



ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3
(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

บังคม ป้องประสิทธิ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จฯ

วัน เดือน ปี 23 ส.ย. 2552

เลขทะเบียน 00219833

เลขเรียกหนังสือ

๑๓

373.12

๒๖๔๘๗

๑๕๕๐

๑๖.๒

วิทยานิพนธ์(แผน ข)นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2550

**A STUDY OF PERSONNAL DEVELOPMENT NEED OF TEACHERS
IN KEY STAGE 3 (MATTHAYOM 2) OF BANGPLEERATBAMRUNG
SCHOOL UNDER THE OFFICE OF SAMUTPRAKARN
EDUCATIONAL SERVICE AREA ZONE 2**

BUNGKOM PONGPRASIT

**This research is a part of the study under the curriculum of Master of Education
Program in Educational Administration**

2007

Copyright of Bansomdejchaopraya Rajabhat University

วิทยานิพนธ์ (แผน ข) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 2 ของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ
เขต 2

โดย บังคม บ้องประสิทธิ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ (แผน ข) รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล
กรรมการ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ (แผน ข) ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต



.....ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายงานบัณฑิตศึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ (แผน ข)



.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด)



.....กรรมการ
(ดร.นิวัตต์ น้อยมณี)



.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.นงลักษณ์ เรือนทอง)

มังคม ป้องประสิทธิ์. (2550). ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์(แผน ข) ครุศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ:บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล, ดร.นิวัฒน์ น้อยมณี

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยส่งแบบสอบถามและได้รับคืนมาทั้ง 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวม 9 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสอนงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการลาศึกษาต่อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าแผนพัฒนาการศึกษาชาติได้ปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ประชากรไทยทุกคน ได้ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพ ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบัน ครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้การศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเอง ดังนั้นครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จึงเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาตนเอง โดยวิธีการพัฒนาด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำให้เกิดผลดีต่อผู้เรียน

Bungkom Pongprasit. (2007). A Study of Personnal Development Need of Teachers in Key Stage 3 (Matthayom 2) of Bangpleeratbamrung School under The Office of Samutprakam Educational Service Area Zone 2. Master of Education. Bangkok : Graduate School of Bansomdejchaophaya Rajabhat University.

Advisors. Assoc. Prof.Dr. Pompipat Permpon, Dr. Niwat Noymanee

The objective of this study were a study of personnal development need of teachers in Key Stage 3 (Matthayom 2) of Bangpreeratbumrung School under The Office of Samutprakam Educational Service Area Zone 2. To study the demand level of the personnal development activities. The populations used in this research were 24 teachers at Bangpreeratbamrung School. The instrument used for collecting data with a check list and rating - scaled questionnaire 5 point. Colfecing data were analyzed by using program to achieve percentage, mean, and standard deviation.

The result of the this study found that the personnal development need of teachers in Key Stage 3 (Matthayom 2) of Bangpreeratbamrung School under The Office of Samutprakam Educational Service Area Zone 2. Administrators in 9 aspects at the high 9 aspects : study tour, research promotion, training, seminar, information spread out , job teaching, orientation , work shop, further study. Aspects at high level study tour aspects were at low level further study.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์(แผน ข) เรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3(มัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีของ ดร.นิวัตต์ น้อยมณี รศ.มณี เหมทานนท์ และรศ.ดร.พรพิพัฒน์ เพิ่มผล ที่ให้ความกรุณาเมตตา สละเวลาให้คำแนะนำ เสนอข้อคิดเห็น และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณท่านผู้บริหาร และคณะครูสายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนทุกๆ ด้านด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณอันสูงสุดของคุณพ่อ คุณแม่ผู้ให้ชีวิตให้การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ให้ลูกเป็นคนดีมีความพยายามขยันหมั่นเพียร จนมีชีวิตที่ดี ขอกราบขอบพระคุณครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจ แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จ

บังคม ป้องประสิทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
ประกาศนุญการ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการพัฒนาบุคลากร.....	7
โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากร.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย.....	67
อภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	73
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	87
ภาคผนวก ค.....	95
ประวัติผู้วิจัย.....	96

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง 9 ด้าน.....	57
3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการปฐมนิเทศ.....	58
4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการอบรม.....	59
5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการสอนงาน.....	60
6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ.....	61
7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการสัมมนา.....	62
8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการศึกษาดูงาน.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์ บำรุงในด้านการลาศึกษาต่อ.....	64
10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ.....	65
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์ บำรุงในด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ.....	66

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศนับว่าเป็นรากฐานของการพัฒนาประชากรของประเทศถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่ามากที่สุดที่จะต้องพัฒนา เพราะถ้าหากส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างเต็มที่และทั่วถึง จะช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน (กรมวิชาการ, 2545 : 11) ด้วยเหตุนี้ ทุกชาติจึงมีความพยายามที่จะจัดการศึกษาให้ประชาชนในชาติให้ได้รับการศึกษาสูงที่สุด แนวทางการพัฒนาของประเทศไทยที่ผ่านมาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 การพัฒนาได้พยายามดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ แต่ทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ได้มีการพัฒนามากนักจึงยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา "มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" เป้าหมายดังกล่าวจะสำเร็จลงได้จะต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา หลังจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของแผนฯ ตามแนวคิดที่ว่า "การพัฒนาประเทศคือ การพัฒนาคน" งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่า เป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานคือ ครู จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2545 : 7) แต่ความเจริญไม่ได้หยุดยั้งอยู่แค่นี้เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว ค่านิยมและทัศนคติก็เปลี่ยนแปลงตาม มนุษย์เกิดการแข่งขันต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอดจนทำให้คุณธรรมเสื่อมถอย ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านๆมาได้พยายามเน้นการพัฒนาคนแต่ยังทำไม่ได้เต็มที่ ยังขาดปัจจัยและวิธีการที่จะต้องปรับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่จึงทำให้การพัฒนาคนยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) จึงได้กำหนดให้พัฒนาคนให้มีคุณภาพพร้อมคุณธรรมและรอบรู้ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป้าหมายดังกล่าวจะสำเร็จลงได้ จะต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังกำหนดให้พัฒนาคนตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดา จนกระทั่งเกิดและเจริญเติบโตตามวัยอย่างเหมาะสม โดยพัฒนาคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ มุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนทั้งด้านจิตใจ มีทักษะความรู้พื้นฐานในการดำรงชีวิต

การพัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและยั่งยืนถาวร จะเห็นได้ว่าหัวใจสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ตามแนวคิดที่ว่า การพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคน งานพัฒนาคนจึงเป็นงานสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานคือครู จึงจำเป็นที่ครูต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร,2545 : 8)

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งเพราะคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับครูซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการในโรงเรียน และโรงเรียนเป็นหน่วยงานดำเนินการให้การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพของการศึกษาจึงอยู่ที่คุณภาพของโรงเรียน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ถึง 9 หมวด มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในหมวดที่ 1 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระบวนการผลิตและการพัฒนาครูต้องกระทำอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ หมวด 9 มาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545 : 6 – 38)

ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จะทำให้การพัฒนาประเทศสู่ความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามมีจุดสำคัญอยู่ที่การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัย 4 ประการ ในการบริหารคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และวิธีการจัดการ (Management) เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัย ในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ และวิธีการจัดการ ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดีมีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน ก็เป็นที่แน่ใจว่าการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากร

ของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถก็คือการพัฒนาบุคลากร (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2541 : 1)

เมื่อมีการสรรหาคัดเลือกคนดี มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้วก็มีได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดีตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมัยหนึ่งก็ได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาลูกปฏิบัติงานให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2538 หมวด 3 ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรตามมาตรา 76 โดยระบุว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2541 : 83)

เมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดชัดเจนในเรื่องการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยมีแนวคิดที่สรุปได้ว่าการที่ประเทศจะพัฒนาไปได้อาจต้องเน้นสนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนในประเทศมีการศึกษาที่ดีมีความรู้ในระดับที่สูงเป็นความรู้ที่คงทนถาวรยั่งยืน ต่อเนื่องตลอดชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย และจัดให้อย่างทั่วถึง โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งเน้นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข และได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพของตนนั้น ครูจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถ และเข้าใจในแนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนจัดประสบการณ์ให้ทันสมัยตลอดเวลา ด้วยเหตุดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน เพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของครูมีความสำคัญยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์ และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระความรู้ต่างๆที่ส่งเสริมท้าทาย พัฒนาการคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่

สอดคล้องเพื่อให้รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 72)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยครูผู้สอนในระดับชั้นเดียวกันกับผู้วิจัยในเรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 โดยใช้แบบของ สิทธิชัย ผลวิจิตร และวิภารัตน์ แสงไชยไพบลุยซึ่งประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน ดังนี้ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 24 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

ตัวแปรตาม ได้แก่ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน ได้แก่ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีดังนี้

1. เพื่อนำผลจากการวิจัยไปเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงได้นำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
2. ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การปฏิบัติงานของครู มีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอสิ่งที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ไว้ดังนี้

การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ความต้องการ หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่น่าจะเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียน

การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ครู หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวง

เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนในอำเภอบางพลี อำเภอบางปะ และกิ่งอำเภอบางเสาธง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงซึ่งมีหลายด้านโดยใช้แบบของ สิทธีชัย ผลวิจิตร และวิภารัตน์ แสงไชยไพบูลย์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ ตัวแปรตาม คือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 9 ด้าน ดังนี้ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การสอน งาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศนำมาเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร
2. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดความต้องการพัฒนาบุคลากร

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรในความรับผิดชอบตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน นักการภารโรง ต้องดูแลพัฒนาโดยหน่วยงานนักวิชาการ นักการศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาเสนอแนวคิดไว้ดังนี้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 122 – 123) กล่าวว่าแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร มิใช่อยู่ที่คำตอบแทนที่องค์กรให้ แต่อยู่ที่ความพึงพอใจในงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสนองตอบความต้องการของตนเอง สิ่งทีบุคลากรทุกคนต้องการ คือ

1. ต้องการรู้ว่า ตนเองเป็นใครในองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และสามารถทำอะไรกับองค์กรได้บ้าง
2. ต้องการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล วางแผน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานขององค์กร
3. ต้องการผลสะท้อนกลับ คือต้องการทราบว่าตนเองทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในชีวิตต่อไป
4. ต้องการคำแนะนำ และช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา คือ ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารือ และเข้ารับการพัฒนาด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อ ปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานให้ทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 28) มีแนวคิดว่า การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการสร้างความพร้อมให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยทำงานพัฒนาเป็นสองระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูประจำการ ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเร่งรัด เพื่ออบรมพัฒนาให้เกิดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่และทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิรูปการศึกษา การอบรมดังกล่าวนี้ใช้รูปแบบวิธีการศึกษาทางไกลโดยสื่อประสมที่มีลักษณะครอบคลุม ทั้งนี้สำหรับครู ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้น การเร่งรัดพัฒนาดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย การดำเนินการส่วนนี้อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการประสานงานพัฒนา โดยสำนักงานปฏิรูปการศึกษาทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ

ระยะที่ 2 สร้างกลไกการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นระบบอย่างต่อเนื่องจากการดำเนินการระยะแรกส่งเสริมให้มีการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำกับดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครู สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ และสภาวิชาชีพ เพื่อร่วมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงต่อไป

กมล ภูประเสริฐ (2545 : 64 – 68) แสดงทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ทัศนะ ดังนี้

ทัศนะที่ 1 เกิดจากแนวความคิดของบริษัทแมคคินซี (McKinney) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานไม่ได้ขึ้นกับโครงสร้างขององค์กรเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ เรียกว่า 7-S (McKinney 7S Framework) ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์กร (Structure) หมายถึง โครงสร้างการบริหารหรือที่รู้จักกันในชื่อแผนผังการบริหารงานอาจจะจัดได้หลายรูปแบบซึ่งจะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร จึงจะเป็นจุดแข็งขององค์กร ถ้าไม่สอดคล้องกันอาจกลายเป็นจุดอ่อนขององค์กร โครงสร้างขององค์กรโดยทั่วไปมักจะแบ่งโดยหน้าที่ (Functional Structure) เช่น ฝ่ายธุรการ ฯลฯ หรือแบ่งตาม สายงาน สายปฐมวัย สายประถมศึกษา สายมัธยมศึกษา

2. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ที่วางแผนขึ้นมาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาวะภายในหรือภายนอกกลยุทธ์จัดทำขึ้นโดยวัตถุประสงค์จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถสูง กลยุทธ์มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กร ในลักษณะที่ว่า การจัดโครงสร้างองค์กรควรจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์นั้น ๆ

3. ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ เช่น ระบบการพัฒนาบุคลากร ระบบการเรียนการสอน ระบบการนิเทศภายใน ฯลฯ ขั้นตอนต่าง ๆ จะบอกถึงวิธีการทำงาน

4. ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารของผู้บริหารระดับสูง (Style) รวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูง เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูง มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรมากกว่าคำพูด

5. บุคลากรในองค์กร (Staff) หมายถึง บุคลากรทุกระดับขององค์กร รวมถึงแบบแผนและพฤติกรรมที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อบุคลากร ได้แก่ การมอบหมายงาน การจูงใจ การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

6. ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรโดยภาพรวมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และปฏิบัติงานได้เหนือกว่าองค์กรอื่น

7. ค่านิยมรวมกันของบุคลากร (Shared values) หมายถึง แนวคิด ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กร ที่ไม่ปรากฏออกมาเป็นทางการ แนวคิดพื้นฐานขององค์กร รวมทั้งความคาดหวังจะให้องค์กรเป็นไปในอนาคต ถ้าเป็นสิ่งที่ร่วมกันของสมาชิกจะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงาน หรืออีกนัยหนึ่งอาจตีความว่าหมายถึง วัฒนธรรมขององค์กร(Culture)

ทัศนะที่ 2 แนวความคิดของแง่ของการบริหารงานบุคคล มีความเชื่อว่านอกจากจะมีการวิเคราะห์งานกำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน สรรหา คัดเลือก บรรจุ ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานแล้ว ภารกิจหลักของการบริหารงานบุคคลก็คือ การพัฒนาบุคลากรถ้าพิจารณาถึงบุคลากรในสถานศึกษา บุคลากรทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งหมายความว่า ค่านิยม ความร่วมมือ การมุ่งพัฒนา ความรับผิดชอบ ฯลฯ ทั้งนี้มิได้หมายความว่า บุคลากรในสถานศึกษาทั้งหมดหย่อนในคุณสมบัติด้านต่าง ๆ แต่ควรพิจารณาในลักษณะที่ว่า จะทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรมีคุณสมบัติดีกว่าที่เขาเป็นอยู่ มีคุณสมบัติเหมาะสมกับกาลสมัยและภารกิจที่จะต้องปฏิบัติในอนาคต เพื่อยกระดับบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น อันจะช่วยให้มาตรฐานการศึกษา มีระดับสูงขึ้นด้วย

ทัศนะที่ 3 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขณะที่เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานในหน้าที่ไปด้วย ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อทำให้ปริมาณจำกัดและล่าช้า ในขณะที่ความต้องการพลังความสามารถของบุคลากรนั้นรุนแรงและรวดเร็ว และบุคลากร

มีจำกัด จำเป็นต้องแสวงหายุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรในลักษณะอื่น จึงจะทันการณ์ ทางออกอาจจะมียูหลายทาง ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การนิเทศภายใน การฝึกฝน วิธีการพัฒนาตนเอง เช่น การใช้รูปแบบการพัฒนางานและการวิจัยและพัฒนา ซึ่งไม่จำเป็นต้อง เคลื่อนย้ายบุคลากรออกจากสถานศึกษา แต่ให้มีการพัฒนาได้ในขณะปฏิบัติหน้าที่

การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์(Management by Objective – MBO) การบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์ หรือ MBO เป็นเทคนิคการบริหารงานที่จัดอยู่ในระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารในปัจจุบันซึ่งให้ความสำคัญกับคนหรือบุคลากรในองค์การโดยมีแนวความคิด ว่าการบริหารหรือการทำงานนั้นควรตอบสนองความต้องการของคน เห็นความสำคัญของการทำงาน ในลักษณะร่วมแรงร่วมใจกันซึ่งให้ได้ผลงานที่ดีกว่า การบังคับหรือลงโทษ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ แสดงความคิดเห็นและรับผิดชอบร่วมกัน

ความเป็นมาของแนวคิดนี้มาจากแนวคิดที่ว่า “วัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารงาน การบริหารจะดำเนินการไปด้วยดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมี วัตถุประสงค์ เป็นหลัก สุดท้ายที่ต้องการ การจัดกิจกรรมแต่ละอย่างจะต้องมุ่งไปที่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

แนวคิดและหลักการของ MBO.

1. ผู้ร่วมงานทุกคนต้องการอิสระในการทำงาน
2. ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรับผิดชอบอย่างสูงต่องาน
3. ผู้ร่วมงานทุกคนมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อความสำเร็จต่องาน
4. ผู้ร่วมงานทุกคนต้องรู้วัตถุประสงค์และวิธีการทำงานที่แน่นอนมีส่วนร่วมในการกำหนด

วัตถุประสงค์และวิธีการทำงาน

5. ทำให้เขาารู้สึกว่าความสำเร็จของงานเกิดจากพวกเขาเอง

ประโยชน์ของ MBO.

1. กำหนดวิธีการวัดการทำงานของแต่ละบุคคล ช่วยสร้างสรรค์ประโยชน์ขององค์การ
2. เกิดการประสานงานในการทำงานเป็นทีม
3. เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาคriticalในหน่วยงานเกี่ยวกับขอบเขตและความรับผิดชอบ
4. เป็นกระบวนการนำไปสู่ผลทั้งในส่วนขององค์การและบุคคล
5. เป็นเครื่องมือวัดความไม่ถูกต้องหรือเบี่ยงเบนในระบบบริหาร เช่นการประจบสอพลอ

การใส่ร้ายป้ายสี

6. เป็นเครื่องมือในการกำหนดขอบเขต อำนาจ และความรับผิดชอบในการควบคุมของหัวหน้างาน

7. เป็นเครื่องมือจัดสรรงบประมาณ

8. เป็นเครื่องช่วยกำหนดและวัดความสามารถว่าผู้ใดควรก้าวหน้า หรือควรพัฒนาอย่างไรก็ตาม MBO. เป็นเทคนิคการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลแต่ปัจจัยหลักของการทำงานชนิดนี้ ยังอยู่ที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะหัวหน้างานต้องใช้ศาสตร์ความเป็นผู้นำ ใช้ศิลปะการทำงานร่วมกับคน ใช้คนให้เหมาะกับงาน สร้างขวัญกำลังใจให้ทุกคนเห็นความจำเป็นของความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2547 : 195 – 202)

วิจารณ์ แสงไชยไพบูลย์ (2549 : 14) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาดังกล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องใช้กลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรในการพัฒนาให้สัมพันธ์กัน จึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาตัวเองได้ เพราะสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความยืดหยุ่น และบรรยากาศในการทำงานของครูผู้สอน ครูผู้สอนต้องยึดมั่นในการถ่ายทอดความรู้พื้นฐานที่มาจากความเชื่ออย่างใดอย่างหนึ่งจนถือเอาเป็น ค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม การปฏิบัติตนของบุคลากรในการทำงานยังดูเฉื่อยชาปราศจากบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ แสดงให้เห็นว่าถึงเวลาอันควรที่จะปรับเปลี่ยนตนเองในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

จากแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่าความต้องการของบุคลากร องค์กรทางการศึกษาควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยวางแผนกลยุทธ์และให้สัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีการพัฒนางานก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว เมื่อสถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ที่จะพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนก็จะทำให้บุคลากรหรือครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความภูมิใจในการมีส่วนร่วมและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งก็จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพในที่สุด ดังนั้นจึงควรทำทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาตนเองตามความต้องการด้วยวิธีการต่างๆดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ความต้องการ เป็นรากฐานสำคัญของการจูงใจภายในเนื่องจากความต้องการของมนุษย์อยู่ภายในตัวเอง แรงจูงใจให้กระทำของคนได้มาจากพลังที่อยู่ในภายในตัว ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ เป็นความต้องการเบื้องต้นต้องการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการทางสังคม และความต้องการทางด้านจิตใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งความต้องการทางด้านสังคมจะปรากฏขึ้นมาภายหลังจากความต้องการทางด้านชีวภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ความต้องการความรับผิดชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่อง ความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต (สมยศ นาวิกรม, 2539 : 127)

กฤษสิริ เชียงสี (2545 : 17) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของ เฮิร์ซเบิร์ก ได้กล่าวถึงหลักทฤษฎีไว้ 2 องค์ประกอบ ว่าเป็นการศึกษาปัจจัยภายในตัวมนุษย์ที่เป็นสาเหตุให้เกิดพฤติกรรม พบว่าความต้องการของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความแตกต่างกันของความต้องการ 2 ด้าน คือ พื้นฐานด้านชีววิทยา และความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลาตนเอง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งได้แก่นโยบายและการบริหาร สภาพะโนงาน รายได้ วิธีการปกครอง เป็นต้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในตัวมนุษย์ ได้ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพ

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบาย และวิธีการบริหาร หัวหน้างาน สภาพที่ทำงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน แต่มิได้ทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขึ้นมาได้ เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของคน และเป็นการป้องกัน ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในงานนั้น แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบในหน้าที่ ตลอดจนการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สิ่งนี้จะเป็นปัจจัย ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพขึ้น และเพิ่มผลผลิตให้องค์การมากขึ้น

วราภรณ์ นักพัฒนพาทย์ (2545 : 11) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีชื่อเสียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ดีในทุกวัฒนธรรม ทุกลักษณะวิชาชีพของบุคคลและในทุกองค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าความต้องการ (Hierarchy of Needs) ออกเป็น 5 ระดับ และความต้องการแต่ละระดับ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสิ่งที่ตนต้องการจากระดับต่ำสุดไปสู่สูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระพื้นฐาน คือความต้องการที่จำเป็นสำหรับความอยู่รอดของชีวิตทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง คือ ความต้องการที่จะมีกินมีใช้อย่างพอเพียงและตลอดไป มีที่อยู่อาศัยมั่นคงปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และภัยธรรมชาติ เช่น มีงานทำมีรายได้พอเพียง มีบ้านรั้วรอบขอบชิด

3. ความต้องการความรัก ความเมตตา และการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางสังคม คือ มีความต้องการที่จะมีเพื่อนอยากให้คนข้างเคียงรักใคร่เอ็นดู อยากมีเพื่อนสนิทที่ไว้ใจได้อยากทำงานร่วมกับผู้อื่นที่พึงพอใจ

4. ความต้องการเกียรติ และ ความเคารพตนเอง คือ ต้องการมีรากฐานและบทบาท ในสังคมอยากให้บุคคลอื่น ๆ นิยมชมชอบยกย่องสรรเสริญ เช่น อยากให้เขาจำชื่อตำแหน่งของตนได้ อยากแสดงความรู้ ความสามารถที่ตนมีให้ผู้อื่นเห็น อยากเป็นผู้นำของหมู่คณะ

5. ความต้องการประสบผลสำเร็จด้วยตนเองคือความต้องการที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จ เช่น พยายามศึกษาหาความรู้ หรือปฏิบัติงานจนได้ฐานะ หรือตำแหน่งที่มุ่งหวัง ให้เกิดผลสำเร็จด้วยความพยายามที่ทำด้วยตนเองในทางที่ถูกต้อง

ความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์ว่า บุคคลมีความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต (Survival needs) ต้องการปัจจัยทางกายภาพ อาหาร ที่อยู่อาศัย ต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ในชีวิต ทรัพย์สิน หน้าที่การงาน ต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (Love and belonging needs) จากบุคคลในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ต้องการฐานะทางสังคม และเกียรติยศ ศักดิ์ศรี (Esteem or Status Needs) มีสถานภาพที่มีความสำคัญในองค์การ ได้ทำงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต (Needs for Self Actualization) ต้องการพัฒนาจิตใจ ต้องการค้นพบและพัฒนาศักยภาพความสามารถและปฏิบัติไปสู่เป้าหมายของชีวิต นอกจากนั้นมนุษย์มีความต้องการที่จะพัฒนาปัญญา ทักษะ ความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และต้องการจะตอบสนองในทางสร้างสรรค์ ในการทำงาน ที่จะทำให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni & Starratt, 1998 : 85)

ความต้องการของบุคลากร เป็นความต้องการพื้นฐานของการดำรงชีวิตที่บุคลากรทุกคนขาดไม่ได้ และต้องการแสวงหาเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะแสวงหาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด จึงต้องกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุน การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ตรงตามความต้องการขององค์การนั้น และให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ ได้รับทราบผลการดำเนินงาน ได้เข้ารับการพัฒนา และได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากร ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และความสำเร็จในการทำงาน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการของบุคลากรด้วยการพัฒนาบุคลากร จะทำให้เกิดผลดีต่อจิตใจของบุคลากร และยังเป็นผลดีต่อการดำเนินงานขององค์การ

การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และงานที่กำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำในอนาคตโดยตรง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล และเป็นความจำเป็นขององค์การทุกองค์การ หลังจากที่ได้มีการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานแล้ว บุคลากรจะพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า ตลอดจนเทคนิคในการทำงานได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จึงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่หลากหลายของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

กุลธน ธนาพงศ์ธร (2540 :167 - 169) ได้เสนอความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 กลุ่มความหมาย คือ

1. กลุ่มความหมายแรก เป็นการให้ความหมายเฉพาะของการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น โดยให้นิยามไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละคนในเชิงสร้างสรรค์ทั้งในทัศนะความคิด การกระทำ ความสามารถ ความชำนาญ และ เจตคติ วิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. กลุ่มความหมายที่สอง เป็นการให้ความหมายในแง่ที่เป็นการฝึกอบรมโดยให้นิยามไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการฝึกอบรม โดยเตรียมบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยเสริมสร้างความชำนาญให้เกิดการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

3. กลุ่มที่สาม เป็นการให้ความหมายของกลุ่มทั้งสองควบคู่ เป็นถ้อยคำเดียวกันโดยให้นิยามไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การ จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและเจตคติอย่างค่อนข้างถาวร อันจะอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 68) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการที่กว้างขวาง หมายถึง กิจกรรมทั้งปวง ที่มีลักษณะเป็นการเพิ่มพูนความสามารถ การเรียนรู้ การสอน การให้ความรู้ทุกประเภท ไม่ว่าลักษณะ หรือวิธีการแบบใด ๆ

อำนาจ แสงสว่าง (2540 : 226) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

เจลิยว บุรีภักดี (2542 : 83) การพัฒนา คือ การสร้างความเจริญ ซึ่งเป็นผลผลิตจากการใช้ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการต่าง ๆ ก่อให้เกิดผลเป็นการเจริญ การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างคนให้มีความเจริญ ซึ่งความเจริญดังกล่าวพิจารณาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นสิ่งที่ตั้งามให้เกิดกับตน การแก้ปัญหา สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนและบุคคลอื่น การรักษาสິงที่ดี การรักษาคุณธรรมความดีของตนไว้ ดังนั้นการพัฒนาตนเอง จึงเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้กับตนเองและองค์กร

ทิพย์นา จิระนคร (2542 : 17) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทำให้มีการสร้างความเจริญงอกงามในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ให้ก้าวหน้า เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

นวลศรี บุญรักษ์ (2542:14) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ให้มีความเจริญเติบโตทั้งทางสมอง และจิตใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคลากร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ในทางที่ดี อันจะส่งผลให้ งานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์กร

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 80) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ 2 ความหมาย คือ

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถในการทำงาน

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การให้การศึกษาโดย พยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นด้วยเทคโนโลยี เทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการที่จะต้องไปรับตำแหน่งใหม่

นันทนา วงศ์ทิม (2545 :18) สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ พัฒนาเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจในการทำงาน รักงานและรู้จักแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

สุธี เมธิกุล (2545:16) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการดำเนินการให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีความรู้ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือให้มีความสามารถสูงขึ้นในการเสริมสร้างทักษะและความชำนาญให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้หน่วยงานก้าวหน้าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพ์ ดวงสว่าง (2541 : 24) ได้กล่าวไว้ว่า “การจัดเตรียมการต่าง ๆ ที่ระบบโรงเรียนจัดทำขึ้นเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในระบบโรงเรียนเริ่มตั้งแต่การจ้างบุคลากรเข้าทำงานจนกระทั่งปลดเกษียณ”

สังคม จิตนาวสาร (2546 : 36) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพครู ตลอดจนการปรับปรุงการเรียนการสอน การส่งเสริมให้คนอื่นที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูง

จากความหมายของการพัฒนาบุคลาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรให้มีทัศนคติที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เกิดทักษะ มีความเข้าใจ นำวิธีการที่เหมาะสมมาใช้แก้ปัญหาในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ ตลอดจนเกิดค่านิยมที่ดีในการทำงานส่งผลให้ หน่วยงานหรือองค์กรเกิดการพัฒนา ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กร ที่ผู้บริหารทุกระดับต้องนำมาใช้ในการบริหารงานเพื่อสร้างคุณภาพการบริหารการพัฒนาบุคลากรจึงถูกบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ทุกหน่วยงาน โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ก็เช่นเดียวกันจะมีโครงการพัฒนาบุคลากรบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการทุกปี การศึกษา ผู้วิจัยเป็นบุคลากรสายผู้สอนซึ่งทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความสนใจต้องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ว่าต้องการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงทำวิจัยนี้ขึ้น

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

เป็นที่ทราบกันดีว่า โลกปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี นิเวศวิทยา เป็นไปอย่างรุนแรงและรวดเร็ว องค์กรซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ

สังคมก็ต้องได้รับอิทธิพลดังกล่าวในหลากหลายแง่มุม สภาพแวดล้อมเหล่านี้ส่งผลให้องค์กร สันตะเทือน ต้องปรับเปลี่ยนตัวเองในทุกด้านให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อแข่งขันกับ องค์กรอื่น ๆ เป็นผลทำให้ผู้บริหารทุกระดับมองความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา องค์กรว่า บุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงจะมีความสามารถพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ ทำให้องค์กรพัฒนาได้ ถึงขีดสุดซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 66) กล่าวว่า ความเจริญ ทางวิทยาการและเทคโนโลยีไม่หยุดยั้ง จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์กรจะ ก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจ ที่สำคัญยิ่งที่ทางโรงเรียนจะต้องดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวปฏิบัติ นอกจากนั้นแล้ว วิจิตร อวระกุล (2540 : 25-27) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่องค์กรต้อง พัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ บุคลากรใหม่ที่เข้าทำงาน จะมีเพียงความรู้ก่อนการทำงาน ซึ่งได้ศึกษา เสร็จเรียนมาจากสถาบันทางการศึกษา แต่ยังไม่อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้ ต้องมีการ สอนงาน อบรม เพื่อปรับความรู้ให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ ขณะเดียวกันก็เป็นการ เพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเดิมให้เป็นผู้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน และเพื่อความ ก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางการแข่งขัน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540 : 83) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือมีการบรรจุและ แต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่าสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็น จะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการ อบรมถึงวิธีการทำงาน (In - service training) ให้ด้วย ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยไม่ สามารถทำงานได้ทันทีที่ต้องการอบรมก่อนจึงจะทำงานได้ นอกจากนี้เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไป นาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จะต้อง มีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรม ของส่วนราชการ จะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบัน อื่นก็ได้ เช่น สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

นวลศรี บุญรักษ์ (2542 :15) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นเพราะความเจริญทางด้านวิทยาการ เทคโนโลยี และช่องว่างระหว่างความสามารถกับ

ความต้องการของงาน จึงต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่องานให้สูงขึ้นด้วย

นันทนา วงศ์ทิม (2545 : 20 - 21) สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่าจะทำให้เกิดประโยชน์ 6 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบและวิธีปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานดีขึ้น
2. การพัฒนาบุคคลเป็นอีกวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุในการปฏิบัติงาน
3. การพัฒนาบุคคลช่วยลดระยะเวลา ของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่
4. การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระ ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ในการให้คำแนะนำหรือตอบคำถามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การพัฒนาบุคคล เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากร ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
6. การพัฒนาบุคคลยังช่วยให้บุคคล ๆ นั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุปความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เกิดจากองค์การหรือหน่วยงานมองเห็นบุคคลเป็นทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในหน่วยงาน การที่จะบำรุงรักษาไว้ให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานให้ถึงขีดสุดของตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การนั้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพปัจจุบัน เกิดผลตามเป้าหมาย ทำให้องค์การพัฒนามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงที่สำคัญมากในการสร้างบุคลากรหรือมนุษย์ให้เป็นต้นแบบอย่างต่อเนื่อง และไม่หยุดนิ่ง นอกจากนี้การสร้างบุคลากรยังต้องคำนึงถึงการให้บุคลากรสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ทั้งยังตอบสนองกับสังคมโลก (Global Social) ได้อย่างสันติสุข ในขณะที่เดียวกันแต่ละคนยังต้องมีเศรษฐกิจดี มีอาชีพ อยู่ร่วมในครอบครัวด้วยความผาสุก มีพื้นฐานดำรงชีวิตหรือปัจจัย 4 รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ส่วนสำคัญต่อการพัฒนาดังกล่าวทั้งหมดล้วนมาจากความรู้หรือการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งส่วนสำคัญดังกล่าวเป็นหลักในการจัดทำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ควรต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจดีขึ้น รัฐบาลต้องติดอาวุธทางปัญญาแก่ครู กล่าวคือ มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาทุกวัน

เพื่อแข่งขันกับโลกได้ ภายใน 1 ปี ครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่ำ 7 วันขึ้นไป หลักในการจัดทำ ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการต้องแปลความหมายของยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ให้ได้ เช่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ต้องกำหนดให้ได้ว่าต้องกำหนดกิจกรรมอะไรบ้าง เป็นข้อ ๆ ไป การเพิ่มศักยภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของ การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษากำหนดกิจกรรมการพัฒนาเป็น 6 ข้อ คือ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 14 – 16)

1. กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่สายบริหาร
2. พัฒนาทักษะการเรียนรู้ การสอน
3. ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม
4. ส่งเสริมครูภูมิปัญญาไทย
5. สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรในระดับเขตพื้นที่
6. อุดหนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อผลงานของ องค์การและเพื่อสนองความต้องการของบุคลากรที่ปรารถนาที่จะได้รับโอกาสก้าวหน้าในการ ปฏิบัติงานอันถือเป็นความต้องการพื้นฐานโดยทั่วไปของมนุษย์ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จำเป็นต้องเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการ หลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

จำเนียร ชุณหโสภาค (2539 : 39) ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึง ความต้องการขององค์การและบุคลากร มีการวางแผนและให้นำผลของการพัฒนาไปใช้ในหน่วยงาน หรือองค์การได้ นอกจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2544 : 1 – 2) ได้เสนอแนวทาง ในการดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้ได้รับการพัฒนา อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน โดย ก.ค. มีหลักเกณฑ์ว่าให้ข้าราชการครูทุกคนถือเป็น หน้าที่ที่จะต้องพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องส่งเสริม สนับสนุน โดยเฉพาะการให้ได้รับการพัฒนาโดยวิธีการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ใน เวลา 2 ปี ตามนโยบายการพัฒนาข้าราชการครูของกระทรวงศึกษาธิการ

วิภารัตน์ แสงไชยไพบูลย์ (2549 : 16) ศึกษาพบว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่จัด ขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลตามที่ต้องการต้องการ ซึ่งการ เปลี่ยนแปลงสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงาน ผลงาน บรรยากาศของที่ทำงาน และวิธีการ

ทำงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ โดยการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีหลักการพัฒนามุคลากรอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและทั่วถึง

สรุปได้ว่าการพัฒนามุคลากรเป็นกระบวนการที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันเพื่อหาวิธีการและเทคนิคที่จะทำให้มุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น โดยการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จำเป็นต้องมีหลักการพัฒนามุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง และให้สอดคล้องสัมพันธ์กับการกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบของมุคลากรและที่สำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

กระบวนการพัฒนามุคลากร

ในการดำเนินงานเพื่อให้มุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ นั้น จะต้องมีการกระบวนการที่เป็นขั้นตอน มีระบบ ซึ่งการพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาคนเพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งผู้บริหารจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนามุคลากรในหน่วยงาน ให้ชัดเจน โดยจัดทำเป็นกระบวนการพัฒนามุคลากรตามขั้นตอน

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2540 : 6) กล่าวว่าในการพัฒนามุคลากรนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนและกำหนดขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ และความจำเป็น ในการพัฒนามุคลากร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผลการปฏิบัติ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ข้อมูลจากปัจจัยที่นำมาพิจารณาจะช่วยให้ผู้บริหารสรุปได้ว่า ในขณะนั้นโรงเรียนมีความต้องการ และจำเป็นที่จะต้องพัฒนามุคลากรในด้านใด

2. วางแผนการพัฒนามุคลากร เมื่อสรุปได้แล้ว ผู้บริหารก็จะสามารถตัดสินใจได้ว่า มุคลากรคนใดควรจะได้รับการพัฒนาตามลำดับก่อนหลังหรือพร้อม ๆ กัน ถ้ามีมุคลากรที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการพัฒนาน้อยคน ก็อาจขอให้มีการจัดการฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่น และถ้ามีมากคน อาจดำเนินการเอง นอกจากนั้นแล้วยังมีผู้ที่ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒด้านการพัฒนามุคลากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนามุคลากรมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้มุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีแผนรองรับเมื่อกลับเข้าปฏิบัติงาน และมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน (แก้วลี เจริญพจน์, 2541 : 126) นอกจากนี้ ชูชัย สมितिไกร (2542 : 6 - 7) ได้อธิบายถึงกระบวนการพัฒนามุคลากร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอนใหญ่ ดังนี้

1. การสำรวจและการกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร คือสิ่งที่องค์กรต้องการได้จากการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร เมื่อองค์กรทราบถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรแล้วขั้นตอนต่อไปเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ และระยะเวลาของโครงการพัฒนาแต่ละโครงการไว้อย่างชัดเจน ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจจะมากเกินกว่าความสามารถที่จะตอบสนองได้ในเวลาหนึ่ง ๆ ดังนั้น การวางแผนจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของแต่ละโครงการเพื่อให้สามารถจัดสรรและบริหารทรัพยากรขององค์กรอันมีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมการพัฒนา ซึ่งขั้นตอนต่อไปนี้คือการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร เช่น ในแง่ของหลักสูตร วิธีการ กิจกรรม และรายละเอียดอื่น ๆ เป็นต้น ทั้งนี้การพิจารณาจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโครงการเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเป็นดีที่สุด

4. การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนสุดท้ายของการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงสิ่งบรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่แก้ไขในการดำเนินงานต่อไป

วรากรณ์ นักพัฒนาพทย์ (2545 : 19 - 22) ได้ให้แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนดังนี้

1. การหาความต้องการพัฒนา (Needs) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวบุคลากรเองมีความต้องการพัฒนา และผู้บริหารต้องหาทางกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อได้ความต้องการของบุคลากร

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นตอนแสวงหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุง ตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้การสอน หรือการทำงาน เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่ข่าวสาร

4. ความเป็นไปได้ (Validation) ความเป็นไปได้ของโครงการศึกษา โดยการวินิจฉัยศึกษา การทดลอง (Pilot study) และการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้โครงการดำเนินไปด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) การนำโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้การฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถทำได้โดยตนเอง และขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลของโครงการที่ทำ ว่าบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาอย่างมีหลักเกณฑ์และควรประเมินทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

จากผู้ที่ให้ความหมายของกระบวนการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว พอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้คือ สำรวจความต้องการพัฒนา ศึกษาความต้องการพัฒนา บุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร จัดหากิจกรรมการพัฒนา ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร และสุดท้ายการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะทำให้บุคลากรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ วิธีการพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายวิธีและแต่ละวิธีก็ให้ผลที่แตกต่างกัน บางครั้งในการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกันไป การเลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมจะช่วยให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่านดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล (2532 : 119) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ 18 วิธี คือ 1) การประชุมนิเทศ 2) การสอนงาน 3) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติงาน 4) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ 5) การหาพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน 6) ให้ทำหน้าที่ผู้ช่วยงาน 7) การให้รักษาการแทน 8) พาไปสังเกตการณ์การทำงาน 9) ส่งไปศึกษาดูงาน 10) ประชุมสัมมนาและฝึกอบรม 11) ส่งเข้าประชุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน 12) จัดเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอ 13) จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานให้พอใช้ 14) การอ่านแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ฟังปาฐกถาทางวิชาการ 15) ให้ทำการทดลอง วิจัย โดยเฉพาะวิจัยในงานที่ทำอยู่เป็นประจำ 16) ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน 17) ให้มีการปรึกษาหารือ 18) การนิเทศงาน

แคสเทตเตอร์ (Castetter 1992 : 224 - 243) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ 1) การบรรยาย 2) การประชุม 3) การสัมมนา 4) การอภิปราย 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 6) การหมุนเวียนตำแหน่ง 7) การสอนแบบสำเร็จรูป 8) การประชุมย่อย 9) การมอบหมายงานพิเศษ 10) การแจกเอกสาร 11) การศึกษาเฉพาะกรณี 12) ภาพยนตร์ 13) เทปบันทึกเสียง 14) โทรทัศน์ 15) การเล่นเกม 16) การเลียนแบบ 17) การฝึกอบรมระยะสั้น 18) การบรรยายโดยครูพิเศษ 19) การสาธิต 20) การทดลองปฏิบัติงาน 21) การใช้ครูผู้ช่วย 22) การศึกษาพิเศษ 23) การจัดการฝึกงาน 24) โครงการวิจัย 25) การเยี่ยมชมกิจการ 26) โปรแกรมการแลกเปลี่ยน 27) กิจกรรม

รายบุคคล 28) การศึกษาการประสานงาน 29) การแสดงบทบาทสมมติ 30) การฝึกหัดแก้ปัญหา 31) การระดมความคิด 32) การมีส่วนร่วมกับสถาบันทางสังคม 33) การจัดทัศนศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540 : 202 – 205) กล่าวว่า การใช้เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ ประสพการณ์ และจำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา และกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งแยกออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมปรึกษาหารือ การฝึกงาน กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง การสาธิต การอภิปราย ทัศนศึกษา สัมมนา

2. การพัฒนาเป็นรายบุคคล ได้แก่ การฝึกงาน การเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การเลือกเรียนเป็นรายวิชา การเข้ารับการฝึกอบรม การไปศึกษาต่อ การให้ทดลองปฏิบัติจริง การดูงาน สังเกตการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น ยุทธศาสตร์ โยธะพล (2542 : 68) ศึกษาพบว่า การพัฒนาโดยวิธีการส่งไปศึกษาต่อข้าราชการครูมีความต้องการในระดับน้อย เนื่องจากข้าราชการครูประสบภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ส่งผลให้รายได้ประจำไม่เพียงพอที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ สุรวิรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : 143) พบว่า กิจกรรมพัฒนาที่ใช้ปฏิบัติในระดับมากได้แก่ การประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย และการศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์นภา จิระนคร (2542 : 5) เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ 5 องค์ประกอบ คือ การฝึกอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

กฤษณี เชียงลี (2545 : 13) ศึกษาพบว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สามารถนำมาใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงาน การลาศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน สังเกตวิธีการทำงาน และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงาน

กษมา แพร่ภิญโญ (2546 : 90) ศึกษาพบว่า ข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนทวารวดี มีความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทางวิชาการในระดับมาก โดยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และวิธีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ซึ่งวิธีที่ความต้องการมาก คือ วิธีการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542 : 124) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการหลากหลายกิจกรรม แต่ที่จัดมากที่สุด และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จอย่างมากได้แก่ การฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมมีหลักสูตรต่าง ๆ ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ และถนัดในแต่ละสาขาวิชาซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคลากรและนำความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

จากกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรว่ามีกิจกรรมที่หลากหลายที่สามารถจัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม และการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตามในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร องค์การหรือหน่วยงานจะต้องพิจารณาและเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร สภาพแวดล้อม ลักษณะขององค์การ เรื่องที่ต้องการจะพัฒนา และบุคลากรที่จะพัฒนา ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร พอสรุปได้ดังนี้ คือ 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การสอนงาน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การสัมมนา 6) การศึกษาดูงาน 7) การลาศึกษาต่อ 8) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 9) การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ที่จะเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานและการปฏิบัติงาน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้หลายท่าน ดังนี้

บรยงค์ โตจินดา (2543 :164) ได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมด้านการบริหารบุคคล ที่พยายามจะแนะนำชี้แจงให้พนักงานได้เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตลอดจนรู้จักหน่วยงานที่จะต้องเข้าสังกัดหน้าที่รับผิดชอบ และรับรู้ถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรอบรู้เข้าใจและสามารถช่วยให้ปรับตัวอยู่ในองค์การได้อย่างปกติสุข เป็นการลดปัญหาความไม่เข้าใจกัน และ ขจัดขัดแย้งที่อาจจะเกิดในอนาคต นอกจากนั้นยังได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปฐมนิเทศไว้โดยสรุปใจความได้ ดังนี้

1. ลดความกังวลในการเริ่มงานใหม่ของบุคลากร
2. ช่วยให้เกิดความคุ้นเคยกับสภาพงานและเพื่อนร่วมงาน
3. ช่วยให้เข้าใจกฎระเบียบข้อบังคับและข้อปฏิบัติต่าง ๆ ขององค์การ
4. ช่วยลดอัตราการเข้า – ออก ของบุคลากรในระยะการทดลองงาน

เสนาะ ดิเียว (2543 : 99) ได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้อีกว่า เป็นการแนะนำคนที่เข้าทำงานใหม่ให้ได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ขององค์การ เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย หน้าที่งานหน่วยงานที่ทำ เงื่อนไขของการจ้างทำงาน ค่าจ้าง บุคคลชั้นบริหาร เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า การปฐมนิเทศหมายถึง กิจกรรมเริ่มต้นที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ได้ทราบเรื่องราว ข้อบังคับ ข้อตกลงต่างๆกฎ ระเบียบ นโยบายขององค์การหรือหน่วยงาน ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นิยมกันโดยทั่วไป เนื่องจากสามารถดำเนินการได้ง่าย มีระบบและสามารถทำได้คราวละมาก ๆ มีหน่วยงาน นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และแนวปฏิบัติของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2540 : 50) ได้ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า หมายถึงกระบวนการขององค์การ ในอันที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระเบียบแบบแผน เพื่อให้บุคคลมีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) มีทัศนคติ (Attitude) ทักษะ (Skill) ความชำนาญประสบการณ์ที่เหมาะสม หรือเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวร และมีมาตรฐาน เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่อง เป็นภาระที่ไม่สิ้นสุด เพื่อแก้ปัญหาขององค์การในช่วงเวลาที่เหมาะสม เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การแก้ปัญหาการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

การฝึกอบรมเป็นวิธีการเพิ่มพูนสมรรถภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ การกระทำ ความชำนาญ ตลอดจนความรู้ลึกและพฤติกรรมที่องค์การต้องการ การฝึกอบรมโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์ 4 อย่าง คือ

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ
2. เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม
4. เพื่อเปลี่ยนเจตคติให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การ

วินิจ เกตุขำ (2541 : 2 – 4) ได้กล่าวถึงการฝึกอบรมว่ามีวัตถุประสงค์โดยแบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 3 ประเภท คือ 1) เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ 2) เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีในด้านประโยชน์ของการฝึกอบรมในระดับพนักงานจะช่วยส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ช่วยลดอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาด ช่วยทบทวนแนวความคิดและทัศนคติ ช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถที่สูงขึ้นในระดับผู้บังคับบัญชาการฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดผลงานดีขึ้น ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด ลดภาระการปกครองบังคับบัญชา ช่วยเสริมสร้างความเป็นภาวะผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด และในระดับหน่วยงานหรือองค์การ การฝึกอบรมจะช่วยให้เกิดประโยชน์ คือลด ค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน ลดความสูญเสียด้านวัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่าย ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรง ทางอ้อม และช่วยสร้างกำไรในการประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน

พิมพ์ ดวงสว่าง (2541 : 38) แสดงทัศนะเกี่ยวกับการฝึกอบรม ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการวางแผนซึ่งระบุ ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร รวมถึงการกำหนดรูปแบบ ในการฝึกให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์

ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับงบประมาณ ความสามารถของวิทยากร หลักสูตร และผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ต้องอาศัย ซึ่งกันและกัน ตามโครงสร้างของ The – High – Impact Training Model มี 6 ขั้นตอน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การระบุความต้องการในการอบรม (Identify Training Needs)
2. การวางแผนวิธีการฝึกอบรม (Map The Approach)
3. การสร้างเครื่องมือการเรียนรู้ (Produce Learning Tools)
4. นำเทคนิคการอบรมไปประยุกต์ใช้ (Apply Training Techniques)
5. การสรุปและประเมินผล (Calculate Measurable Results)
6. การติดตามผล (Track Ongoing – Through)

ซารี มณีศรี (2542 : 90) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นกลวิธีที่จัดให้บุคคล เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ทำหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

นิรขรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 :12) ได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความชำนาญ ความรู้อันจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่จำกัดการศึกษา สถานที่ เพศ และโอกาส เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การฝึกอบรมจะช่วยลดปัญหาของการทำงาน และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2540 : 462) ให้ความหมายการฝึกอบรมว่า เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝีมือในการทำงาน (Skill) และความสามารถ (Capacity) ของบุคลากรทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

นันทนา วงศ์ทิม (2545 : 35) ให้ความคิดเห็น ในหนังสือชื่อ Principle of Personal Management ว่าการฝึกอบรมเป็นความพยายามของ องค์กรที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานไปในทางพัฒนาขึ้น ทั้งทางด้านทัศนคติ ทักษะในการทำงาน พัฒนาความรู้ ความคิด และยังรวมถึง การช่วยจัดความกังวลใจ ข้อข้องใจ ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้หมดไปอีกด้วย

นอกจากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว นิรขรา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 9) ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมว่า เปรียบเสมือนการฝึกปฏิบัติในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและสร้างทัศนคติที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ บุคลากรอันเป็นทรัพยากรอันล้ำค่าขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญดี ย่อมทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพและสามารถแข่งขันกับอารยะประเทศได้ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงสินค้าและบริการเพื่อให้องค์กรหรือธุรกิจนั้นอยู่รอด ซึ่งสอดคล้องกับ สมเดช สีแสง (2543 : 116 – 117) ที่ให้ความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นกิจกรรมช่วยป้องกัน

ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยการเสริมสร้างความเข้าใจกับบุคลากรเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมสร้างวิทยาการอันทันสมัยให้กับบุคลากร เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคลากร อยู่เสมอ เนื่องจากเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะสั้น ภายใต้งบประมาณจำกัดและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ ช่วยประหยัดรายจ่าย ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และเพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานที่ปฏิบัติ โดยจัดขึ้นในระยะสั้นระหว่างปฏิบัติงานหรือนอกเวลา เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกันหรือสายงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญปัญหาและอุปสรรค ช่วยสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

ซารี มณีสรี (2542 : 91 - 92) ได้แบ่งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกอบรม เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre - Entry Service Training) การศึกษาอบรมให้ความรู้ทั่วไปทั้งการศึกษาทั่วไปและเฉพาะวิชาชีพ

2. การอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (In - Service Training) จัดเมื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่แล้ว อาจจัดในรูปการประชุมนิเทศ การแนะนำงาน และเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วระยะหนึ่ง อาจจัดอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ (Refresher Service Training) และฝึกอบรมเพิ่มเติม (Refraining) ความรู้ใหม่หรือมีการโยกย้ายปรับเปลี่ยนงานใหม่

สรุปได้ว่า ความหมาย ความสำคัญและแนวปฏิบัติในการฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้ความเข้าใจเพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการปรับปรุงพฤติกรรมอันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเครื่องมือที่พัฒนาบุคลากรของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งทำให้ประหยัดงบประมาณ (เงิน วัสดุ คน) เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว และแบ่งเบาภาระของหัวหน้างาน โดยใช้กระบวนการดังนี้ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม ตรวจสอบความต้องการ ออกแบบโครงการ นำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร จัดวางระเบียบในการดำเนินงาน ฝึกอบรม การประเมินผล การติดตามผล

3. การสอนงาน ความหมายของการสอนงาน หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องรับผิดชอบต่อการโดยส่วนรวม โดยเฉพาะจะต้องหาวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญวิธีหนึ่งที่มีอยู่ในองค์การต่าง ๆ โดยไม่รู้สีกตัวหรือไม่ได้ตั้งใจ ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายของการสอนงานไว้ ดังนี้

ศรชัย ฉัตรวิริยะชัย (2538 : 230) กล่าวว่า การสอนงานคือการให้ความช่วยเหลือเป็นส่วนตัวจากผู้จัดการ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการที่ได้ผลดีที่สุด เนื่องจากเป็นการนำเอาอำนาจและความรับผิดชอบ สำหรับการพัฒนาบุคลากรไปไว้ในที่ตรงจุดที่สุด คือที่ผู้จัดการด้วยการแนะแนวทาง และสนับสนุนลูกทีมในการปฏิบัติงานของเขา ความหมายนี้ยังสอดคล้องกับสมคิด บางโม (2538 ข : 84) ได้ให้ความหมาย ข้อดี และข้อจำกัดของการสอนงานไว้ว่า การสอนงานเป็นการแนะนำให้รู้จักวิธีปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนงานหรืออบรมในระหว่างการปฏิบัติงาน อาจเป็นการสอนรายบุคคลหรือสอนเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีประสบการณ์และทักษะในเรื่องที่สอนจริง ๆ การสอนงานมีข้อดีคือ เน้นเนื้อหาตามความเหมาะสมของแต่ละคน ส่วนข้อจำกัดคือ คุณค่าขึ้นกับผู้สอนงานซึ่งส่วนใหญ่คือหัวหน้างาน

จากความหมายของการสอนงานที่ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้กล่าวสรุปได้ว่า การสอนงานหมายถึง การที่หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ สอนหรือถ่ายทอดวิธีปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จะปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุมเชิงปฏิบัติการถือเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรม เป็นการนำความรู้ทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ มีนักวิชาการให้ความหมายการประชุมเชิงปฏิบัติการไว้หลายท่าน ดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2540 : 94) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้อบรมเกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำไปใช้ปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือบรรยาย เช่น การสัมมนาเชิงปฏิบัติการบัญชี หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น คือต้องเน้นหรือมีชั่วโมงทางการปฏิบัติมากกว่าการบรรยายทั่วไป

สรุปการประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแก้ปัญหาที่ประสบร่วมกัน โดยเน้นการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้ผลงานเป็นรูปธรรม เช่นการฝึกใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ การประชุมเพื่อสร้างคู่มือหรือนวัตกรรมหรืออุปกรณ์การเรียนการสอนแบบฝึกต่าง ๆ เป็นต้น

5. การสัมมนา วิจิตร อาวะกุล(2540 : 97) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นการประชุมหาแนวทางกว้าง ๆ โดยผู้ที่ทำหน้าที่และเกี่ยวข้องจากทุกสาขาอย่างกว้างขวาง มีลักษณะดังนี้

1. มีการประชุมสมาชิกทั้งหมด เพื่อรับฟังนโยบาย วัตถุประสงค์ มีการให้ความรู้เกี่ยวข้องแก่ผู้ร่วมประชุม โดยการบรรยาย อภิปราย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากร ชักถามปัญหา

2. อาจมีการแบ่งกลุ่มเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาลักษณะเดียวกับ ชินดิเคต หรือไม่มีการแบ่งกลุ่มเมื่อประชุมใหญ่แล้วก็เลิกไป

3. มีลักษณะเน้นเพื่อแลกเปลี่ยนเพิ่มพูนความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ แก่สมาชิก

4. มีปัญหาที่กำหนดไว้แน่นอน และเป็นปัญหาค่อนข้างมีระดับการแก้ไขปัญหาลึก และต้องร่วมมือกับหลายฝ่าย

5. เมื่อเสร็จการสัมมนาก็จะพิมพ์สรุปการสัมมนา เพื่อให้สถาบัน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวปฏิบัติหรือเสนอหน่วยงาน เพื่อรับนโยบาย ถือเป็นแนวปฏิบัติในบางเรื่องที่สามารถปฏิบัติได้

กล่าวโดยสรุป การสัมมนา หมายถึง การประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอแนวคิด และประสบการณ์ โดยผู้เข้าร่วมทุกคน เตรียมเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาเสนอประกอบการพิจารณาในประเด็นที่ตั้งไว้ หรือหัวข้อในการสัมมนาจนได้ข้อสรุปเป็นภาพรวมของกลุ่ม

6. การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนามนุษษการอีกวิธีหนึ่ง ที่นำมาใช้ในการสร้างความรู้ความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงาน การที่องค์กร หรือโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่น กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในหน่วยงาน หรือในโรงเรียนของตนได้ มีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญและแนวปฏิบัติไว้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีดิลัง (2532 : 122) ได้ให้ความสำคัญของการศึกษาดูงานว่า

1. การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนามนุษษการในการเพิ่มวุฒิ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาครูในระยะเวลาตามหลักสูตรของสาขาวิชา ซึ่งจะต้องไปศึกษาที่สถาบันการศึกษาหรือในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตัวครูเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. การศึกษาดูงาน เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรเดินทางไปศึกษาภายนอกสถานที่ที่ตัวบุคลากรปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเรียนรู้ถึงวิธีการและกระบวนการ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองในด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุด ช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

ชาวี มณีศรี (2542 : 332) ให้ความสำคัญของการศึกษาดูงานว่า เป็นการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นวิธีหนึ่งทำให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือการปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การไปศึกษาดูงานเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สร้างบรรยากาศและส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ดี และช่วยให้เกิดความเชี่ยวชาญในการทำงาน

จากแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่าการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่เป็น ประสพการณ์ตรงโดยที่จะช่วยให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ได้ไปพบเห็นสัมผัสจากแหล่งความรู้จริง และให้แนวคิดแก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดี สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติไปในทางสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรด้วย

7. การลาศึกษาต่อ การศึกษาต่อเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร โดยที่ผู้ศึกษาต่อมีโอกาสได้รับความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และการเพิ่มวุฒิทางการศึกษา ถ้าหากมีโอกาสและไม่ขัดกับระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ผู้บริหารโรงเรียนควรรหาทางสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2538 หมวด 3 ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการซึ่งให้ความสำคัญกับบุคลากรตามมาตรา 76 โดยระบุว่าให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการโดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม (สมาน รั้งสิโยกฤษฎ์, 2541 : 1, 83)

ได้มีนักวิชาการแสดงทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อดังนี้ การศึกษาต่อหรือการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมจัดเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง โดยผู้ศึกษาต่อจะได้มีโอกาสทั้งในด้านการรับความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้สูงขึ้นด้วย ถ้าหากมีโอกาสและไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับ ผู้บริหารโรงเรียนควรรหาทางสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ ซึ่งรูปแบบของการศึกษาต่อในปัจจุบันทำได้หลายทาง เช่น การศึกษาระบบทางไกล การเข้าโครงการอบรมบุคลากรประจำการ เป็นต้น (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534 : 81) ซึ่งสอดคล้องกับกิติมา ปรีดีติลล (2532 : 122) กล่าวถึงการศึกษาต่อว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีใหม่ ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ในโรงเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น เป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของครูในโรงเรียนได้ทางหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียที่จะเกิดแก่การเรียนการสอนของนักเรียนด้วย

การศึกษาต่อแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การลาศึกษาต่อในประเทศ และการลาศึกษาต่อต่างประเทศ

1. การลาศึกษาต่อในประเทศ มีสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบดังนี้

1.1 อายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่ 1 มกราคม ของปีที่จะเข้าศึกษา เว้นแต่จะได้รับ

อนุมัติพิเศษจากกรมต้นสังกัด

1.2 มีพื้นฐานความรู้และคุณสมบัติตามระเบียบที่สถานศึกษากำหนด

1.3 ต้องมีเวลารับราชการติดต่อกันไม่น้อยกว่า 12 เดือนเต็ม สำหรับในส่วนภูมิภาค และ 24 เดือนเต็ม สำหรับในส่วนกลาง ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคมของปีที่เข้าศึกษา

1.4 ต้องปฏิบัติราชการมาด้วยดี มีความประพฤติเรียบร้อย สำหรับการพิจารณาส่งไปศึกษาต่อ นั้น แบ่งประเภทของข้าราชการที่อนุมัติให้ไปศึกษาต่อได้ 2 ประเภท คือ

ประเภท ก. ได้แก่ ข้าราชการที่กรมเจ้าสังกัดส่งไปศึกษาต่อในสถานศึกษา ต่าง ๆ โดยไม่ผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ

ประเภท ข. ได้แก่ ข้าราชการที่กรมเจ้าสังกัดอนุญาตให้ไปศึกษาต่อได้ ต่อเมื่อข้าราชการผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อได้ด้วยตนเอง

การลาศึกษาต่อประเภท ก. นั้น กรมเจ้าสังกัดจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกเอง โดยผู้ที่ไปศึกษาไม่ต้องยื่นคำร้องขออนุญาตเอง แต่ผู้ที่ไปศึกษาด้วยทุนประเภท ข. ผู้ขอจะต้องยื่นคำร้องขออนุญาตผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงกรมเจ้าสังกัด

2. การลาศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ มีสิ่งที่ผู้บริหารควรทราบคือ

2.1 ผู้ขอลาจะต้องอายุไม่เกิน 35 ปีสำหรับการลาศึกษาต่อระดับปริญญาตรี และอายุไม่เกิน 40 ปี สำหรับปริญญาโท โดยนับถึงวันที่ออกเดินทาง

2.2 ต้องเป็นข้าราชการและมีเวลารับราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่หากกระทรวง ทบวง หรือกรมเจ้าสังกัดเห็นว่ามีความจำเป็น ก็อาจอนุมัติให้เป็นราย ๆ ไป

2.3 เป็นผู้มีความรู้ในภาษาต่างประเทศที่จะใช้ในการไปศึกษานั้นได้

กล่าวโดยสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงในสถานศึกษาเพื่อเป็นการเพิ่มวุฒิการศึกษา และเพิ่มพูนความรู้ที่สูงขึ้น ประสพการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มความรู้และคุณภาพในการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง ซึ่งจัดในรูปของห้องสมุด (Library service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดเพื่อประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรในองค์การเช่นเดียวกับการบริหารทางการแพทย์และอื่น ๆ การจัดให้มีการบริการห้องสมุดมีประโยชน์หลายประการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเองและองค์การด้วย (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 35)

ยงค์ ชุ่มจิต (2535 : 184) กล่าวถึงการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. ทุก ๆ โรงเรียนควรรับเป็นสมาชิกเอกสารทางวิชาชีพที่ตีพิมพ์หลาย ๆ ฉบับ
2. ควรจัดมุมหนังสือหรือห้องสมุดย่อย ๆ ไว้ในทุก ๆ อาคารเรียน
3. ควรส่งเสริมให้ครูใช้หนังสือ วารสารทางวิชาชีพอย่างกว้างขวาง เมื่อได้รับความรู้หรือ

ความคิดใหม่จากการอ่าน ก็ให้เสนอแนวความคิดในที่ประชุม

วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2535 : 115) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการเป็นการส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่าง ๆ และรวมไปถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู เช่น จัดเลี้ยงวันสนทนา จะเป็นการช่วยให้ครูเพิ่มพูนความรู้ยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่ง โรงเรียนอาจจะแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกทางวิชาการต่าง ๆ เช่น สมาคมครูวิทยาศาสตร์ สมาคมครูคณิตศาสตร์ สมาคมครูการศึกษา หรือแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกวารสารการศึกษาต่าง ๆ เช่น วิทยาสาร มิตรครู ครูปริทัศน์ จุลสาร นักบริหาร ฯลฯ นอกจากนี้อาจจะให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยอาจจะให้ครูหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการและมีความสนใจ

สวน นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2537 : 121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ ในโรงเรียน ครูนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นผู้ให้การศึกษาแก่นักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องการเป็นผู้แสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ข่าวสาร ทางวิชาการก็เป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพการจัดการเรียนการสอนให้กับครู และยังเป็นการพัฒนาตัวครูในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เพราะการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการนั้นกระทำได้หลายวิธี เช่น การรับฟังข่าวสารทางวิชาการต่าง ๆ ให้กับครูได้ศึกษาค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูสามารถหยิบอ่านได้สะดวก หรือการแนะนำให้ครูเป็นสมาชิกวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนถึงการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงในวารสารต่าง ๆ นอกจากนี้การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจทำได้โดยการมอบหมายให้อ่านหรือศึกษาบทความหรือเรื่องราวต่าง ๆ แล้วสรุปนำเสนอแก่เพื่อนร่วมงาน หรือสรุปย่อข่าว จัดทำวารสารเอกสารทางวิชาการ จุลสาร เผยแพร่ งาน วิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ ซึ่งถือเป็นกิจกรรมในการพัฒนาครูให้มีความรู้กว้างขวางขึ้น ทั้งในด้านการแสดงออกและทางความคิดและประสบการณ์ทางวิชาการอันจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา การแพร่ข่าวความรู้ทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งสามารถจัดทำในรูปกิจกรรมต่าง ๆ หลายอย่าง นอกจากที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว การจัดนิทรรศการทางวิชาการ หรือแม้แต่จะจัดสัปดาห์ทางวิชาการเป็นการสนับสนุนปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน

สามารถจัดทำในรูปกิจกรรมต่าง ๆ หลายอย่าง นอกจากที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว การจัดนิทรรศการทางวิชาการ หรือแม้แต่ว่าจะจัดสัปดาห์ทางวิชาการเป็นการสนับสนุนปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน

กล่าวโดยสรุปจากแนวคิดของนักวิชาการแนวทางเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากตำราเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การรับวารสารทางวิชาการ การจัดห้องสมุดครูการจัดสรรหาสื่อความรู้ต่างๆ การส่งเสริมให้เขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ การจัดนิทรรศการสัปดาห์ทางวิชาการ เพื่อเป็นการปลูกฝังให้บุคลากรมีนิสัยรักการอ่าน และมีความรู้เพิ่มพูนทันสมัยทันเหตุการณ์

9. การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งจะจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนในขั้นสูงขึ้น เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพครู เพราะผู้จัดทำต้องใช้ความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ ความชำนาญการ หรือความชำนาญต่องานในหน้าที่และผลงานทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้ไปสู่เป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด แต่ในสภาพปัจจุบันมีข้าราชการครูเป็นจำนวนมากที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการอย่างถูกต้อง ทำให้ไม่สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้ (สำนักการศึกษา 2538 : 1) สอดคล้องกับสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ (2538 : 24) กล่าวถึงแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 2539 – 2550 ว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้านผลงานไว้ในหัวข้อปฏิรูปครูและบุคลากร ข้อ 8 ดังนี้ ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงานระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง

จากคำจำกัดความดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผลงานทางวิชาการ เป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสอนที่แสดงถึงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้อย่างดี

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ เป็นการมุ่งพัฒนาความรู้ทางด้านวิชาการให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำผลงาน และมีความริเริ่มสร้างสรรค์ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน อีกทั้งยังเป็นการนำเอาผลงานไปปรับเปลี่ยนระดับและเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานต่อไป

ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา การพัฒนาบุคลากรนั้นทุกองค์การย่อมประสบปัญหา ซึ่งแต่ละองค์การ ต้องแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง และเหมาะสมกับสภาพบุคลากร ขององค์การนั้น ๆ

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ ทั้งในด้าน วิธีการพัฒนา และคุณลักษณะที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา ซึ่งพบว่า ยังมี ปัญหาอยู่มาก ดังที่ ชาญ สวัสดิ์สาส์ (2542 : 18 – 21) กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของ การพัฒนาบุคลากร คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้การสนับสนุน งบประมาณไม่เพียงพอ สถานที่จัดอบรม ไม่สอดคล้องกับหลักสูตร ระยะเวลาในการเตรียมการน้อยเกินไป ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สนใจ เข้าร่วมกิจกรรม วิทยากรขาดทักษะในการให้ความรู้ ผู้รับผิดชอบโครงการไม่รู้บทบาทหน้าที่ ของตนเอง และขาดการประสานงานที่ดี

สำเริง พันธุ์ฝึก (2541 : 74) ทำการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร เป็นเพราะ ผู้บริหารหน่วยงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำการสำรวจข้อมูล วางแผนการพัฒนาไม่ชัดเจน บุคลากรไม่มี ส่วนร่วมในการวางแผน บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนา วิทยากรขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบการพัฒนาไม่เพียงพอ งบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อการจัดหา สื่อวัสดุอุปกรณ์ในการจัดการพัฒนา ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย และบรรยากาศของสถานที่ ไม่สนใจให้เกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนา

สุริรัตน์ เขียมกุล (2542 : 160) ทำการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ไม่ นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2546 :10) ที่กล่าวว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ไม่ได้ใช้ความรู้จากการพัฒนา เนื่องจาก หลักสูตรไม่ตรงกับความต้องการ ครูบางส่วนได้รับการพัฒนาเป็นประจำ แต่บางส่วนไม่ได้รับการ พัฒนา สำหรับ ชาญวิทย์ จันทรสฤษดิ์ (2540 : 204) ทำวิจัยแล้วพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ส่วนหนึ่ง คือ เมื่อจบหลักสูตรการพัฒนาแล้วไม่ได้มีการติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบ และไม่ ต่อเนื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากร เกิดจากสาเหตุต่าง ๆ หลายประการ เช่น บุคลากรที่มีวุฒิสูง บุคลากรดีเด่น หรือที่มีความสามารถมักถูกละเลย ผู้มีหน้าที่ให้การพัฒนามุ่งพัฒนาเฉพาะผู้ที่ ขาดความรู้ และประสบการณ์ ช่วยเหลือเฉพาะผู้มีปัญหา ผู้ที่รับการพัฒนา ไม่ให้ความสนใจ ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคลากรคิดว่า การที่เข้ารับการอบรมเกิดจากตัวเองบกพร่อง ขาดความ สนใจในการพัฒนา การจัดกลุ่มไม่เหมาะสม ขาดการประสานงานที่ดี ขาดแคลนการสนับสนุน ด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์ การพัฒนามีค่าใช้จ่ายสูง ไม่มีการสำรวจความต้องการก่อน

วัตถุประสงค์ไม่สอดคล้องกับงาน และขาดความชัดเจน ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงาน

สำหรับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง เมื่อครูได้รับการพัฒนาตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ฯลฯ แต่ไม่ได้นำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือเกิดผลดีกับเด็กเท่าที่ควร ยังคงใช้ความรู้เดิม ๆ ไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการใช้เทคนิคใหม่ ๆ หรือรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลให้เด็กเป็นเด็กเก่ง เด็กดี และมีความสุข และส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แนวทางการแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร

ได้มีผู้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาบุคลากร ให้หลายแนวทาง ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 23) มีเป้าหมายเพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ จิตสำนึก อุดมการณ์ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีการอบรมครูและบุคลากร ในสาขาที่ขาดแคลน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ ดนตรี นาฏศิลป์ให้เพียงพอ จัดให้ครูและบุคลากรทุกประเภท ได้รับการพัฒนาตนเอง ในหลายรูปแบบรวมทั้งการศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ สร้างขวัญกำลังใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมคุณลักษณะในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความเข้าใจ และทักษะการสอนได้มีผู้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะหลายวิธี ดังนั้นผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรจะต้องเลือกใช้วิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับกับความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของบุคลากรและหน่วยงาน การดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามความต้องการตรงกับปัญหา วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จึงควรดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้ การศึกษาสภาพปัจจุบันสำรวจปัญหาและความต้องการ เก็บรวบรวมข้อมูลวางแผน วิเคราะห์ข้อมูล กำหนดจุดมุ่งหมาย หาทางเลือกในการแก้ไขปัญห กำหนดทางเลือกดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ โดยให้ผู้เข้ารับการสัมมนาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมโดยตรงให้มากที่สุด ติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบเป็นระยะอย่างต่อเนื่องจึงจะสามารถแก้ไขปัญหาก็ถูกต้องตรงกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

แนวทางในการแก้ปัญหการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สำนวความต้องการในวิธีหรือกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรว่าสนใจด้านใด เนื้อหาสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระใด จัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และระดับชั้นในการสอน เขาจะเต็มใจ และนำความรู้ที่

ได้รับมาถ่ายทอดกับนักเรียน ก็จะส่งผลดีต่อนักเรียน นอกจากนั้น ยังส่งผลดีต่อองค์กร หรือ สถานศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้สูงขึ้นด้วย

โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 116 หมู่ที่ 1 ตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีเนื้อที่ประมาณ 19 ไร่ เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2452 ตรงกับสมัยรัชกาลที่ 5 โดยพระอรรคโกวิทวุฒิกุล (กิม แจ่มแจ้ง) เจ้าอาวาสวัดบางพลีใหญ่กลางร่วมกับพระราชาภิรมย์และนายบุญ กาญจนพันธุ์ ได้จัดตั้งโรงเรียนภาษาไทยทำนอง โรงเรียนราษฎร์อนุบาลเชลยศักดิ์ขึ้นในเขตวัดบางพลีใหญ่กลางโดยอาศัยศาลาวัดเป็นที่เรียน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นมูลถึงชั้นประถมเบื้องต้น มีพระฉัตรเป็นครูใหญ่คนแรกต่อมาเปิดสอนถึง ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น

ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 พ.ศ.2486-พ.ศ.2488 กรุงเทพฯถูกทิ้งระเบิดรุนแรง โรงเรียนเทพศิรินทร์ โรงเรียนสวนกุหลาบ และโรงเรียนไตรมิตร ได้อพยพนักเรียนมาเรียนที่โรงเรียน บางพลีราษฎร์บำรุง แต่เมื่อสงครามสงบนักเรียนที่มีภูมิลำเนาในอำเภอบางพลีไม่ยอมกลับไปเรียน ที่เดิม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้อนุมัติให้เปิดสอนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2498 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงได้มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง เป็นโรงเรียนที่เก่าแก่มี่ชื่อเสียง ของจังหวัดสมุทรปราการ เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

ปัจจุบันเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีนักเรียน 3,150 คน ผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 4 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา 130 คน สำหรับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มี ครูผู้สอนจำนวน 24 คน

วิสัยทัศน์

ภายในปี 2550 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงจะเป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นเลิศ ด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา ทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตและการศึกษาต่อ มีความเป็นไทย รู้จักใช้ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่นักเรียนในเขตบริการอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาความเป็นเลิศด้านความรู้คู่คุณธรรม

เป้าหมาย

1. นักเรียนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ รู้จักสิทธิหน้าที่ สร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้สังคมยึดวิถีชีวิตตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
2. นักเรียนมีความรู้และทักษะพื้นฐานเพื่อการดำรงชีพและการศึกษาต่อ
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ถูกต้อง รู้คุณค่า และร่วมสืบสานวัฒนธรรมสำคัญในการอนุรักษ์ภาษาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. นักเรียนมีทักษะกระบวนการ ทางวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ และกระบวนการคิด การจัดการเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม
5. นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยรักการค้นคว้าใฝ่รู้ใฝ่เรียน
6. นักเรียนจบการศึกษานั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ
7. ครูได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

ขอบข่ายการบริหารงาน

จากการปฏิรูปการศึกษาที่มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 32) กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามีขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ จัดให้มีหัวหน้าช่วงชั้น หัวหน้าสาย หัวหน้าสาระ งานพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย งานวัดประเมินผล งานพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน งานประกันคุณภาพ
2. การบริหารงานบุคคล มีการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร พัฒนาศักยภาพ ขวัญกำลังใจ การรักษาวินัย การออกจากราชการ
3. การบริหารงบประมาณ จัดทำแผนของงบประมาณ จัดสรรงบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง พัสดุครุภัณฑ์ การเงินการบัญชี การระดมทรัพยากร
4. การบริหารทั่วไป มีงานธุรการ สำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การควบคุมภายใน งานข้อมูลสารสนเทศ งานดูแลอาคารสถานที่ งานสนับสนุนวิชาการ งานประชาสัมพันธ์ (แผนปฏิบัติการโรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2549 : ญ - ก)

ดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ถึง ความหมาย ความสำคัญและขอบเขตของงานทั้ง 4 ด้าน พอสรุปได้ดังนี้

การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด ในการบริหารงานในโรงเรียน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพิจารณาได้จากความสำเร็จของงานวิชาการ มีผู้ให้ความหมายของ การบริหารงานวิชาการไว้หลายท่าน พอสรุปได้ คือ

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 142) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 3) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง งานการควบคุมดูแลหลักสูตรการสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการบริหารสถานศึกษา โดยจัดกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 33) ให้แนวคิดที่ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้กิจกรรมและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเป็นสำคัญ จึงถือเป็นงานหลักของโรงเรียน

ความสำคัญของงานวิชาการ งานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารงานในโรงเรียน เพราะผลสำเร็จของงานวิชาการคือผลสัมฤทธิ์ที่ปรากฏแก่นักเรียนและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาการบริหารวิชาการจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ ดังนี้

ปัญญา แก้วกียูร (2545 : 17) กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ว่า งานวิชาการมีความสำคัญ โดยมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายของการพัฒนาผู้เรียน งานวิชาการโดยทั่วไป ครอบคลุมถึงการศึกษาปัญหาในชุมชน สังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 1) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรม การศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมา สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจในการบริหารสถานศึกษา ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และศิลปะในการบริหาร เพื่อดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่างานวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสำเร็จของการบริหาร การศึกษาของสถานศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ การกำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ การบริหารดำเนินไปตามเป้าหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 33 - 38) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือ ในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

12. การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากขอบข่ายดังกล่าวสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ มีความกว้างขวางมาก เพราะงานวิชาการเป็นงานหลักของผู้บริหารโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย ทันเหตุการณ์และทันสมัย จะเห็นได้ว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน เป็นภารกิจหลักของผู้บริหาร เพราะงานวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพราะบุคคลเป็นพลังสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เนื่องจากบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ การกระทำ และที่สำคัญคือบุคคลมีความรู้สึนึกคิด นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2544 : 9) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด รักษาและพัฒนาให้ผู้ที่มีความรู้ สามารถพึงพอใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานสามารถกระทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 51) ให้แนวคิดว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการบริหารและจัดการเกี่ยวกับบุคคลในการที่จะเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานและ

ความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรจะต้องดูแล รักษา และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะบริหารจัดการให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพ และประสิทธิภาพซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 6) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีความจำเป็นต้องเรียนรู้วิชานี้ให้มีความลึกซึ้ง และนำไปใช้ให้เกิดทักษะในการบริหารงาน เพราะจะเป็นผลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542:109) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเอาวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด รู้จักสรรหาและเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นเกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และพึงพอใจในงานนั้น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของผู้บริหาร ที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิผล เอื้อประโยชน์แก่ทุกฝ่าย คือโรงเรียน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงนักเรียน

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน มีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดความต้องการบุคคล จนถึงการสิ้นสุดความผูกพันระหว่างบุคคลกับโรงเรียน มีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 33 - 34) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน

9. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
17. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์
20. การออกจากราชการ
21. การขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตวิชาชีพ
22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
23. งานยกเว้นคุณสมบัติ
24. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
25. งานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546ก : 51 - 63) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลไว้ 5 ด้านพอสรุปได้ คือการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

จากขอบข่ายการบริหารงานบุคคลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับงาน 5 ด้าน คือ การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

การบริหารงบประมาณ

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญที่จะขาดไม่ได้ก็คือทรัพยากรหรืองบประมาณซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีความรอบรู้ในด้านการวางแผนและการใช้เงินเพื่อให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุด การบริหารงบประมาณตามระบบ

ในยุคปฏิรูปการศึกษา เน้นการบริหารให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว อิสระ ดำเนินการบริหารอย่างมีขั้นตอนเป็นระบบ ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ พอสรุปได้ดังนี้

สำนักงานประมาณ (2544 : 41) กล่าวว่า การจัดทำงบประมาณที่มีความชัดเจน คือ การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานเป็นแนวทาง ตั้งแต่การวางแผนการจัดสรรงบประมาณ การจัดการที่เน้นผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โดยที่ผลผลิตคือสิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรม ที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อให้บุคคลภายนอกได้ใช้ประโยชน์ ขณะที่ผลลัพธ์หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้จากผลผลิต และผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม สิ่งสำคัญในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานคือ การวัดผลการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงาน ซึ่งจะต้องมีความชัดเจนสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้จริงเหมาะสมกับเวลา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 33) ได้กำหนดแนวคิดในการบริหารงบประมาณว่า คือ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จากการให้บริการ นำมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

อังสนา ศรีประเสริฐ (2547:78) สรุปว่าการบริหารงบประมาณคือ การใช้เงินงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ คือ การวางแผนการใช้จ่ายเงิน ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ให้เป็นระบบ และเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

ความสำคัญของการบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณในโรงเรียน มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การบัญชีและทรัพย์สิน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้เพื่อบริหารงานให้ถูกต้องตามระเบียบมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของงานงบประมาณ ดังเช่น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2540 : 116)ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารงานงบประมาณนั้น มีความสำคัญต่อหน้าที่การงานดังนี้

1. ความสำคัญต่อการวางแผน
2. ความสำคัญต่อการประสานงาน
3. ความสำคัญต่อการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงาน

4. ความสำคัญต่อการเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความเหมาะสม และความถูกต้องของระบบการทำงาน

จากแนวคิดและเป้าหมาย จึงเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระทำ กล่าวพอจะสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารนโยบายเพื่อดำเนินงาน และการพัฒนาการบริหาร การบริหารงบประมาณให้บรรลุวัตถุประสงค์

ขอบข่ายของการบริหารงบประมาณ การกำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถบริหารได้อิสระ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งมีผู้กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546ก : 39 - 40) กำหนดขอบข่ายการบริหารงบประมาณ คือ

1. การจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน
4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

จากขอบข่ายการบริหารงบประมาณที่กล่าวข้างต้น พอสรุปว่า ขอบข่ายการบริหารงบประมาณของโรงเรียน คือ การจัดทำแผน และการเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้จ่ายเงินและการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการบริหารการเงิน การบัญชี พักและสินทรัพย์ของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณของโรงเรียนมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการจัดหาผลประโยชน์ จัดหารายได้มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา เอื้ออำนวยให้การจัดการศึกษาเกิดความพร้อมส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดี

การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นการสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนให้ดำเนินกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนักบริหารการศึกษาได้ให้แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปคือ

ปัญญา แก้วกีร (2545 : 56) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานประสานส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตาม นโยบาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และเป้าหมายที่กำหนด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545ข : 57) ได้สรุปหลักการและแนวคิดในการบริหารงาน ทั่วไปไว้ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด
2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา
3. มุ่งพัฒนาองค์กรทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้เป็นองค์กร สมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม
4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า งานบริหารทั่วไป เป็นงานที่ครอบคลุมการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารด้านอื่น ๆ ทุกด้าน มุ่งบริการแก่สมาชิกในองค์กร และดำเนินการอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ความสำคัญของการบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่าง ยิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียน จำเป็นต้องมีความรอบรู้ ความเข้าใจ ใส่ ติดตาม ดูแล นิเทศติดตามผลการ ปฏิบัติงาน และพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การบริหารทั่วไป เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหาร ทั้งองค์กร เป็นการบริหารที่ช่วยงานอื่น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยความสะดวก บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน

ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนมีขอบข่ายภารกิจ ครอบคลุมไปถึงการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติงานทุกด้านในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้อง มีความรู้ ความเข้าใจถึงขอบข่ายของงาน เพื่อดำเนินการบริหารได้ตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้กำหนด ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป พอสรุปได้ดังนี้

อรพรรณ พรสีมา (2546 : 31) กล่าวว่า ขอบข่ายของการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การกระจายอำนาจภายในโรงเรียน การให้ตัวแทนของผู้มีผลประโยชน์ได้เสียเข้ามามีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ การพัฒนาระบบสารข้อมูล การจัดโครงสร้างองค์กรให้เป็นระบบครบวงจร โดยมี เป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน การเสริมสร้างสัมพันธที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การเพิ่ม ประสิทธิภาพ การบริหาร และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากขอบข่ายของการบริหารทั่วไป สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป มีขอบข่ายที่กว้างขวางมาก และต้องเกี่ยวข้องกับงานทุกงาน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ เพื่อดำเนินงานได้ครอบคลุมบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เพื่อการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังที่ได้กล่าวถึงการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน โดยมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนมีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามีขอบข่ายภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ 4 ด้านข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงซึ่งอยู่ในการบริหารงานบุคคลว่ามีความต้องการพัฒนาอยู่ในสภาพและระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารโรงเรียนได้นำไปปรับปรุงในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนให้บุคลากรได้ทราบกิจกรรมในการพัฒนา ความคิดเห็น และความต้องการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าเมื่อทางโรงเรียนมีการวางแผนการพัฒนาให้ครอบคลุมบุคลากรตามลักษณะและประเภทของงาน จะทำให้การเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดีขึ้นตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศไทย

การพัฒนาบุคลากร เป็นงานที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล ได้มีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

นันทนา วงศ์ทิม (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ด้านการพัฒนาทางจิตใจและด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนรายด้าน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการส่งเสริม

ให้มีการศึกษาต่อ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สุธี เมธิกุล (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 86 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าที่ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ โดยรวมและรายวิธี มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ พบว่า ควรมีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน

อัญชิสา ไกรสรณภานตร (2545) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติ บุคลากรสาย ข และสาย ค ได้ตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด โดยภาพรวมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติจริงบุคลากรสาย ข ประเมินว่าอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่บุคลากรสาย ค ประเมินว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการของบุคลากรสาย ข และสาย ค ต้องการให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งสองสายตรงกัน โดยมีความต้องการให้จัดกิจกรรม การส่งไปฝึกอบรม การสอนงาน การส่งไปดูงาน เป็นลำดับที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับ และกิจกรรมสายสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และกิจกรรมการมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นสองลำดับสุดท้าย ส่วนกิจกรรมการปฐมนิเทศการส่งไปศึกษาต่อ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการประชุมชี้แจง มีความต้องการในระดับปานกลาง

ปราณี จันมา (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาครูด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ และเจตคติ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ การสัมมนา และการปฐมนิเทศ
2. การพัฒนาครูด้านความรู้ความสามารถ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน

3. การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอน และการบริการใช้วิธีการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมาคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา

4. ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่าประสบปัญหาการจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับวิธีการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ วิธีการพัฒนากำหนดจำนวนวัน เวลา ช่วงเวลาไม่เหมาะสมในการทำงาน

สังคม จิตนาวสาร (2546) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลของการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดโดยรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานและองค์การด้านการฝึกอบรม ด้านพัฒนาบุคลากรโดยวิธีปฏิบัติงาน และด้านการศึกษาอบรมและดูงาน สำหรับการจำแนกด้านประสบการณ์ทางการสอน ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อย มีความต้องการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนมาก ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธีญา วาดเขียน (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ผลจากการวิจัยพบว่า ขาดงบประมาณในการดำเนินการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนา ศึกษาดูงาน และปัญหาการขาดแคลนบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ ในกรณีที่มีบุคลากรลาศึกษาต่ออันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกหน่วยงาน และเนื่องจากงานแต่ละ โครงการมีความจำเป็นในการใช้เงินเป็นจำนวนที่สูง มากกว่าที่จะได้รับจากทางราชการ ผู้บริหารจึงควรมีการวางแผนในการใช้งบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนันทา รุ่งเนียม (2547) ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมมีสภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ด้านการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนการปฏิบัติงาน รองลงมาได้แก่ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการสรรหาบุคลากรและคัดเลือก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย และร้องทุกข์

สุรพัฒน์ นิลมงคล (2547) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและเอกชนส่วนใหญ่มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน 9 ด้าน คือ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการสอนงาน ด้านการปรับเปลี่ยน

หน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการส่งเสริมและพัฒนาผลงานทางวิชาการ

ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญ ไม่ให้ความสนใจ และบุคลากรไม่เพียงพอในการทำหน้าที่พัฒนา

ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ และเอกชน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐและเอกชน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เฉพาะในด้านการสอนงาน ด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ การปฏิบัติงาน และด้านการศึกษาต่อ สำหรับการเปรียบเทียบปัญหา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐ และเอกชนมีปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในด้านการปฐมนิเทศ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการสอนงาน ด้านการสัมมนา และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

กิตตินารถ เพ็ญพุ่ม (2548) ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู ภูมิศึกษา : โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 3 วิธี โดยเรียงตามลำดับความต้องการ ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อหรือดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาต่อหรือดูงาน 3) การพัฒนาตนเอง ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 1) การพัฒนาตนเอง 2) การศึกษาต่อหรือดูงาน 3) การฝึกอบรม ด้านการครองตนของครู ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 1) การพัฒนาตนเอง 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาต่อหรือดูงาน ด้านการวัดและประเมินผล ครูมีความต้องการการพัฒนาด้วยวิธี 1) การพัฒนาตนเอง 2) การศึกษาต่อหรือดูงาน 3) การฝึกอบรม

จิโรจน์ แก้วแดง (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึง 8 ด้าน คือ การปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การส่งไปศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ส่วนความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรพบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ งบประมาณในการศึกษาดูงานไม่เพียงพอ รองลงมา คือ บุคลากรขาดโอกาสในการสัมมนาอย่างทั่วถึง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู พบว่าครูจากโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก ส่วนความคิดเห็นต่อปัญหา

การพัฒนาบุคลากรพบว่า ครูจากโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูจากโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่

สิทธิชัย ผลวิจิตร (2548) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลจากการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกโรงเรียนทั้ง 9 ด้าน คือ การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงานและการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนปัญหาการดำเนินการพัฒนาครูโรงเรียนส่วนน้อยมีปัญหา ซึ่งที่พบคือ การศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีปัญหาด้านงบประมาณ มีไม่เพียงพอ การประชุมนิเทศมีปัญหาด้านนาน ๆ จะมีการเรียกบรรจุครูใหม่ ทำให้โรงเรียนไม่ได้เตรียมการในการประชุมนิเทศ การสอนงานมีปัญหาด้านสอนงานแล้วครูไม่นำไปปฏิบัติ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ มีปัญหาด้านครูมีงานต้องรับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาสนใจเกี่ยวกับข่าวสาร การศึกษาต่อ มีปัญหาด้านขาดอัตรากำลังในโรงเรียน และการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ มีปัญหาว่าไม่กล้าทำผลงานทางวิชาการ เนื่องจากเกณฑ์การประเมินค่อนข้างสูง

วิภารัตน์ แสงไชยไพบูลย์ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดมงคลนิมิตร (มงคลพิทยาคาร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดมงคลนิมิตร (มงคลพิทยาคาร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2 ในภาพรวม 9 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้าน การศึกษาดูงาน ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการประชุมนิเทศ ปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะครูมีงานต้องรับผิดชอบมากทำให้ไม่มีเวลาสนใจเกี่ยวกับข่าวสาร

งานวิจัยในต่างประเทศ

อัลเมคห์ลาฟี (Almekhlafi, 1990) ได้ศึกษาวิจัยความต้องการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน 2 เมือง คือ ซานา (Sana) และเทซ (Taiz) ประเทศเยเมน (Yemen) โดยวิธีสำรวจครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการใหญ่ ครูฝ่ายวิชาการ ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม ประเมินค่าและการสัมภาษณ์ พบว่า ไม่มี ความแตกต่างกันทั้ง 5 กลุ่ม คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ความต้องการในด้านวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ อายุ เพศ และลำดับชั้นที่สอน มีความต้องการในด้านการบริหารทางการศึกษา คือ การฝึกอบรม

ซัลลิแวน (Sullivan, 1994) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมและการพัฒนานุคลากรในโรงเรียนรัฐ ฟลอริดา ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการพัฒนานุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนา ลักษณะผู้นำ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้จัก การบริหาร การปรับปรุงองค์กรอย่างมีสติและมีทีมงานที่มีความสามัคคี

คอลเลต (Collette, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการของการพัฒนานุคลากร ผลการศึกษาพบว่า เพศ และประสบการณ์มีผลต่อการพัฒนานุคลากร ความต้องการพัฒนานุคลากรขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร ความแตกต่างของการพัฒนานุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน

การพัฒนาครูผู้ให้การศึกษามีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องทำอย่างเร่งด่วนและทำอย่างสม่ำเสมอ เพราะโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ความเจริญด้านต่างๆเกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง จึงต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ การศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาต่างๆ ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้ขั้นพื้นฐาน แต่มีงานหลายอย่างที่ไม่มีการสอนในสถาบันการศึกษา ซึ่งจะต้องมีการอบรมบุคลากรเสียก่อน จึงจะทำงานได้ นอกจากนี้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด ทฤษฎี ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไป จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ และในการที่จะพัฒนาครู ควรจะมีหลายๆกิจกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยทันเหตุการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งควรมีกิจกรรมดังนี้ การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ และการลาศึกษาต่อ

โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้บรรจุโครงการพัฒนานุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ทุกปีการศึกษา และในปีการศึกษา 2550 ยังได้วางโครงการพัฒนานุคลากร ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหานุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษาวินัย การพัฒนานุคลากร และการออกจากราชการ เป็นต้น

4
ก3.12
1948๗
1550
2.2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรคือ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 24 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ (Checklist) ตามเพศ และ อายุ มีทั้งหมด 2 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2537 : 161) มีทั้งหมด 54 ข้อ โดยกำหนดเป็นค่าระดับความต้องการ ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง ระดับความต้องการมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง ระดับความต้องการมาก
ระดับ	3	หมายถึง ระดับความต้องการปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง ระดับความต้องการน้อย
ระดับ	1	หมายถึง ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบโครงสร้างของแบบสอบถาม
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิด เรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
3. นำแบบสอบถามของ สิทธิชัย ผลวิจิตร เรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จิโรจน์ แก้วแดง เรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อัญชิสา ไกรสรณานันต์ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ ของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร และ นางวิภารัตน์ แสงชัยไพบุลย์ เรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดมงคลนิมิตร (มงคลพิทยาคาร) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มาประยุกต์และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
5. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 20 คน แล้วนำผลที่ได้รับตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยวิธีหาค่าความคงที่ภายในด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าคงที่ภายใน เท่ากับ 0.78
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 24 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือถึงคณะกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อขอเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง และกำหนดรับคืนภายใน 2 สัปดาห์
2. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รวบรวมได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เป็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ โดยแจกแจงค่าความถี่ และร้อยละ มีผลดังนี้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง 9 ด้าน

ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. การประชุมนิเทศ	3.72	0.68	มาก	7
2. การฝึกอบรม	4.03	0.50	มาก	3
3. การสอนงาน	3.72	0.53	มาก	6
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.70	0.68	มาก	8
5. การสัมมนา	3.87	0.64	มาก	4
6. การศึกษาดูงาน	4.10	0.43	มาก	1
7. การลาศึกษาต่อ	3.43	0.60	มาก	9
8. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.77	0.55	มาก	5
9. การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	4.03	0.48	มาก	2
รวม	3.82	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาดูงานค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุดคือ การลาศึกษาต่อค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการปฐมนิเทศ

ด้านการปฐมนิเทศ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. โรงเรียนของท่านหรือผู้ที่รับผิดชอบมีการ จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	3.54	0.93	มาก	5
2. ในการปฐมนิเทศมีการบรรจุเนื้อหา ครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	3.67	0.76	มาก	3
3. ในการปฐมนิเทศได้มีการแจกคู่มือในการ ปฏิบัติงาน	3.71	0.99	มาก	2
4. ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำใจให้ บุคลากรที่บรรจุใหม่หรือรับงานใหม่มี กำลังใจในการพัฒนาตนเอง	3.67	0.86	มาก	4
5. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการจัดกิจกรรม การปฐมนิเทศ	4.04	0.62	มาก	1
รวม	3.72	0.69	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการปฐมนิเทศ โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุดคือ ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา คือ ในการปฐมนิเทศได้มีการแจกคู่มือในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.71 และความต้องการน้อยที่สุด คือ โรงเรียนของท่านหรือผู้ที่รับผิดชอบมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ค่าเฉลี่ย 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ระดับชั้นช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการอบรม

ด้านการอบรม	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
6. บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาทักษะ ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.76	มาก	2
7. บุคลากรได้ฝึกอบรมตามความต้องการ	4.08	0.71	มาก	3
8. มีแผนงาน/โครงการในการฝึกอบรมอย่าง ชัดเจน	3.96	0.69	มาก	5
9. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูใน การจัดการเรียนการสอน	4.25	0.60	มากที่สุด	1
10. โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู	4.04	0.62	มาก	4
11. บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมที่โรงเรียนอื่นจัด เมื่อกลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ บุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน	3.71	0.80	มาก	6
รวม	4.03	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการอบรม โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.17 และความต้องการน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมที่โรงเรียนอื่นจัด เมื่อกลับมา ได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน ค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการสอนงาน

ด้านการสอนงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
12. การสอนงานในโรงเรียนของท่าน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สอนงานด้วยตนเอง	3.58	0.83	มาก	5
13. การสอนงานในโรงเรียนของท่าน หัวหน้างาน เป็นผู้สอน	3.67	0.76	มาก	2
14. การสอนงานในโรงเรียนของท่าน ผู้ปฏิบัติงาน สอนงานซึ่งกันและกัน	3.63	0.77	มาก	4
15. โรงเรียนของท่านดำเนินการสอนงานโดย มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติและเรียนรู้งานด้วยตนเอง	3.63	0.64	มาก	3
16. การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	4.13	0.53	มาก	1
รวม	3.72	0.53	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการสอนงาน โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา คือ การสอนงานในโรงเรียนของท่าน หัวหน้างานเป็นผู้สอน ค่าเฉลี่ย 3.67 และความต้องการน้อยที่สุด คือ การสอนงานในโรงเรียนของท่าน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สอนงานด้วยตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
17. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.79	0.72	มาก	1
18. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลิตสื่อ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน	3.75	0.89	มาก	3
19. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน	3.63	0.82	มาก	6
20. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์มาเป็นวิทยากร	3.58	0.83	มาก	7
21. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน	3.75	0.79	มาก	2
22. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	3.71	0.75	มาก	5
23. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการของโรงเรียน เน้นเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการเป็นสำคัญ	3.75	0.89	มาก	4
รวม	3.70	0.68	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.70 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมา คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย 3.75 และความต้องการน้อยที่สุดคือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์มาเป็นวิทยากร ค่าเฉลี่ย 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการสัมมนา

ด้านการสัมมนา	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
24. โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเพิ่มพูนความรู้ และถ่ายทอดเทคนิค หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่บุคลากร	3.71	0.75	มาก	5
25. โรงเรียนมีการสัมมนาโดยเน้นกระบวนการคิด เป็นกลุ่มที่ยึดหยุ่นตามความเหมาะสม	3.71	0.75	มาก	4
26. โรงเรียนมีการสัมมนาโดยให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการแก้ปัญหาที่ประสบร่วมกัน	3.83	0.76	มาก	3
27. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้า อบรมสัมมนากับโรงเรียนต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ	3.88	0.94	มาก	2
28. โรงเรียนได้คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนา โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการ พัฒนาโรงเรียน	4.25	0.60	มากที่สุด	1
รวม	3.87	0.64	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการสัมมนา โดยรวม ค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ โรงเรียนได้คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคำนึง ถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าอบรมสัมมนากับโรงเรียนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.88 และความต้องการน้อยที่สุด คือ โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพิ่มพูนความรู้ และถ่ายทอดเทคนิค หรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
29. ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง	4.46	0.58	มากที่สุด	1
30. โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานอย่างเพียงพอ	4.17	0.70	มาก	4
31. เมื่อมีการศึกษาดูงานคณะครูมีการแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานอย่างทั่วถึง	3.88	0.68	มาก	6
32. โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการเขียนรายงานหลังเสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน	4.17	0.56	มาก	3
33. หลังศึกษาดูงานมีการประชุม สรุปผล การศึกษาดูงานเพื่อนำไปปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น	4.13	0.61	มาก	5
34. เนื้อหาของการศึกษาดูงานมุ่งเน้นทางด้าน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ	4.25	0.60	มากที่สุด	2
35. โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียน ตัวอย่างโรงเรียนดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.69	มาก	7
รวม	4.10	0.44	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการศึกษาดูงาน โดยรวม ค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 ครั้ง ค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา คือ เนื้อหาของการศึกษาดูงาน มุ่งเน้นทางด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ ค่าเฉลี่ย 4.25 และความต้องการน้อยที่สุด คือ โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างโรงเรียนดีเด่นอย่างสม่ำเสมอค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอน
ในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการลาศึกษาต่อ

ด้านการลาศึกษาต่อ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
36. ต้องการลาศึกษาต่อ	3.17	0.81	ปานกลาง	5
37. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อ ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ ของบุคลากร	4.17	0.63	มาก	1
38. โรงเรียนได้กำหนดสาขาให้ครูศึกษาต่อในสาขาที่ โรงเรียนขาดแคลน	2.96	0.85	ปานกลาง	6
39. โรงเรียนต้องการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมนอกเวลา การทำงาน	3.79	0.93	มาก	2
40. โรงเรียนได้วางแผน/โครงการให้บุคลากรไปศึกษา ต่ออย่างชัดเจน	3.54	0.83	มาก	3
41. การลาศึกษาต่อของครูต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษา	3.29	0.90	ปานกลาง	4
รวม	3.43	0.60	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงในด้านการลาศึกษาต่อ โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนในบุคลากรลาศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของบุคลากรค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ โรงเรียนต้องการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมนอกเวลาการทำงานค่าเฉลี่ย 3.79 ความต้องการน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้กำหนดสาขาให้ครูศึกษาต่อในสาขาที่โรงเรียนขาดแคลน ค่าเฉลี่ย 2.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของ
ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
42. โรงเรียนมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ ทันสมัยเพื่อให้การบริการแก่ครู	4.04	0.85	มาก	2
43. โรงเรียนมีการจัดห้องสมุดทางวิชาการ สำหรับครู	3.50	0.88	มาก	6
44. ครูสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการต่าง ๆ	3.25	0.98	ปานกลาง	7
45. โรงเรียนมีการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ครู รับทราบ	4.04	0.69	มาก	1
46. โรงเรียนมีจดหมายข่าว หรือจุลสาร เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการเป็นประจำ	3.63	0.82	มาก	5
47. โรงเรียนจัดนิทรรศการทางวิชาการอย่าง สม่ำเสมอ	3.83	0.81	มาก	4
48. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือเขียนบทความลงวารสารทางวิชาการ	4.00	0.78	มาก	3
รวม	3.77	0.55	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงในด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยรวมค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ครูรับทราบ ค่าเฉลี่ย 4.04 รองลงมา คือ โรงเรียนมีแหล่งข้อมูลข่าวสารสนเทศที่ทันสมัยเพื่อให้การบริการแก่ครู ค่าเฉลี่ย 4.04 และความต้องการน้อยที่สุด คือ ครูสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ในด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ

ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
49. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน	4.38	0.49	มากที่สุด	2
50. โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้ประดิษฐ์คิดค้น สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ อาจเป็นตำรา แบบฝึก นิทาน	4.38	0.64	มากที่สุด	3
51. จัดให้มีการประกวดแฟ้มสะสมผลงานทาง วิชาการเพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือ ให้รางวัลแก่ครู	3.38	0.92	ปานกลาง	6
52. ทางโรงเรียนได้ชี้แจงและแนะนำให้ครูเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องในการ จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.83	0.63	มาก	4
53. เชิญวิทยากรที่มีความรู้มาให้คำแนะนำที่ ถูกต้องแก่ครูในการจัดทำผลงานทาง วิชาการ	3.83	0.76	มาก	5
54. ส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.42	0.50	มากที่สุด	1
รวม	4.03	0.48	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงในการทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกความต้องการมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนค่าเฉลี่ย 4.42 รองลงมา คือ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน ค่าเฉลี่ย 4.38 และความต้องการน้อยที่สุด คือ จัดให้มีการประกวดแฟ้มสะสมผลงานทางวิชาการเพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลแก่ครู ค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ โดยส่งแบบสอบถามและได้รับคืนมาทั้ง 24 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสอนงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการลาศึกษาต่อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศสำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุดคือโรงเรียนของท่านหรือผู้ที่รับผิดชอบมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

2. ด้านการฝึกอบรม ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงมีความต้องการอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุดคือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมที่โรงเรียนอื่นจัด เมื่อกลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน

3. ด้านการสอนงาน ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ การสอนงานในโรงเรียนของท่านผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ สอนงานด้วยตนเอง

4. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาลักสูตรสถานศึกษา สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์มาเป็นวิทยากร

5. ด้านการสัมมนา ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ โรงเรียนได้คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาโดยเน้นกระบวนการคิดเป็นกลุ่มที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัด

6. ด้านการศึกษาดูงาน ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างโรงเรียนดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านการลาศึกษาต่อ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของบุคลากร สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ โรงเรียนได้กำหนดสาขาให้ครูศึกษาต่อในสาขาที่โรงเรียนขาดแคลน

8. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ โรงเรียนมีการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ครูรับทราบ สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ครูสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการต่าง ๆ

9. ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับ ช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน สำหรับความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ จัดให้มีการประกวดและสะสมผลงานทางวิชาการเพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลแก่ครู

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความต้องการในการพัฒนาในภาพรวม 9 ด้าน อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการสัมมนา ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการสอนงาน ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการลาศึกษาต่อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการศึกษาดูงาน ด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการลาศึกษาต่อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงโดยภาพรวมทั้ง 9 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า จากการปฏิรูปการศึกษาทั้งการปฏิรูปหลักสูตร การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการ ยกกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ควบคู่คุณธรรม ทำให้ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง มีความตระหนักเห็นความสำคัญและมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อให้ทันสมัยทันเหตุการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง โดยการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545 กำหนดให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้บุคลากรทางการศึกษาของ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงมีความต้องการพัฒนาในระดับมาก เพื่อให้เข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา วงศ์ทิม (2545 : 86) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง อยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน เรียงตามลำดับความต้องการ ดังนี้

1. ด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงต้องการออกไปศึกษาดูงานเพื่อจะได้มองเห็นแนวทางในการพัฒนา ได้เห็นสิ่งแปลกใหม่เพื่อนำมาเปรียบเทียบ ได้รู้จุดเด่นจุดด้อยทำให้เกิดความคิด ได้รูปแบบและเห็นตัวอย่าง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้มีการพัฒนาที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัญชิสา ไกรสมานานตร (2545 : 49) ได้กล่าวว่า กิจกรรมการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดแก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรม หัดตนคติไปในทางสร้างสรรค์ รวมทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับสิทธิชัย ผลวิจิตร (2548 : 70) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าด้านการศึกษาดูงาน ครูมีความต้องการพัฒนามาก และสอดคล้องกับวิภารัตน์ แสงชัยไพบุลย์ (2549 : 76) ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนวัดมงคลนิมิต(มงคลพิทยาคาร) จังหวัดสมุทรปราการผลการวิจัยพบว่าด้านการศึกษาดูงาน ครูมีความต้องการพัฒนามากเช่นกัน

2. ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทางโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ได้ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนโดยเฉพาะส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนปีการศึกษาละอย่างน้อย 1 เรื่อง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตราที่

30 (2542 : 29) กล่าวว่า ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ การศึกษา

3. **ด้านการฝึกอบรม** พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่าการฝึกอบรมจะช่วยให้ครูได้มีความรู้ หรือพบเห็นสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งจะได้นำความรู้มาพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ สังคม จิตนาถสาร (2546 : 21) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรทางด้านเทคนิควิชาการ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน โดยสร้างความรู้ ทักษะ ความชำนาญการ และความสามารถในการทำงาน ใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ด้านทัศนคติ ความเชื่อที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรสามารถแก้ไขได้ด้วยการใช้เทคนิคการอบรมที่แตกต่างกันออกไปตาม ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมวด 5 (2547 : 52) ว่าด้วยการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามมาตราที่ 81 กล่าวว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเป็นความต้องการของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือคุณวุฒิต่างๆ ผู้บังคับบัญชาอาจส่งหรืออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยอนุมัติ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ภายใต้บังคับ มาตรา 73 วรรคสาม

4. **ด้านการสัมมนา** พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการสัมมนาเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่น่าจะมีการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้มีการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการกำหนดหัวข้อให้มีการอภิปรายอย่างเสรีระหว่างผู้ร่วมสัมมนา ซึ่งประสบปัญหาร่วมกัน สอดคล้องกับจิโรจน์ แก้วแดง (2548 : 23) กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึง การประชุมที่เน้นการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น โดยกำหนดประเด็นและขอบเขตของปัญหา เพื่อร่วมกันสำรวจปัญหา อภิปรายหาข้อสรุปเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข

5. **ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ** พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เพราะ ครูต้องการทราบข่าวสารทางวิชาการให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิชัย ผลวิจิตร (2548 : 27) กล่าวว่า เป็นการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้รับความรู้จากตำราเอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือความก้าวหน้าทางวิชาการ การจัดห้องสมุดครู การส่งเสริมให้เขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ การจัดนิทรรศการทางวิชาการเป็นการปลูกฝังให้บุคลากร มีนิสัยรักการอ่าน

6. ด้านการสอนงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการสอนงานทำให้ได้รับความรู้เพิ่มพูน รู้หลักการและแนวทางที่ดีในการทำงานที่ถูกต้องนำมาพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพัฒน์ นิลมงคล (2547 : 27) ได้กล่าวว่า การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน แนะนำหรือสอนให้บุคลากร หรือผู้ได้บังคับบัญชาได้มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะ เพื่อที่จะสามารถเลือกสรรวิธีปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงานและองค์กร

7. ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิโรจน์ แก้วแดง (2548 : 17) ได้กล่าวไว้ว่า การปฐมนิเทศ คือการแนะนำให้บุคลากรที่เข้าทำงานใหม่ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การในด้านต่าง ๆ ลักษณะงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงการแนะนำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานหรือสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง ชี้แจงแน่งาน หรือจัดที่เลี้ยงดูแล เพื่อบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจ สามารถปรับตัวเข้ากับงานใหม่ได้ ขจัดข้อขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

8. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุรพัฒน์ นิลมงคล (2547 : 32) กล่าวว่า ประโยชน์ที่จะได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ ผลของงานจะนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที ครูเองก็ได้เพิ่มความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น จากการได้ปฏิสัมพันธ์กับครูอื่นและกับผู้นำการประชุม และเมื่อครูสามารถทำสิ่งใหม่สำหรับตนเองได้ก็จะก่อให้เกิดกำลังใจในอันที่จะทำงานให้ก้าวหน้าต่อไป

9. ด้านการลาศึกษาต่อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอายุส่วนใหญ่ของครูเป็นเพศหญิง และมีอายุ 41 – 50 ปี ซึ่งไม่ต้องการลาศึกษาต่อ สอดคล้องกับทางโรงเรียน

ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการ
ของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้น
ที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการปฐมนิเทศ โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่อง
การจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศ และแนะนำจุดให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือรับงานใหม่มีกำลังใจ
ในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นทางโรงเรียนควรทำการปฐมนิเทศครูเข้าใหม่ หรือเมื่อมีการสับเปลี่ยน
ย้ายตำแหน่งใหม่ทุกครั้ง
2. การวิจัยพบว่า ด้านการอบรม โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นกลไกเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน ซึ่งเป็นการส่งผลดีต่อนักเรียน
3. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการสอนงาน โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่อง
การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการสอนงานในโรงเรียนผู้ปฏิบัติงาน
สอนงานซึ่งกันและกัน ซึ่งการสอนงานในลักษณะนี้จะทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนควรให้ความสำคัญ
ในเรื่อง การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการของโรงเรียน เน้นเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนและงาน
วิชาการเป็นสำคัญ และ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์
มาเป็นวิทยากร
5. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการสัมมนา โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่องโรงเรียน
ได้คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน และ
นอกจากนั้น โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าอบรม สัมมนาทั้งโรงเรียนต่าง ๆ
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อบุคลากรจะได้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
6. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการศึกษาดูงาน โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่อง ใน 1 ปี
การศึกษา โรงเรียนควรจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง และโรงเรียนควรจัดสรร
งบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานอย่างเพียงพอ

7. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการลาศึกษาต่อ โรงเรียนควรให้ความสำคัญในเรื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของ บุคลากร และควรศึกษาต่อเพิ่มเติมนอกเวลาการทำงาน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการเรียน การสอน

8. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนควรให้ ความสำคัญในเรื่องการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ครูรับทราบ และ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือเขียนบทความลงวารสารทางวิชาการ

9. ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการโรงเรียน ควรให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน และทางโรงเรียนได้ชี้แจงและแนะนำ ให้ครูเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

เมื่อดูผลจากการวิจัยครั้งนี้ครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)โรงเรียน บางพลีราษฎร์บำรุง มีความต้องการมากที่สุดในด้านการศึกษาดูงาน คือ ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียน จัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง ในด้านการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ คือ ส่งเสริม ให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในด้านการฝึกอบรม คือ การ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน ในด้านการสัมมนา คือ โรงเรียนได้ คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ในด้าน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ คือ โรงเรียนมีการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาให้ครูรับทราบ ในด้านการสอนงาน คือ การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ เห็นด้วยกับการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และในด้านการลาศึกษาต่อ คือ โรงเรียนควร ส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของบุคลากร ซึ่งโรงเรียนควรปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ควรศึกษาว่ามีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจกรรม 9 ด้าน ที่ได้ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ที่ทางโรงเรียนควรนำมาร่วมพิจารณาในโครงการพัฒนา ได้แก่ การจัดโครงการ นิเทศ การจัดหน้าที่ที่รับผิดชอบตามความถนัดและความเหมาะสม การประชุมชี้แจง การประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขยายผลความรู้ที่ได้รับมา การศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติ การจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นคณะ การประกวดสื่อ นวัตกรรม และผลงานทุกปี

การศึกษา การรายงานและเสนอผลงานประจำปีการศึกษา จัดนิทรรศการแสดงผลงาน
ประจำปีการศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานร่วมกันในองค์กรให้เกิดผลดีร่วมกัน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนาเรื่องแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน
อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรมีการศึกษาในด้านการสอนงาน คือ การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบ
มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในด้านการศึกษาดูงาน คือ ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงาน
อย่างน้อย 1 ครั้ง และในด้านการลาศึกษาต่อ คือ โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ
ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : พี ที.
- กิตินารถ เพื่องฟู. (2548). ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครูครุภัณฑ์ศึกษา:โรงเรียน
จิตรลดา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษร
พัฒนา.
- _____ (2532). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : พระนคร
เคล็ดไทย.
- กษมา แพทย์บุญ. (2546) การศึกษาความต้องการเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาทางวิชา
การของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนทวารวดี สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญศรี เชียงสี. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในกรมจัดหางาน กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2540). การพัฒนาบุคลากร. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร
งานบุคคลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บริษัท
วิเคเตอร์เพาเวอร์โฮยซ์.
- แก้ววลี เจริญพจน์. (2541). การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2539). แผนการพัฒนการศึกษา
แห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์
- _____. (2540). คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2546). แผนพัฒนการศึกษาแห่งชาติ
ฉบับที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการข้าราชการครู, สำนักงาน. (2544). หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครู
ระหว่างประจำการสายงานการสอน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2547). พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2547). เอกสารสาระการเรียนรู้
ประกอบชุดวิชาหลัก เทคนิคการบริหารและการวางแผน. สถาบันราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- งบประมาณ, สำนัก. (2544). การจัดทำคำของบประมาณของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจ.
กรุงเทพฯ : สำนักงบประมาณ.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตพอยท์.
- จิโรจน์ แก้วแดง. (2548). ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถาน
ศึกษาเอกชน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2539). ทศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนา
บุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจลิยว บุรีภักดี. (2542). ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ สำนักงาน
สถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- ชาญ สวัสดิ์สาส์. (2542). คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำเนื้การฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิผล. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ชาวี มณีศรี. (2542). การนิเทศการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บุรพาสาน์
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2542). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- ทิพย์นา จิระนคร. (2542). ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษาในจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- นันทนา วงศ์ทิม. (2545). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระยอง. ปริญญานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นวลศรี บุญรักษ์. (2542). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากร
ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิรขรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). กลยุทธ์การศึกษาอบรมและวิทยาการในยุค
โลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ลินคอร์น โพรโมชัน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2537). ก้าวสู่ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อนงค์การพิมพ์.
- _____. (2540). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2543). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- บางพลีราษฎร์บำรุง (โรงเรียน). (2549). แผนปฏิบัติการโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง.
สมุทรปราการ : ฝ่ายวิชาการ. โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). วิธีทางสถิติสำหรับวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ. (2537). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ปฏิรูปการศึกษา. สำนักงาน. (2538). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
2539 – 2550. กรุงเทพฯ : สำนักปฏิรูปการศึกษา.
- _____. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและ
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปฏิรูปการศึกษา. (องค์การมหาชน). สำนักงาน. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- ปัญญา แก้วกียูร. (2545). การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่
เป็นฐาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปราณี จันมา. (2546). การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี :
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- พิมพา ดวงสว่าง. (2541). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนระดับก่อนประถม
ศึกษาในกรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). พฤติกรรมกลุ่ม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- ยุทธศาสตร์ โยธะพล. (2542). ศึกษาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2540). องค์การและการจัดการงานบุคลากร หน่วยที่ 11 (พิมพ์ครั้งที่ 3).
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรากรณ์ นักพัฒนาภัย. (2545). ความคิดเห็นของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2535). หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชาการ, กรม. (2545). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและ
แนวการดำเนินงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). การพัฒนาบุคคลและฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- วินิจ เกตุขำ. (2541). เอกสารคำสอนวิชาการพัฒนาทักษะด้านบุคลากรในการนิเทศ
การศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งราชการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่ง
สินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ศรชัย จัตรวิริยะชัย. (2538). ยกเครื่องเรื่องบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น

- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2535). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- _____. (2540). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สังคม จิตนาวสาร. (2546). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมพันธ์ ภูโพบูลย์. (2540). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- สิทธิชัย ผลวิจิตร. (2548). **สภาพและปัญหาการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุโขทัยธรรมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2544). **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 – 8**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุธัญญา วาดเขียน. (2547). **การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธี เมธีกุล. (2545). **การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา รุ่งเนียม. (2547). **การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย.
- สุรพัฒน์ นิลมงคล. (2547). **การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุริยา ปานเพ็ง. (2546). **ความต้องการในการพัฒนาของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2538). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพฯ : น้าอักษรการพิมพ์.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช.
- สมัยศ นาวิกา. (2539). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัทสามัคคีสารจำกัด.
- สมเดช สีแสง. (2543). เตรียมสอบเล่มที่ 1 ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป. ชัยนาท : ชมรม
พัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2538). แผนงานการศึกษาและวัฒนธรรมในแผนที่
พัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2535 – 2539). กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศ
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- _____. (2540). คู่มือการนิเทศงานบริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศ
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- _____. (2545). แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานครระยะแผนพัฒนา
กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545 - 2549). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม. (2538). แนวทางปฏิรูปการศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 – 2550. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา
- ลำเจิง พันธุ์ฝึก. (2541). การศึกษาปัญหาและการแก้ไขปัญหานี้ในวิธีการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.
ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- _____. (2543). การบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เสาวลักษณ์ มิมนตร. (2542). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อังสนา ศรีประเสริฐ. (2547, มกราคม-ธันวาคม). "7 Hurdles กับการทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้น
ผลงาน". วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 24, (1), 78.
- อัญชิสา ไกรสรณานตร. (2545). การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรรถพรณ พรสีมา. (2546). รูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ตัวอย่างประสบการณ์
ที่คัดสรรโรงเรียนในโครงการโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน.
กรุงเทพฯ : วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.

อำนาจ แสงสว่าง. (2540). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

Almekhlafi. A.M. (1990). A. M. (1990) A Study of The Development Needs of Secondary
School Teachers in The Yemen Arab Republic as Perceived by Teachers
Principals Supervisort Coordinators and Teachers Education. **Dissertation**
Abstracts International.No 11.3703 – 3704 – A.

Castetter, W. M.(1976). The Personnel Function in Education Administration.
NewYork Macmillan Pubplishing Company.

_____. W. M. (1992). The Personnel Function in Education Administration.
New York Macmillan Pubplishing Company.

Collette. Pauline Marie. Proffessional Development Needs of Human Resource
Management Practitioners In Dissertation Abstracts International. (Online).
Abstracts from : DAO I Atem 1039 – A : August 1995.

Mullaly, L. j., Dutty, N. V.(1978). The Gold of Faculty Development Improving.
Washington : Pires.

Sulliva, C.E. (1994). A Case Study of the Principal Ship, The Chool Work Culture, And
The Human Resources Management Development System in a Medium-Sized
Florida School District. **Dissertation Abstracts.**

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการบุญชู หวังปิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางบังคม บ้องประสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเอกชัย พิก่ออน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางบังคม ป้องประสิทธิ์ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

20 สิงหาคม 2550

เรื่อง ขอลาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการบุญเลิศ กล้าหาญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางบังคม ป้องประสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง "ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2"

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยในเรื่องดังกล่าวของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ยิมดี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3
(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง” เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

3. กรุณาอ่านแบบสอบถามโดยละเอียด และตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริงให้สมบูรณ์

ทุกข้อ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

(นางบังคม ป้องประสิทธิ์)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ มากกว่า 50 ปี

ตอนที่ 2 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2)

โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและแสดงความคิดเห็นว่าโรงเรียนของท่านมีระดับความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องสภาพความต้องการ และระดับความต้องการที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงช่องเดียว จากมากที่สุด ลดหลั่นตามลำดับ จนถึงน้อยที่สุด

ระดับ	5	หมายถึง	ระดับความต้องการมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	ระดับความต้องการมาก
ระดับ	3	หมายถึง	ระดับความต้องการปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	ระดับความต้องการน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0	ด้านการฝึกอบรม สนับสนุนงบประมาณให้โรงเรียนจัดอบรมเอง		✓			

จากตัวอย่าง แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการด้านการอบรม ดังนี้

ข้อ 0 มีความต้องการให้สนับสนุนงบประมาณให้โรงเรียนจัดอบรมเองในระดับมาก

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฐมนิเทศ						
1	โรงเรียนของท่านหรือผู้ที่รับผิดชอบมีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่					
2	ในการปฐมนิเทศมีการบรรจุเนื้อหาครอบคลุมสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3	ในการปฐมนิเทศได้มีการแจกคู่มือในการปฏิบัติงาน					
4	ในการปฐมนิเทศได้มีการแนะนำจุดใจให้บุคลากรที่บรรจุใหม่หรือรับงานใหม่มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง					
5	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ กับการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศ					
การฝึกอบรม						
6	บุคลากรได้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
7	บุคลากรได้ฝึกอบรมตามความต้องการ					
8	มีแผนงาน/โครงการในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน					
9	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนการสอน					
10	โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู					
11	บุคลากรที่เข้าฝึกอบรมที่โรงเรียนอื่นจัด เมื่อกลับมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียนด้วยกัน					
การสอนงาน						
12	การสอนงานในโรงเรียนของท่าน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สอนงานด้วยตนเอง					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	การสอนงานในโรงเรียนของท่าน หัวหน้างานเป็นผู้สอน					
14	การสอนงานในโรงเรียนของท่าน ผู้ปฏิบัติงานสอนงานซึ่งกันและกัน					
15	โรงเรียนของท่านดำเนินการสอนงานโดยมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติและเรียนรู้งานด้วยตนเอง					
16	การสอนงานทำให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
การประชุมเชิงปฏิบัติการ						
17	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
18	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผลิตสื่อวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน					
19	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอน					
20	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์มาเป็นวิทยากร					
21	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหาการเรียนการสอน					
22	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้					
23	จัดประชุมเชิงปฏิบัติการของโรงเรียน เน้นเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการเป็นสำคัญ					
การสัมมนา						
24	โรงเรียนจัดให้มีการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด เพิ่มพูนความรู้ และถ่ายทอดเทคนิคหรือข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่บุคลากร					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
25	โรงเรียนมีการสัมมนาโดยเน้นกระบวนการคิดเป็นกลุ่มที่ยืดหยุ่นไม่เคร่งครัด					
26	โรงเรียนมีการสัมมนาโดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ประสบร่วมกัน					
27	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าอบรมสัมมนา กับโรงเรียนต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
28	โรงเรียนได้คัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน					
29	การศึกษาดูงาน ใน 1 ปีการศึกษา โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาดูงานอย่างน้อย 1 ครั้ง					
30	โรงเรียนได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงานอย่างเพียงพอ					
31	เมื่อมีการศึกษาดูงานคณะครูมีการแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานอย่างทั่วถึง					
32	โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการเขียนรายงานหลังเสร็จสิ้นการศึกษาดูงาน					
33	หลังศึกษาดูงานมีการประชุม สรุปผลการศึกษาดูงานเพื่อนำไปปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้น					
34	เนื้อหาของการศึกษาดูงานมุ่งเน้นทางด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและงานวิชาการ					
35	โรงเรียนนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนตัวอย่างโรงเรียนดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36	การลาศึกษาต่อ ต้องการลาศึกษาต่อ					
37	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในสถาน การศึกษาต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของบุคลากร					
38	โรงเรียนได้กำหนดสาขาให้ครูศึกษาต่อในสาขาที่โรงเรียน ขาดแคลน					
39	โรงเรียนต้องการให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมนอกเวลาการทำงาน					
40	โรงเรียนได้วางแผนโครงการให้บุคลากรไปศึกษาต่อ อย่างชัดเจน					
41	การลาศึกษาต่อของครูต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการสถานศึกษา					
42	การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนมีแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้การบริการแก่ครู					
43	โรงเรียนมีการจัดห้องสมุดทางวิชาการสำหรับครู					
44	ครูสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการต่าง ๆ					
45	โรงเรียนมีการแจ้งข่าวหรือประชาสัมพันธ์เรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการศึกษาให้ครูรับทราบ					
46	โรงเรียนมีจดหมายข่าว หรือจุลสารเผยแพร่ความรู้ ทางวิชาการเป็นประจำ					
47	โรงเรียนจัดนิทรรศการทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
48	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน หรือเขียนบทความ ลงวารสารทางวิชาการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
49	การส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียน					
50	โรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูได้ประดิษฐ์คิดค้นสื่อ นวัตกรรม ใหม่ ๆ อาจเป็นตำรา แบบฝึก บทเรียนสำเร็จรูป ฯลฯ					
51	จัดให้มีการประกวดเพิ่มสะสมผลงานทางวิชาการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบหรือให้รางวัลแก่ครู					
52	ทางโรงเรียนได้ชี้แจงและแนะนำให้ครูเข้าใจหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ถูกต้องในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
53	เชิญวิทยