพ แก้วขาว. 2536 : 43 ; อ้างอิงมาจาก John stors. 1971 : 212) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญ ซึ่งเรียงตามลำดับ ดังนี้ คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสภาพของตนเองเพื่อมีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เพื่อให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่มเพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษาอื่น ๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างประเทศ พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากร ซึ่งเป็น ครู อาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานโดยการกำหนดความต้องการได้อย่างเหมาะสม เน้นเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาในหลายรูปแบบและควรมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ปีการศึกษา 2544 มีทั้งหมด 7 สถานศึกษา จำนวน 502 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า สุ่มจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 502 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยใช้ตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) และสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

ตาราง 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 และกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ระดับตำแหน่ง จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา	จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ระดับ 3-6	ระดับ 7-8	รวม	ระดับ 3-6	ระดับ 7-8	รวม
กระบี่	47	19	66	20	8	28
ตรัง	49	78	127	21	34	55
พังงา	44	15	59	19	7	26
ภูเก็ต	86	100	186	37	43	80
ระนอง	41	23	64	18	10	28
รวม	267	235	502	115	102	217

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามซึ่งได้จัดทำขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาแบ่งออกเป็น สาม ตอน คือ

ตอนที่หนึ่ง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check - list) ซึ่งเกี่ยวกับระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นตัวแปรอิสระ

ตอนที่สอง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ห้าระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ซึ่งกำหนดค่าคะแนนเป็น หนึ่ง สอง สาม สี่ และ ห้า ตามลำดับ ประกอบด้วยคำถามจำนวน ห้าสิบ ข้อ ภายใต้อหู่ ห้า องค์ประกอบ คือ ความต้องการฝึกอบรม ความต้องการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ความต้องการการพัฒนาด้วยตนเอง ความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

ตอนที่สาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรจากเอกสาร หนังสือ วารสาร ผลงานวิจัย และสิ่งพิมพ์ ที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามชุดนี้ จำนวน 50 ข้อ ภายใต้อหู่ 5 องค์ประกอบ คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

2. นำแบบสอบถาม ที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และรับการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำกลับมาแก้ไข ตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (try-out) กับข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบให้คะแนน และ คำนวณความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha – coefficient) และ อำนาจจำแนก (power of discriminant) โดยใช้ t - test ได้ค่าความเชื่อมั่น .9329

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอลงหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแสดงตัวต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยกำหนดเวลาที่ใช้ในการส่งแบบสอบถามไป – กลับ เป็นเวลา สามสัปดาห์
4. รวบรวมแบบสอบถามกลับคืน เพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลสำหรับการวิจัยต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด เพื่อคัดเลือกไว้เฉพาะที่สมบูรณ์ แยกเป็นหมวดหมู่ ตามตัวแปรที่จะศึกษา แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนและแปลงผลตามเกณฑ์
3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS8PC+ (Statistical package for the sciences/personal computer)

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดและคัดเลือกไว้เฉพาะที่มีความสมบูรณ์
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามตอนที่หนึ่งสำหรับตัวแปรต้นด้วยการหาค่าร้อยละ
3. ตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตอนที่สอง ตามเกณฑ์ดังนี้
ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน
ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการน้อย ให้ 2 คะแนน

ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการมาก ให้ 4 คะแนน

ถ้าทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความต้องการมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

4. คำนวณค่าเฉลี่ยแบบสอบถามแต่ละองค์ประกอบ ตามความต้องการการพัฒนาบุคลากรข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best. 1977 : 184) คือ

1.0000 - 2.3333	หมายถึง	ความต้องการระดับน้อย
2.3334 - 3.6667	หมายถึง	ความต้องการระดับปานกลาง
3.6668 - 5.0000	หมายถึง	ความต้องการระดับมาก

5. คำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อดูการกระจายของข้อมูลเป็นรายด้าน

6. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 4 โดยใช้ค่าที (t-test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้คอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS8PC+ (Statistical package for the sciences/personal computer) สำหรับค่าสถิติต่อไปนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (mean)
3. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
4. ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha – coefficient)
5. ค่าที (t - test)
6. ค่าเอฟ (F - test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลและการแปลความหมาย จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (F – test)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (probability)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าคะแนนเบี่ยงเบน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของค่าคะแนนเบี่ยงเบน
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (degree of freedom)

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ส่งไปและได้รับคืนและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามตัวแปร ระดับตำแหน่ง และ จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ในด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไป

ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และ จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืน และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ปรากฏตามตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับแบบสอบถามที่ส่งไปและได้รับคืนมา

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป	รับคืน	ร้อยละ	สมบูรณ์	ร้อยละ
ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4	217	217	100	195	89.86
รวม	217	217	100	195	89.86

จากตาราง 2 แสดงว่า จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปยังข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 217 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.86 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ระดับตำแหน่ง		
ระดับ 3 – 6	110	50.69
ระดับ 7 – 8	107	49.31
รวม	217	100
จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา		
กระบี่	34	15.67
ตรัง	52	23.96
พังงา	28	12.90
ภูเก็ต	68	31.34
ระนอง	35	16.13
รวม	217	100

จากตาราง 3 แสดงว่า ตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ระดับ 3 – 6 คิดเป็นอัตราร้อยละ 50.69 สำหรับข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ระดับ 7 – 8 คิดเป็นอัตราร้อยละ 49.31 ส่วนข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ในจังหวัดกระบี่ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.67 จังหวัดตรัง มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.96 จังหวัดพังงา มีจำนวนน้อยที่สุด 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 จังหวัดภูเก็ต มีจำนวนมากที่สุด 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.34 และจังหวัดระนอง มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ปรากฏตามตาราง 4 – 12

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการการพัฒนานุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
1. การฝึกอบรม	2.8452	.6971	ปานกลาง
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน	2.9387	.7274	ปานกลาง
3. การพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	2.8184	.6820	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยตนเอง	2.8134	.8382	ปานกลาง
5. การพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการบริหาร	2.7903	.7287	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.8412	.6707	ปานกลาง

จากตาราง 4 ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 มีระดับความต้องการในการพัฒนานุคลากร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยระดับความต้องการการพัฒนานุคลากร ในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานอยู่ในระดับสูงกว่าด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ระดับตำแหน่ง					
	ระดับ 3 – 6 N = 110			ระดับ 7 – 8 N = 107		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ ต้องการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ ต้องการ
1. การฝึกอบรม	2.8636	.6911	ปานกลาง	2.8262	.7061	ปานกลาง
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน	2.9646	.7167	ปานกลาง	2.9122	.7407	ปานกลาง
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	2.8536	.6891	ปานกลาง	2.7822	.6760	ปานกลาง
4. การพัฒนาด้วยตนเอง	2.8109	.8628	ปานกลาง	2.8159	.8161	ปานกลาง
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ การบริหาร	2.8118	.7377	ปานกลาง	2.7682	.7222	ปานกลาง
รวม	2.8609	.6807	ปานกลาง	2.8209	.6629	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ระดับ 3 – 6 กับ ระดับ 7 – 8) มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ระดับตำแหน่ง				t	p
	ระดับ 3 – 6 N = 110		ระดับ 7 – 8 N = 107			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. การฝึกอบรม	2.8636	.6911	2.8262	.7061	.395	.693
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน	2.9646	.7167	2.9122	.7407	.530	.579
3. การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน	2.8536	.6891	2.7822	.6760	.770	.442
4. การพัฒนาด้วยตนเอง	2.8109	.8628	2.8159	.8161	-.044	.965
5. การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร	2.8118	.7377	2.7682	.7222	.440	.661
รวม	2.8609	.6807	2.8209	.6629	.438	.662

จากตาราง 6 ผลการเปรียบเทียบพบว่า ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ระดับ 3 – 6 กับ ระดับ 7 – 8) มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนาคณากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวม ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.292	.573	1.281	.279
ภายในกลุ่ม	212	94.868	.447		
รวม	216	97.160			

จากตาราง 7 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนาคณากรของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการ การพัฒนาคณากร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 8 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการฝึกอบรม ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	2.151	.538	1.108	.354
ภายในกลุ่ม	212	102.827	.485		
รวม	216	104.977			

จากตาราง 8 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร ด้านการฝึกอบรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ตาม ตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	3.333	.833	1.592	.178
ภายในกลุ่ม	212	110.962	.523		
รวม	216	114.295			

จากตาราง 9 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร 4 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.936	.484	1.042	.387
ภายในกลุ่ม	212	98.530	.523		
รวม	216	100.466			

จากตาราง 10 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร 4 ด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	4.100	1.025	1.472	.212
ภายในกลุ่ม	212	147.651	.696		
รวม	216	151.751			

จากตาราง 11 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร 4 ด้านการพัฒนา ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบ ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ตามตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	1.644	.411	.771	.545
ภายในกลุ่ม	212	113.066	.533		
รวม	216	114.710			

จากตาราง 12 แสดงว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัด กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร 4 ด้านการพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาบุคลากรของ
ข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

ตาราง 13 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรม
อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	<u>การฝึกอบรม</u>	
1.1	ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงาน	122
1.2	ควรจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องบ่อยๆ	115
1.3	ควรจัดให้มีการอบรมในเชิงปฏิบัติการ	110
1.4	ควรจัดการอบรมในช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน	80
1.5	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น	78
1.6	ควรจัดการอบรมสาขาวิชาละ 1 ครั้งต่อภาคเรียน	45
1.7	ควรจัดอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	34
1.8	ควรจัดการอบรมร่วมกับภาคเอกชน	23
1.9	ควรจัดทำแบบสอบถามความต้องการ ในการไปฝึกอบรมของบุคลากรแต่ละ ภาคเรียน	12
1.10	ควรพิจารณาเลือกผู้เข้าอบรมอย่างเป็นธรรม ไม่มีการลำเอียง	11
2	<u>การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน</u>	
2.1	ควรส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษาและของผู้เรียน	114
2.2	ควรให้บุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยทุน รัฐบาล	112
2.3	ควรจัดให้มีการอบรมหรือดูงานให้มากขึ้น	110
2.4	ควรให้ครูทุกคนมีโอกาสศึกษาอบรม หรือดูงานในสถาบันของรัฐและเอกชนที่ ได้มาตรฐานทุก ๆ 1 – 2 ปี	98
2.5	ควรกระจายให้ทั่วถึงทุกแผนกวิชาและทุกคน	75
2.6	ควรมีโครงการอบรมร่วมกับสถานประกอบการ	55

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
	2.7 การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อควรให้ขึ้นเงินเดือนตามปกติ	42
	2.8 รัฐบาลควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	38
	2.9 ควรให้บุคลากรไปศึกษาดูงานต่างประเทศทุกปี	22
	2.10 ควรจัดการฝึกอบรมหรือดูงานในช่วงปิดภาคเรียน	22
	2.11 ควรให้ผู้ผ่านการอบรมมาถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น	22
	2.12 การส่งบุคลากรไปศึกษาให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติราชการ	21
	2.13 ลดขั้นตอนและเงื่อนไขในการไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ	21
	2.14 ควรให้ครูไปดูงานต่างประเทศโดยรัฐออกค่าใช้จ่ายบางส่วน	19
	2.15 ควรจัดตั้งศูนย์การอบรมเฉพาะภาคและสาขาวิชา	18
3	2.16 ฝึกอบรมในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นเวลา 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา โดยมีผลต่อขึ้นเงินเดือน	17
	2.17 ควรเพิ่มระยะเวลาในการศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน	17
	3.1 ควรให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษา	89
	3.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน	77
	3.3 ควรจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และ สาขาที่บุคคลนั้นสำเร็จการศึกษา	66
	3.4 จัดให้ไปดูงานวิทยาลัยอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน	63
	3.5 ควรสนับสนุนวัสดุ – ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ	63
	3.6 ควรมีเอกสารเพื่อใช้ในการศึกษางานประกอบการตัดสินใจ	38
	3.7 ควรมีการประเมินความสามารถก่อนการปฏิบัติงาน	32
	3.8 ควรแจ้งข่าวสารการพัฒนาบุคลากรอย่างเปิดเผยและตลอดเวลา	31
	3.9 ควรจัดแบ่งเป็นกลุ่มย่อยในการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ	32
	3.10 ควรส่งเสริมให้ครูมีจิตสำนึกของความเป็นครู	22
	3.11 ควรจัดให้มีการประชุม พบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น	20

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ		ความถี่
	3.12 ควรกำหนดวาระของการปฏิบัติงานของหัวหน้า คณะ แผนก งาน ให้ชัดเจน	21
	3.13 ควรเพิ่มเงินพิเศษให้แก่ผู้มีผลงานดี	20
	3.14 ควรออกคำสั่งให้ปฏิบัติงานไว้เนิ่น ๆ เพื่อจะได้เตรียมความพร้อม	21
	3.15 หน่วยงานควรจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงานได้	11
	3.16 ควรจัดกิจกรรม 5 ส. และ QCC.	15
4	3.17 ควรให้มีการประเมินการปฏิบัติงานโดยตนเองและผู้ร่วมงาน	14
	3.18 ควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	14
	3.19 ควรมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน	12
	<u>การพัฒนาด้วยตนเอง</u>	
	4.1 ควรจัดแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อ	111
	4.2 ควรแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ซึ่งบุคลากรควรทราบ	96
	4.3 ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	94
	4.4 ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การประดิษฐ์สื่อการสอน	94
	4.5 ควรสนับสนุนการดูงานทั้งในและนอกประเทศ	93
	4.6 ควรพัฒนาโดยการเรียนรู้จากบุคคลภายนอกด้วย	83
	4.7 ควรให้ได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ของหน่วยงานอย่างจริงจัง	77
	4.8 ครูควรสนใจข่าวสารและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	73
5	4.9 วิทยาลัยควรจัดสถานที่ให้เป็นสัดส่วน สะดวกในการศึกษาค้นคว้า	52
	4.10 ควรลดงานอื่น ๆ ของครูลงให้เหลือเฉพาะงานการสอนเท่านั้น	40
	4.11 ควรจัดสวัสดิการและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอในการใช้งาน	32
	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร</u>	
	5.1 ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร	95
	5.2 ควรบริหารด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	88
	5.3 ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	84
	5.4 ควรจัดทำแผนและคู่มือในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	84

ตาราง 13 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
5.5	ผู้บังคับบัญชาควรมีอำนาจในการตรวจสอบผู้บังคับบัญชา	73
5.6	ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และ ควรยอมรับมติจากที่ประชุม	46
5.7	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจติดตามผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง.	42
5.8	อำนวยความสะดวกในด้านการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	42
5.9	หาวิธีการบริหารที่จูงใจให้มีผู้ร่วมงานมากขึ้น	41
5.10	ควรใช้จิตวิทยาในเชิงบริหารให้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรบางส่วนมีคุณวุฒิและวัยวุฒิเท่าเทียมกัน	38
5.11	ผู้บริหารควรให้อิสระในการจัดการเรียนการสอน	31
5.12	ควรแจ้งข่าวสารข้อเท็จจริงจากกรมอาชีวศึกษาหรือกระทรวงศึกษาธิการให้ทราบสม่ำเสมอ	31
5.13	ควรพัฒนาบุคลากรที่ละด้าน เพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติ	31
5.14	ผู้บริหารควรทันสมัย ทั้งด้านเทคโนโลยีและจริยธรรม	30
5.15	การทำงานควรเป็นระบบ มีหลักการมั่นคง	29
5.16	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับครู อาจารย์ ที่ไม่ใช่หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าคณะ	29
5.17	ผู้บังคับบัญชากับลูกน้องควรมีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสนิทสนม	28
5.18	ควรให้มีการประชุมพบปะบุคลากรกับผู้บริหาร	24
5.19	ควรให้ความสำคัญกรรมการสถานศึกษาในการบริหารงาน	22

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เมื่อจัดลำดับความถี่แล้วพบว่า องค์ประกอบการฝึกอบรมมากที่สุด (f = 122) รองลงไปได้แก่ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน (f = 114) องค์ประกอบการพัฒนาตนเอง (f = 111) องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร (f = 95) และองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน (f = 89) สำหรับแต่ละองค์ประกอบมีประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ ซึ่งข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา

ในเขตการศึกษา 4 เสนอแนะไว้ว่า องค์ประกอบการฝึกอบรม ($f = 122$) ควรจัดอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงาน ควรจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องบ่อย ๆ ควรจัดให้มีการอบรมในเชิงปฏิบัติการ ควรจัดการอบรมในช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมเพิ่มความรู้ให้มากขึ้น ในองค์ประกอบการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ($f = 114$) มีข้อเสนอแนะว่า ควรส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และของผู้เรียน ควรให้บุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยทุนรัฐบาล ควรจัดให้มีการอบรมหรือดูงานให้มากขึ้น ควรให้ครูทุกคนมีโอกาสศึกษาอบรม หรือดูงานในสถาบันของรัฐและเอกชนที่ได้มาตรฐานทุก ๆ 1-2 ปี และ ควรกระจายให้ทั่วถึงทุกแผนกวิชา และทุกคน องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยการพัฒนาตนเอง ($f = 111$) มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อ ควรแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ซึ่งบุคลากรควรทราบ ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การประดิษฐ์สื่อการสอน และ ควรสนับสนุนการดูงานทั้งในและนอกประเทศ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ($f = 95$) มีข้อเสนอแนะว่า ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร ควรบริหารด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ควรจัดทำแผนและคู่มือในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน และผู้บังคับบัญชาควรมีอำนาจในการตรวจสอบผู้บังคับบัญชา และองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($f = 89$) มีข้อเสนอแนะว่า ควรให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน ควรจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถและสาขาที่บุคคลนั้นสำเร็จการศึกษา จัดให้ไปดูงานวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับเดียวกัน และควรสนับสนุนวัสดุ-ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 บทนี้กล่าวถึง ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เกี่ยวกับการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การพัฒนาศักยภาพโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาศักยภาพโดยกระบวนการบริหาร เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามตัวแปร ระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา และเพื่อประมวลข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ในปีงบประมาณ 2544 จำนวน 502 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเทียบตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปร ระดับตำแหน่ง และ จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา และใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check – list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 50 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จึงกำหนดค่าคะแนนเป็น 1 2 3 4 และ 5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนานุเคราะห์ ให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 (รายละเอียดดูในภาคผนวก ข)

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข จากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปทดลองใช้ (try – out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .9329 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา ไปยังผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิค และ วิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 (กระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต และระนอง) เพื่อขออนุญาตให้ข้าราชการครูในสังกัด ตอบแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนผู้วิจัย ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 217 ชุด ได้รับคืน 217 ชุด (ร้อยละ 100) เมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว สามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 195 ชุด (ร้อยละ 89.86)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมา
2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (statistical package for the social sciences / personal computer-plus) สำหรับแบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามตอนที่ 2 หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best 1977 : 184)

เพื่อทราบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าการทดสอบ (F – test)

3. วิเคราะห์ข้อมูล ที่เป็นข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ด้วยการจัดลำดับความถี่ของคำตอบเป็นรายองค์ประกอบ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ระดับ 3 – 6 และระดับ 7 – 8) มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน
4. เมื่อประมวลข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เมื่อจัดลำดับความถี่แล้วพบว่า ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในองค์ประกอบการฝึกอบรมมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงาน (f=122) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน คือ ควรส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และผู้เรียน (f=114) องค์ประกอบการพัฒนาด้วยตนเอง (f=111) องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร คือ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร (f=95) และองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน (f=89) คือ ควรให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษา ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนิษฐา มุตตาหารักษ์ (2538 : 65-66) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า ความต้องการด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการของครู อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ความต้องการการพัฒนานุคลากรของครู อาจารย์ โดยภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรุง นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนานุบุคลากรของข้าราชการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ พบว่า ความต้องการการพัฒนานุบุคลากรของข้าราชการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ ในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า การพัฒนานุบุคลากรที่กรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ด้านการส่งข้าราชการไปฝึกอบรมหรือดูงาน กรมอาชีวศึกษา ไม่ค่อยมีงบประมาณให้ข้าราชการเบิกได้ครบถ้วนตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ข้าราชการที่ไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงาน มักจะต้องจ่ายเงินส่วนตัวสมทบด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ งามจิต อ่อนมิ่ง (2537 : 123) ที่วิจัยพบว่า ในการสัมมนาทางวิชาการ ครูอาจารย์ต้องใช้ทุนส่วนตัวเข้าร่วมสัมมนาในแต่ละครั้ง และจำนง เวทย์ประสิทธิ์ (2535 : 89) วิจัยพบว่า งบประมาณเป็นปัญหาหนึ่งของการพัฒนานุบุคลากร และจีระ หงส์ลดารมณี (2538 : 64) กล่าวว่า ในปัจจุบันหน่วยงานยังขาดงบประมาณ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายในการนี้ต่อหัวต่อคนให้มากกว่านี้ ซึ่งผลการวิจัยนี้พบว่า มีการเสนอแนะให้ใช้งบประมาณของทางราชการจากสาเหตุดังกล่าว ทำให้ข้าราชการสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ขาดแรงจูงใจที่จะแสดงความต้องการการพัฒนานุบุคลากรในระดับมาก ดังที่ สมพงศ์ เกษมสิน (ธีรพงศ์ จุยมณี. 2532 : 25 : อ้างอิงมาจาก สมพงศ์ เกษมสิน. 2526 : 316-317) ให้ข้อคิดว่า สิ่งจูงใจให้คนอยากปฏิบัติงานมีสองอย่างคือ สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน นอกจากนั้นในส่วนที่เกี่ยวข้อง

กับการเชิญวิทยากรไปให้การอบรม มักปรากฏว่าวิทยากรไม่ค่อยมีความรู้ ความสามารถเพียงพอ จึงไม่เป็นที่สนใจของข้าราชการผู้เข้ารับการอบรม ซึ่ง วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (งามจิต อ่อนมิ่ง, 2537 : 128 : อ้างอิงมาจาก วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์, 2528) วิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการพิจารณาในการเตรียมการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ วิทยากรที่จะมาดำเนินการ การจัดวิทยากรที่ให้การอบรม จึงเป็นตัวแปรอย่างหนึ่งที่สามารถจูงใจให้ข้าราชการแสดงออกถึงความต้องการในการที่จะได้รับการพัฒนา ซึ่งข้อเสนอแนะจากผลงานวิจัยฉบับนี้ ได้ขอให้ผู้จัดอบรมได้จัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถไปให้การอบรม อีกประการหนึ่งที่น่าจะเกี่ยวข้องกับการแสดงออกถึงความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ คือ การที่ข้าราชการได้รับการพัฒนาไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้เป็นที่เข้าใจได้ว่าเป็นตัวแปรทำให้ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 อยู่ในระดับมาก แต่ก็ไม่ถึงกับระดับต่ำ คือ มีความต้องการในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจพัฒนาบุคลากรหรือไม่ก็ได้ น่าจะอยู่ที่ความพร้อมของทรัพยากรของการบริหาร เช่น เงินงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายของข้าราชการที่เข้ารับการฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม และวิทยากรผู้ให้การอบรม

น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ถ้าวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้กระทำไปตามข้อเสนอแนะของข้าราชการครูในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่เสนอแนะไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด ว่า ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงาน($f=122$) รองลงมา ได้แก่ องค์ประกอบการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน คือ ควรส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน ($f=114$) องค์ประกอบการพัฒนาด้วยตนเอง ($f=111$) องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร คือ ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร ($f=95$) และองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ($f=89$) คือ ควรให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษา ถ้าหากวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ตามข้อเสนอแนะดังกล่าว จะเป็นการสนองต่อเป้าหมายด้านบริหาร ซึ่งตรงกับความเห็นของ ธีรวุฒิ ประทุมณพรัตน์ (2536 : 184) ที่อธิบายว่า นอกเหนือจากบุคลากรฝ่ายทำการสอนและบุคลากรฝ่ายบริหารแล้ว หน่วยงานทางการศึกษายังมีบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า

2.1 ข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าตัวแปรด้านระดับตำแหน่งในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในเขตการศึกษา 4 มิได้เป็นตัวแปรที่เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานครูที่มีระดับและวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนวลศรี บุญรักษ์ (2542 : 144) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งสูงมีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่ำ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหารักษ์ (2538 : 65-66) ได้วิจัยเรื่องการศึกษา ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการลาไปศึกษาเพิ่มเติม ในสถาบันการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรูญ นราคร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมและในรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ระดับตำแหน่ง เป็นตัวแปรอย่างหนึ่งที่ไม่ทำให้ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 3-6 มีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.3442$) แต่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.1131$)

ผลการวิจัยนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่ง 3 – 6 ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัย มหาวิทยาลัย และเพิ่งเข้ารับราชการไม่นาน ประกอบกับ

ข้าราชการในวัยนี้เป็นวัยหนุ่มสาว ส่วนใหญ่มักมีอุดมการณ์ในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้น และมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา จึงมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นวิธีใด จะส่งผลให้ข้าราชการอาจได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนงาน โดยอาจได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรืองานที่ยาก ที่ต้องให้ความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 7-8 ส่วนใหญ่ข้าราชการในวัยนี้เป็นผู้ที่รับราชการมานาน ต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 3-6 ดังที่ พรพนิช ชูทัย (2522 : 11) กล่าวว่า ผู้ที่อยู่ในวัยวุฒิที่ต่ำกว่า 35 ปี อยู่ในวัยที่สภาพร่างกายคล่องแคล่ว ต่อการเคลื่อนไหว มีความฉับไวในการรับรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และมีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น ส่วนผู้ที่อยู่ในวัยวุฒิ 35 ปีขึ้นไป อยู่ในวัยที่สภาพร่างกายเริ่มเสื่อมถอยลง ความกระฉับกระเฉงในการเคลื่อนไหว ความฉับไวในการรับรู้ลดลงกว่าในวัยที่ผ่านมา มีความคิดที่จะดำรงสถานภาพอยู่มากกว่าการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (สุรศักดิ์ ยกถาวร. 2530 : 65 ; อ้างอิงมาจาก ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. 2528 : 2) เชื่อว่า ครูอาจารย์อายุน้อยกว่า 35 ปี มีแนวโน้มอยากเห็นการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ ลาซารัส (วินัย พันธุรักษ์. 2530 : 56 ; อ้างอิงมาจาก Lazarus. 1961 : 295) ซึ่งอธิบายว่า คนอายุน้อยมีแนวโน้มจะเห็นการเปลี่ยนแปลง ส่วนคนอายุมากมีแนวโน้มจะให้สิ่งต่าง ๆ เหมือนเดิม และอยากหาความมั่นคงให้กับชีวิตและตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้เข้าใจว่าตัวแปรระดับตำแหน่ง เป็นตัวแปรที่กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยกระทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน คือควรใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 3 - 6 และข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง 7 - 8

ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ ต่อการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ถ้าผู้บริหารระดับสูงในกรมอาชีวศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ ในด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการพัฒนาบุคลากรไปพร้อมๆ กันทุกด้าน โดยไม่ต้องเน้นความสำคัญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ แต่ถ้ามีความจำเป็นหรือข้อจำกัดในการดำเนินการ อาจจะเลือกดำเนินการด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งน่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า โดยควรเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารให้แก

ข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.7903$) เพื่อกำหนดให้ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ได้มีความรู้ ความสามารถ เพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน และเป็นการตอบสนองนโยบายของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรคำนึงถึงตัวแปรด้านระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันของข้าราชการครู โดยการจัดหลักสูตรให้มีความแตกต่างกัน หรือจัดการอบรมโดยแบ่งกลุ่มตามระดับตำแหน่งของข้าราชการ ระหว่างผู้มีระดับตำแหน่ง 3 – 6 และผู้มีระดับตำแหน่ง 7 – 8 ดังที่ ขนบ จริญญาศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า 1) ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยภาพรวมและด้านการฝึกอบรมและด้านพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานครูที่มีระดับและวัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรมและด้านพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ควรได้พิจารณาแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามข้อเสนอแนะของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่ประมวลได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ในประเด็นที่น่าสนใจคือ ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงาน โดยจัดส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำจากหัวหน้างานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมด้านการพัฒนาด้วยตนเองโดยสถานศึกษาจัดแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลด้วยการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงาน

2.2 ข้าราชการครูสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าตัวแปรด้านจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในเขตการศึกษา 4 มิได้เป็นตัวแปรที่เป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันแต่อย่างใด เมื่อศึกษาจากตัวแปรจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ประกอบด้วยจังหวัดกระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต และระนอง ไม่พบความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพวงษ์ เพชรรัตน์ (บทคัดย่อ : 2536) พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติจริง ตามทัศนะของครู อาจารย์

ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยส่วนรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่สอดคล้องผลการวิจัยของ ชาญณรงค์ หนูคง (บทคัดย่อ : 2543) พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา มีสภาพภูมิอากาศ และสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ดังที่ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2534 : 369-370) กล่าวว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ที่มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมดีก็มักจะมีแนวโน้มที่จะช่วยให้เด็กมีความสนใจ มีความคิด มีระดับสติปัญญา ตลอดจนเกิดทัศนคติที่ดีต่อสังคมมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และสภาพของชุมชนที่เด็กอาศัยอยู่จะมีอิทธิพลต่ออุปนิสัยใจคอ ตลอดจนการดำเนินชีวิตไม่ใช่น้อย เช่น เด็กที่เคยอาศัยอยู่ในชุมชนที่แห้งแล้งกันดาร มักจะเป็นคนขยัน อดทน ใช้ชีวิตอย่างง่าย ๆ แต่เด็กที่เคยอาศัยอยู่ในชุมชนที่สมบูรณ์ สะดวกสบาย มักจะเป็นคนฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย มีความอดทนน้อย เป็นต้น หรือแม้แต่วัฒนธรรมของแต่ละชุมชนก็มีอิทธิพลที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลในแต่ละชุมชนแตกต่างกัน เช่น ในเรื่องวัฒนธรรมของภาคเหนือนั้น มักจะให้ลูกสาวออกมารับแขก แต่ถ้าเป็นของภาคใต้แล้ว มักจะให้ลูกสาวหลบอยู่หลังบ้านและพ่อแม่ออกรับแขกแทนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแขกที่มาเยี่ยมเยียนเป็นชายหนุ่ม หรือจากการศึกษาพบว่าคนที่อยู่ในภาคเหนือ จะมีความเชื่อในเรื่องของไสยศาสตร์มากกว่าคนภาคกลาง เป็นต้น เช่นเดียวกับ ชีววัฒน์ นิจนตร (2542 : 23) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการศึกษากับระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และภาวะประชากร ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการจัดการศึกษา ก็เป็นการตัดสินใจทางการเมือง หรือ ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ และทางฐานะทางด้านการเงิน การคลังของประเทศ การขยายตัวของบริการการศึกษาแต่ละระดับก็ต้องให้สัมพันธ์กับอัตราการเพิ่มของประชากร หรือ ต้องคำนึงถึงค่านิยม หรือความต้องการทางการศึกษา ของประชาชนกลุ่มต่าง ๆ การศึกษามีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาการเมือง การพัฒนาสังคมและวัฒนธรรม หรือแม้แต่วัฒนธรรมคุณภาพของประชากร การศึกษาจึงสัมพันธ์เชื่อมโยงอยู่กับระดับย่อยต่าง ๆ ในสังคมอย่างใกล้ชิด และต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน

ผลการวิจัยนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานุเคราะห์ ซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 หากผู้บริหารระดับสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ได้นำผลการ

วิจัยนี้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน และกำหนดโครงการพัฒนาข้าราชการครู ให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู ดังกล่าว โดยไม่ต้องคำนึงถึงจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา ที่ต่างกัน สามารถดำเนินการพัฒนาครู ไปพร้อมในคราวเดียวกันได้ และควรให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้ในการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรตั้งแต่ขั้นต้น คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ จนถึงขั้นประเมินผล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง สามารถกระทำได้ตามแนวความคิดของ เดวิส ดี. และ อาร์มิต (ธีรวิมล ประทุมพรรัตน์, 2539 : 61-63 ; อ้างอิงมาจาก Davis D. and ArMistead. 1965) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีลักษณะ คือ หนึ่ง การกำหนดเป้าหมายขององค์กร สอง การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร สาม การตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร สี่ การกำหนดโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ห้า การปฏิบัติตามโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร และหก การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร จากขั้นตอนการพัฒนาดังกล่าว ธีรวิมล ประทุมพรรัตน์ (2539 : 63) ยังได้แสดงทัศนะอีกว่า เป็นที่เข้าใจว่าองค์กรมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร จึงกระทำการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยให้บุคลากรทั้งหมดเป็นผู้ตอบ คือ ระบุระดับความต้องการออกมา กรณีที่มีความต้องการอยู่ในระดับสูง องค์กรและผู้แทนบุคลากร ที่ต้องการพัฒนาต่างร่วมกันตั้งเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ซึ่งจะ เป็นโปรแกรม หรือ แผนพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรที่มีความต้องการการพัฒนา มีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวอยู่ด้วย และดำเนินการไปตามโปรแกรมนั้น จน สิ้นสุด แล้วประเมินผลการจัดโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ในกรณีที่มีการจัดโปรแกรมพัฒนาบุคลากรต่อไปอีก

3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานและการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ข้าราชการครู ได้เสนอแนะไว้ในอันดับความถี่สูง ของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในเรื่อง ที่ตรงตามความต้องการของครูและผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องบ่อยๆ ในเชิงปฏิบัติการ และจัดในช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อบรมเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น น่าจะเป็นเพราะว่า การจัดการอบรมซึ่งดำเนินการโดยหน่วยงานส่วนกลางได้มีการวางแผนการดำเนินงานไว้ล่วงหน้าตามศักยภาพของหน่วยงานและงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งไม่สามารถจัดได้ทั่วถึงและครอบคลุมตามความต้องการของข้าราชการครูในส่วนภูมิภาคได้ ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เห็นความสำคัญในการนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้เป็นข้อพิจารณาในการจัดอบรม พัฒนาบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการจะส่งผลให้ข้าราชการครู ซึ่งได้รับการอบรม

สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษา และตนเองต่อไป สำหรับด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ควรจัดส่งบุคลากรไปศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษาและของข้าราชการครูซึ่งอาจเป็นการศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนรัฐบาล หรือจัดให้ศึกษาดูงานในสถานประกอบการของเอกชนในประเทศ

ทั้งนี้ควรจัดให้ทั่วถึงโดยผ่านการพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามความสนใจในการพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่าง ๆ ของงานบุคลากร เพื่อให้มีความรู้และความคิดที่เป็นปัจจุบันและทันสมัย และควรจัดให้มีการอบรมหรือดูงานให้มากขึ้น ครูทุกคนควรมีโอกาสศึกษาอบรม หรือดูงานในสถาบันของรัฐและเอกชนที่ได้มาตรฐานทุก ๆ 1 – 2 ปี และกระจายให้ทั่วถึงทุกแผนกวิชา และทุกคน จากข้อเสนอแนะดังกล่าว น่าจะเป็นเพราะว่ากรมอาชีวศึกษา ได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอเนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศกำลังตกต่ำ จึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน นั้น เสนอแนะไว้ว่า ควรให้หัวหน้างานที่มีประสบการณ์ช่วยแนะนำหรือให้คำปรึกษา ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาและวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องชัดเจน ควรจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถ และ สาขาที่บุคคลนั้นสำเร็จการศึกษา จัดให้ไปดูงานวิทยาลัยอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน ข้อเสนอแนะดังกล่าว น่าจะเป็นเพราะว่า บุคลากรของสถานศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพ ขาดความรู้ ความชำนาญในด้านการบริหารงานฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจการและการวางแผน จึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงควรบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น ด้านการแนะแนว ด้านการเงิน การบัญชี เป็นต้น สำหรับด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจัดแหล่งค้นคว้าที่ทันสมัย เช่น อินเทอร์เน็ต สื่อ พร้อมแจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์ซึ่งบุคลากรควรทราบ ควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้วยตนเอง เช่น การประดิษฐ์สื่อการสอน ข้อเสนอแนะดังกล่าว น่าจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาขาดงบประมาณในการจัดให้บริการสื่อที่ทันสมัย เพื่อให้ข้าราชการครูได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ความสำคัญในการจัดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความรู้ให้แก่บุคลากรให้ได้ศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประการสุดท้าย ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ร่วมกับฝ่ายบริหาร บริหารงานด้วยระบบคุณธรรม ให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนและคู่มือการบริหารจัดการอย่างชัดเจน จากข้อเสนอแนะดังกล่าว อาจจะเป็นเพราะว่า การ

บริหารงานในสถานศึกษา ต้องดำเนินการตามนโยบายของกรมเจ้าสังกัด และมีเวลาในการดำเนินงานจำกัด เนื่องจากเป็นการบริหารแบบศูนย์รวมอำนาจอยู่ส่วนกลาง จึงควรกระจายอำนาจการบริหารงานให้แก่สถานศึกษา เพื่อสถานศึกษาจะได้กระจายอำนาจไปสู่บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงาน

ผลจากการวิจัยพบว่า การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. กรมอาชีวศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาศักยภาพ โดยการจัดให้ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในช่วงปิดภาคเรียน ในส่วนของหลักสูตรการฝึกอบรม ควรจัดให้ตรงตามความต้องการของครูผู้สอน ในสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาหรือตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ
2. กรมอาชีวศึกษา ควรส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือ ดูงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยทุนรัฐบาลให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดประสบการณ์และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในการสอน นักเรียน นักศึกษา
3. กรมอาชีวศึกษา ควรพัฒนาศักยภาพโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่มีความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ วิธีการปฏิบัติงาน ถ่ายทอดประสบการณ์และวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง ชัดเจน ตลอดจนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร
4. สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 4 แต่ละแห่ง ควรจัดแหล่งข้อมูล ข่าวสารที่มีความทันสมัย ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยการศึกษาค้นคว้า จากสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต เอกสารสิ่งพิมพ์ โดยรัฐบาลควรสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี
5. สถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายบริหาร ให้ความสนใจติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ใช้การบริหารด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวกับฝ่าย งานที่ข้าราชการสังกัด เพศ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน
2. ควรศึกษารูปแบบ วิธีการในการที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กิติ ตย์คณานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : เซชส์สตูดิโอจำกัด, 2532.
- กิติมา ปรีดีดีลิก. การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์, 2532.
- เกศินี หงส์นันท์. "ยุทธวิธีในการบริหารงานบุคคลในรัฐวิสาหกิจ" วารสารกรมบัญชีกลาง. 29 (50) : 78 ; กันยายน – ตุลาคม 2531.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. การใช้เทคนิคฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2524.
- ชนิษฐา มุตตาหาราช. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาควิชา, 2538. ถ่ายเอกสาร.
- ชนบ จริญญาศรีสวัสดิ์. การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.
- เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ. หลักและเทคนิคการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2531.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. กระทรวงศึกษาธิการ การบริหารงานบุคลากรสำหรับข้าราชการครูหลักการและแนวปฏิบัติ กรุงเทพฯ : 2532.
- _____. คู่มือการบริหารบุคคล. (เล่มที่ 17การพัฒนาบุคลากร) กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2531.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ กรุงเทพฯ : พี เอ ลิฟวิ่ง, 2535.
- _____. คู่มือการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2525.
- _____. ชุดฝึกอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา เล่มที่ 5 พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2532.
- _____. รายงานสรุปการฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2534.

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. บทสรุปรวมผลงานวิจัยทางการศึกษาและที่
เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เล่มที่ 7 กรุงเทพฯ : T.P. พริน จำกัด 2538
- งามจิต อ่อนมิ่ง. การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน
ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2537. ถ่ายเอกสาร.
- จารึก ทองฤกษ์. การศึกษาการพัฒนาศักยภาพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนัก
งานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัย
ทักษิณ, 2542. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา นราคร. การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ภาคใต้ , 2538 ถ่ายเอกสาร.
- จำนง เวทย์ประสิทธิ์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกระบี่ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครู
อาจารย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้,
2535. ถ่ายเอกสาร.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. รายงานสรุปการฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถม
ศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2538.
- ชลิดา ศรมณี และคนอื่น ๆ. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, 2534.
- ชื่น ฤทธิวงศ์. การศึกษาความต้องการของศึกษาธิการอำเภอเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพ
บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์
กศม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2541. ถ่ายเอกสาร.
- ชีรวัดณ์ นิเจนตร. การวางแผนการศึกษา. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏภูเก็ต, 2540.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี : ภาควิชา
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2531
- เชียวชาญ อังศุวัฒน์กุล. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,
2530.

- दनัย เทียนพุ่ม. การบริหารแบบระบบ Q.C.C. กลุ่มควบคุมคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2534.
- ธีรพงศ์ จัยมณี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.สงขลา : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2532. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา บริหารการศึกษา 511. สงขลา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา
_____. การพัฒนาบุคลากร. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้.
2536. ถ่ายเอกสาร.
_____. การบริหาร 532 บริหารบุคลากรทางการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้. 2531.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร (Organization and Management). พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2537.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,
2534.
_____. ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529
- นิติ ลักษณะ. การบริหารงานบุคคล. สงขลา : วิทยาลัยครูสงขลา, 2529. อัดสำเนา
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม. สงขลา : โครงการบริหารวิชาการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538.
- นิโรจน์ ไทยทอง. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครู.
ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.
ถ่ายเอกสาร.
- นุกูล สุพรรณพงศ์. การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537 ถ่ายเอกสาร
- ประชุม รอดประเสริฐ. ครูปริทัศน์. กรุงเทพฯ : กรุงเทพฯการพิมพ์, 2537.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารบุคคล กรุงเทพฯ : สหมิตรอพเพช, 2535 .
- ผลู สัตถาภรณ์. การพัฒนาบุคคล. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ , 2532.

พะยอม วงศ์สารภี. การบริหารงานบุคคล(Personnel Management). คณะวิชาวิทยาการ
จัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พจนานก, 2534.
ถ่ายเอกสาร.

พัฒนาข้าราชการพลเรือน, สถาบัน. ทิศทางและอนาคตการพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนา
ประเทศ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท ., 2532.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : เนติกุล
การพิมพ์, 2530.

พรรณี ชูชัย. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วรุณการพิมพ์, 2522.

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. การบริหารโรงเรียนภาควิทยาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2525.

ไพโรจน์ นาคะสุวรรณ. หลักการบริหารบุคคล. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2528.

ปิญญู สาร. หลักบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.

ปิญญู สาร. การบริหารบุคคล กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2519.

มนู ตนะวัฒนา. การบริหารและพัฒนาบุคคล กรุงเทพฯ : ธีรพงษ์การพิมพ์, 2537.

มานพ แก้วขาว. การศึกษาการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยม
ศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2536. ถ่ายเอกสาร.

รัชนิย์ พรหมพานิช. การบริหารระบบกลุ่มคุณภาพ สำหรับหน่วยงานและสถานศึกษา (Quality
Circle). พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่อมรินทร์ พริ้นติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2529.

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

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
อัดสำเนา.

วินัย พันธิ์ชัย. ปัญหาการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักศึกษาในวิทยาลัย
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ ในทัศนะของอาจารย์.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2538.
ถ่ายเอกสาร.

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

- สงวน อินตะจวง. ความต้องการและปัญหาการพัฒนาครู ตามทฤษฎีของครูประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่. ปรินิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2529. อัดสำเนา
- สมเดช สีแสง. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง ระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ และทิศทางแนวคิด
การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาระยะที่ 8 กรุงเทพฯ ฯ : 2538 ก.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : เกษมสุวรรณ, 2521.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2526.
- สมยศ นาวิการ. การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MPO. กรุงเทพฯ ฯ : กมลการพิมพ์,
 2529.
- _____. การบริหาร. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทธรรมสาร, 2536.
- สมพิศ ไสดารักษ์. การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2539. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสิโยภุชย์ และสุธี สุทธิสมบุญ. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : สวัสดิการ
 สำนักงาน ก.พ. , 2536.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management).
 กรุงเทพฯ ฯ : พิมพ์ที่บริษัทวิระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด, 2542.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร, พัทธอักษร, 2540.
- สามารถ บุญทอง. การศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้, 2537. ถ่ายเอกสาร.
- สามัญศึกษา กรม. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และการวิเคราะห์สาระสำคัญ.
 กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2542.
- สันต์ ธรรมบำรุง. การนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทวรรณวิการพิมพ์ จำกัด , 2526.
- สุชาติ สุวรรณมณี. การศึกษาความต้องการการพัฒนาคณาจารย์เกี่ยวกับการ
พัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประม
ศึกษาจังหวัด พัทลุง. ปรินิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ภาคใต้, 2538. ถ่ายเอกสาร.

สุปรานี ศรีฉัตรวิมล. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2524.

สุเทพ เทโปลาการ. การศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2540.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. การบริหารบุคลากรหน่วยที่ 1-7. นนทบุรี : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

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

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

_____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช, 2537.

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

_____. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 7-15. นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534.

สุรศักดิ์ ยกถาวร. ความต้องการคุณสมบัติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ของครูอาจารย์
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2530. อัดสำเนา.

เสนาะ ตีเขาว. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

ศิริพันธ์ วงศ์สวัสดิ์. การศึกษาปัญหาการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. สงขลา :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2533. ถ่ายเอกสาร.

อาชีวศึกษา, กรม. คู่มือการปฏิบัติงานบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2538.

_____. ระเบียบการบริหารสถานศึกษา พุทธศักราช 2529 (เพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ.
2537). 2537, ถ่ายเอกสาร.

_____. รายงานการศึกษาสภาพการจัดอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : 2543.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรี้นต้งเข้าส์, 2531.

_____. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร, 2523.

เอกชัย กี่สุขพันธ์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลปการพิมพ์, 2528.

อรุณ วัชรธรรม. การพัฒนาองค์การ : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กทม. : โรงพิมพ์สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2532.

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

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

Good, Carter V. 1959' Dictionary of Education. New York : McGraw Hill Book Company.

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

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



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ดร.วชิร โอภาสกร

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาธิชน มณีพันธุ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ และขอความอนุเคราะห์ส่งคืนภายในวันที่ 20 เมษายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน คุณเอิบ อร่าม

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ มณีพันธุ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ และขอความอนุเคราะห์ส่งคืนภายในวันที่ 20 เมษายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน คุณบุญมี กองธรรม

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธุ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้อง ของแบบสอบถามพร้อมข้อเสนอแนะ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปปรับปรุง แก้ไขให้แบบสอบถามสมบูรณ์ ถูกต้องยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ได้งานวิจัยที่มีคุณภาพ และขอความอนุเคราะห์ส่งคืนภายในวันที่ 20 เมษายน 2544

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกระบี่

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตรัง

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขออนุญาตออกรายการ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพังงา

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายวรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรม อาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคภูเก็ต

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคระนอง

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายวรลักษณ์ จันทรเกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกลาง

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายนรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

(สำเนา)

ที่ ทม 2301.03/ว 459

มหาวิทยาลัยทักษิณ

อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

30 มีนาคม 2544

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาภูเก็ต

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า นายวรลักษณ์ จันทร์เกิด เป็นนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ชั้นปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

โดยมีคณะกรรมการควบคุมการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ดร.โสภาค วิริโยธิน ประธานกรรมการ

ผศ.ศึกษาสิทธิ์ มณีพันธ์ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำนวน 5 จังหวัด 7 แห่ง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตผู้นี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประดิษฐ์ มีสุข

(รองศาสตราจารย์ประดิษฐ์ มีสุข)

ประธานอนุกรรมการบัณฑิตศึกษา

กลุ่มงานบริการการศึกษา

โทร., โทรสาร (074) 443988

ภาคผนวก ข



แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

การศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู

สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4



ผู้วิจัย

นายนรลักษณ์ จันทรเกิด

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยทักษิณ สถาบันราชภัฏภูเก็ต

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ดร. ไสภาค วีริโยธิน

ประธานกรรมการ

แบบสอบถาม

การศึกษาความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู

สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ตอน
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะในการปรับปรุง
การพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา 4
2. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการครู
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 เท่านั้น จึงไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด แต่เป็นความคิดเห็น
ตามความรู้สึกของแต่ละคน ซึ่งอาจแตกต่างกันได้
3. คำตอบตามความคิดเห็นเป็นความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน จะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์
ต่อการพัฒนานุเคราะห์ต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ จะสรุปผลในลักษณะภาพรวมและจะนำผลมาใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้เท่านั้น คำตอบของท่านจะไม่กระทบกระเทือนแก่ตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่
ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อของผู้ตอบ)
5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าท่านตอบครบถ้วนหรือไม่
เพราะหากเว้นข้อหนึ่งข้อใดไว้จะเป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งไม่สามารถใช้ประโยชน์ในการ
วิจัยได้

ตอนที่ 1

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตรงตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

สำหรับผู้วิจัย

☐ ต่ำกว่า 45 ปี

☐ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป

1. []

2. ระดับตำแหน่ง

☐ ระดับ 3 - 6

☐ ระดับ 7 - 8

2. []



ตอนที่ 2

การศึกษาความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู

สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มี 50 ข้อ โปรดตอบทุกข้อ การตอบแต่ละข้อให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการการพัฒนานุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 4 ที่ตรงความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยกำหนดคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ต้องการการพัฒนานุคลากรในระดับ น้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ต้องการการพัฒนานุคลากรในระดับ น้อย
- 3 หมายถึง ต้องการการพัฒนานุบุคลากรในระดับ ปานกลาง
- 4 หมายถึง ต้องการการพัฒนานุบุคลากรในระดับ มาก
- 5 หมายถึง ต้องการการพัฒนานุบุคลากรในระดับ มากที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความ ต้องการพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
0	<u>การฝึกอบรม</u> การฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา				✓		
00	<u>การพัฒนาด้วยตนเอง</u> การอ่านหนังสือในห้องสมุด					✓	

จากตัวอย่างข้อ 0 ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการมาก คือ คะแนน 4 หมายถึง ต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชาในระดับ มาก

จากตัวอย่างข้อ 00 ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความต้องการมากที่สุด คือ คะแนน 5 หมายถึง ต้องการการพัฒนาบุคลากรด้านการอ่านหนังสือในห้องสมุดในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
	<u>การฝึกอบรม</u>						
1.	การเข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่ทำ....						
2.	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยการรับฟังการบรรยาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง.....						
3.	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงาน.....						
4.	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการระดมสมอง เพื่อร่วมแก้ปัญหาในการทำงาน...						
5.	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อสร้างประสบการณ์ตรง...						
6.	การเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต						
7.	การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการอภิปราย เพื่อรับทราบข้อมูลความรู้ความคิดที่หลากหลาย.....						
8.	การฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่.....						
9.	การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบตรงกับงานที่ปฏิบัติ.....						
10.	การฝึกอบรมที่จัดโดยเอกชน.....						
	<u>การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน</u>						
11.	การลาศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก.....						
12.	การลาศึกษาต่อโดยทุนประเภท ข.....						
13.	การลาศึกษาต่อโดยไม่ต้องใช้เวลาราชการ..						

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
14.	การลาศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน.....						
15.	การลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาภาคฤดูร้อน..						
16.	การลาไปเข้ารับการฝึกอบรมที่มีหลักสูตรเกินกว่า 6 เดือน.....						
17.	การลาไปปฏิบัติงานภายในประเทศ โดยทุนส่วนตัวเพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงาน.....						
18.	การลาไปปฏิบัติงานภายในประเทศโดยใช้ทุนของราชการ.....						
19.	การลาไปปฏิบัติงานในต่างประเทศโดยทุนส่วนตัว.....						
20.	การลาไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ โดยใช้ทุนของทางราชการ.....						
	<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน</u>						
21.	การให้คำแนะนำชี้แจงโดยหัวหน้างาน...						
22.	การจัดให้มีการปฐมนิเทศ ก่อนให้รับงานใหม่.....						
23.	การประชุมชี้แจงโดยผู้บังคับบัญชา.....						
24.	การสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน.....						
25.	การเปลี่ยนไปศึกษางานอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม.....						
26.	การได้รับมอบหมายงานที่ยากให้ปฏิบัติ..						
27.	การได้รับคำปรึกษา แนะนำ วิธีการแก้ปัญหาในการทำงาน.....						

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ พัฒนานุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
28.	การฝึกปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน.....						
29.	การฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยราชการอื่น...						
30.	การฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานเอกชน... <u>การพัฒนาด้วยตนเอง</u>						
31.	การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ของ ทางราชการ.....						
32.	การรับฟังการบรรยายทางสถานีวิทยุ.....						
33.	การฟังการบรรยายทางสถานีโทรทัศน์....						
34.	การรับฟังการบรรยาย โดยวิทยากรของ ทางราชการ.....						
35.	การรับฟังการบรรยายโดยวิทยากรของ หน่วยงานเอกชน.....						
36.	การอ่านหนังสือพิมพ์รายวัน วารสาร ณ ที่ทำงาน.....						
37.	การเขียนบทความ ทางวิชาการลงวาร สารของทางราชการ.....						
38.	การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทันสมัย จากผู้ บังคับบัญชา.....						
39.	การได้เรียนรู้วิธีการ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จากการสนับสนุนของหน่วยงาน....						
40.	วิธีการผลิตเอกสาร ทางวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน..... <u>การพัฒนานุคลากรโดยกระบวนการบริหาร</u>						
41.	การมีส่วนร่วม ในการบริหารหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานอยู่.....						

ข้อที่	องค์ประกอบและประเด็นความต้องการ พัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ					สำหรับ ผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
		1	2	3	4	5	
42.	การกำหนดวิธีการทำงาน ของตนเองใน การทำงาน ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ของหน่วยงาน.....						
43.	การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน.....						
44.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่ สำคัญเกี่ยวกับการบริหาร.....						
45.	การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน.....						
46.	การได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการ ระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน.....						
47.	การตรวจสอบการปฏิบัติงาน จากผู้ บังคับบัญชา.....						
48.	การมีส่วนร่วมประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของตนเอง เพื่อพิจารณาความดีความ ชอบ.....						
49.	การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม สร้างคุณภาพ งาน (Q.C.C.).....						
50.	การใช้กิจกรรมกลุ่ม สร้างคุณภาพงาน (Q.C.C.) ไปใช้ในการแก้ปัญหาในการ ทำงานของตนเองและของหน่วยงาน.....						

ตอนที่ 3

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

คำชี้แจง

โปรดเขียนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการของ
ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4

องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
1. การฝึกอบรม.....	
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ดูงาน.....	
3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน.....	

องค์ประกอบของการพัฒนาบุคลากร	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากร
4. การพัฒนาด้วยตนเอง.....	
5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร	

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

มา ณ โอกาสนี้

ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นายณรงค์ฤทธิ์ จันทร์เกิด

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

ตาราง 14



ตาราง 14 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความต้องการ
การพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 จำแนกเป็น
รายชื่อ

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความต้องการ
<u>การฝึกอบรม</u>			
1.การเข้ารับการฝึกอบรม ระหว่างปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ความชำนาญในงานที่ทำ.....	2.6313	.9919	ปานกลาง
2.การเข้ารับการฝึกอบรม โดยการรับฟังการบรรยาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง.....	2.7926	.9069	ปานกลาง
3.การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยน ข้อคิดเห็นในการทำงาน.....	2.5207	.9578	ปานกลาง
4.การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการระดมสมอง เพื่อ ร่วมแก้ปัญหาในการทำงาน.....	3.0184	1.0227	ปานกลาง
5.การเข้ารับการฝึกอบรม โดยการแสดงบทบาทสมมติ เพื่อสร้างประสบการณ์ตรง.....	3.0691	.9077	ปานกลาง
6.การเข้ารับการฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต.....	3.3134	.8625	ปานกลาง
7.การเข้ารับการฝึกอบรม โดยวิธีการอภิปราย เพื่อรับ ทราบข้อมูลความรู้ความคิดที่หลากหลาย.....	2.9355	.9504	ปานกลาง
8.การฝึกอบรมก่อนเข้ารับตำแหน่งใหม่.....	2.9355	.9106	ปานกลาง
9.การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานราชการ ที่รับผิดชอบ ตรงกับงานที่ปฏิบัติ.....	2.8065	.9715	ปานกลาง
10.การฝึกอบรมที่จัดโดยเอกชน.....	2.4286	.8953	ปานกลาง
<u>การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน</u>			
11.การลาศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก.....	2.6313	.9919	ปานกลาง
12.การลาศึกษาต่อโดยทุนประเภท ข.....	2.7926	.9069	ปานกลาง
13.การลาศึกษาต่อโดยไม่ต้องใช้เวลาราชการ.....	2.5207	.9578	ปานกลาง
14.การลาศึกษาต่อ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน.....	3.0184	1.0227	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	— X	SD	ระดับ ความต้องการ
15.การลาศึกษาต่อโดยใช้เวลาภาคฤดูร้อน.....	3.0691	.9077	ปานกลาง
16.การลาไปเข้ารับการฝึกอบรมที่มีหลักสูตรเกินกว่า 6 เดือน.....	2.1475	1.0030	น้อย
17.การลาไปปฏิบัติงานภายในประเทศ โดยทุนส่วนตัวเพื่อ เพิ่มประสบการณ์การทำงาน.....	2.9078	1.0050	ปานกลาง
18.การลาไปปฏิบัติงานภายในประเทศ โดยใช้ ทุนของ ราชการ.....	3.2166	.9300	ปานกลาง
19.การลาไปปฏิบัติงานในต่างประเทศโดยทุนส่วนตัว.....	3.1336	.8690	ปานกลาง
20.การลาไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ โดยใช้ ทุนของทาง ราชการ.....	2.9493	.9241	ปานกลาง
<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน</u>			
21.การให้คำแนะนำชี้แจงโดยหัวหน้างาน.....	2.8571	.8990	ปานกลาง
22.การจัดให้มีการปฐมนิเทศ ก่อนให้รับงานใหม่.....	2.7235	.8751	ปานกลาง
23.การประชุมชี้แจงโดยผู้บังคับบัญชา.....	2.8940	.8834	ปานกลาง
24.การสับเปลี่ยนงานกับผู้ร่วมงาน ในหน่วยงาน เดียวกัน.....	2.6636	.8883	ปานกลาง
25.การเปลี่ยนไปศึกษางานอื่น ซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไป จากเดิม.....	2.7005	.9367	ปานกลาง
26.การได้รับมอบหมายงานที่ยากให้ปฏิบัติ.....	2.8479	.8050	ปานกลาง
27.การได้รับคำปรึกษา แนะนำ วิธีการแก้ปัญหาในการ ทำงาน.....	2.7419	.8964	ปานกลาง
28.การฝึกปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน.....	2.8986	.9665	ปานกลาง
29.การฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยราชการอื่น.....	2.8387	.9510	ปานกลาง
30.การฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานเอกชน.....	3.0184	.9621	ปานกลาง
<u>การพัฒนาด้วยตนเอง</u>			
31.การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน ของทางราชการ.	2.7512	.9920	ปานกลาง
32.การรับฟังการบรรยายทางสถานีวิทยุ.....	2.9862	1.0251	ปานกลาง
33.การฟังการบรรยายทางสถานีโทรทัศน์.....	3.0277	1.0712	ปานกลาง

ตาราง 14 (ต่อ)

องค์ประกอบและประเด็น ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	— X	SD	ระดับ ความต้องการ
34.การรับฟังการบรรยาย โดยวิทยากรของทางราชการ ...	2.8341	1.0453	ปานกลาง
35.การรับฟังการบรรยายโดยวิทยากรของ หน่วยงานเอกชน	2.8065	1.0316	ปานกลาง
36.การอ่านหนังสือพิมพ์รายวัน วารสาร ณ ที่ทำงาน.....	2.8065	1.0043	ปานกลาง
37.การเขียนบทความ ทางวิชาการลงวารสารของทาง ราชการ.....	2.7926	.9805	ปานกลาง
38.การรับรู้ข้อมูลข่าวสารทันสมัย จากผู้บังคับบัญชา.....	2.7373	.9671	ปานกลาง
39.การได้เรียนรู้วิธีการ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย จากการ สนับสนุนของหน่วยงาน.....	2.7281	.9549	ปานกลาง
40.วิธีการผลิตเอกสาร ทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน.....	2.6636	.9190	ปานกลาง
<u>การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร</u>			
41.มีส่วนร่วม ในการบริหารหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่....	2.8065	1.0316	ปานกลาง
42.กำหนดวิธีการทำงาน ของตนเองในการทำงาน ให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน.....	2.8065	1.0043	ปานกลาง
43.การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของหน่วย งาน.....	2.7926	.9805	ปานกลาง
44.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่สำคัญเกี่ยว กับการบริหาร.....	2.7373	.9671	ปานกลาง
45.การมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน.....	2.7281	.9549	ปานกลาง
46.การได้รับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ของหน่วยงาน.....	2.6313	.9919	ปานกลาง
47.การตรวจสอบการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา.....	2.7926	.9069	ปานกลาง
48.การมีส่วนร่วมประเมินผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อพิจารณาความดีความชอบ.....	2.5207	.9578	ปานกลาง
49.การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน(Q.C.C.)..	3.0184	1.0227	ปานกลาง
50.การใช้กิจกรรมกลุ่ม สร้างคุณภาพงาน (Q.C.C.) ไป ใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานของตนเอง และของ หน่วยงาน.....	3.0691	.9077	ปานกลาง

บทคัดย่อ



การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู
สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4



เสนอต่อมหาวิทยาลัยทักษิณ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2544

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการและเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน ของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ตามตัวแปรระดับตำแหน่ง และ จังหวัดที่ตั้งสถานศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย ครู อาจารย์ ที่ทำการสอนอยู่ในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ปีงบประมาณ 2544 จำนวน 502 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้วิธีการเทียบตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามตัวแปรระดับตำแหน่งและจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาแล้วใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 50 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา การทดสอบที (t-test) และการทดสอบเอฟ (F-test) ในการทดสอบสมมุติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน (ระดับ 3-6 และระดับ 7-8) มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีจังหวัดที่ตั้งสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามความต้องการของข้าราชการครู สังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตการศึกษา 4 คือ ควรจัดการอบรมให้ตรงตามความต้องการของครูและปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงาน ควรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษาและผู้เรียน สื่อวัสดุ-ครุภัณฑ์ ควรจัดให้ทันสมัย เพียงพอให้ครูได้พัฒนาตนเอง โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน หัวหน้างานต้องช่วยแนะนำให้คำปรึกษาและสอนงานให้ได้ ตามลำดับ

A STUDY OF NEED FOR PERSONNEL'S DEVELOPMENT OF TEACHERS
UNDER THE DEPARTMENT OF VOCATIONAL EDUCATION
EDUCATION REGION IV



AN ABSTRACT
BY
NORALUCK CHANKERD

Presented in partial fulfillment for the requirements of the Master
of Education degree in Educational Administration
at Thaksin University
August 2001

This research was aimed at studying levels of the need for personnel's development and comparing such need according to the variables of position classification level and location of the educational institutes, including the compilation of suggestions to improve work performance of teachers under the Department of Vocational Education in Educational Region IV.

The research population was 502 teachers who were teaching in technical and vocational colleges in Educational Region IV, in the 2001 Fiscal Year. The 217 sample subjects were then randomly drawn utilizing Krejcie and Morgan's table and then stratified random sampling technique was used according to the position level and location. Finally a simple random sampling was employed.

The data collection instrument was a 50-item rating-scale questionnaire with open-ended questions. The statistics employed were percentage mean standard deviation, and alpha coefficient. The t-test and F-test were used to test the hypotheses.

The research results showed that:

1. As a whole and in the individual components, the level of the need for personnel's development was moderate.
2. As a whole and in the individual components, the teachers who were in different position classification levels (PC 3-6 and 7-8) did not show significantly different needs for personnel's development.
3. As a whole and in the individual components, the teachers who taught at different locations did not show significantly different needs for personnel's development.

The teachers put forward these suggestions to enhance personnel's development. In-service training should be provided according to the needs of the teachers and personnel. Permission for personnel to further their education, to attend training, and to go on study trips should reflect the needs of the educational institutions and students. Modern teaching media, equipment and supplies should be made available and adequate for all teachers to use in self-development. Lastly, teachers should be allowed to take part in work administration and the unit administrators should help supervise and give advice regarding their work.

ประวัติย่อของผู้นักวิจัย

ชื่อ - สกุล

นายณรลักษณ์ จันทร์เกิด

เกิดวันที่

วันที่ 27 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2498

ភូមិសំរោង

อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

708/22 ถนนเพชรเกษม อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพังงา

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

วิทยาลัยเทคนิคพังงา ถนนเพชรเกษม อำเภอเมือง จังหวัดพังงา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2514

ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ.3) จากโรงเรียนอินทพิสัย อำเภอมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2516

ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ.5) จากโรงเรียนพรหมานุสรณ์
(ประจำ จังหวัดชาย) อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี

พ.ศ. 2520

การศึกษาบัณฑิต (กศ.บ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
กรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2543

ศึกษาดูงานการศึกษา ประเทศมาเลเซียและประเทศสิงคโปร์

พ.ศ. 2544

กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา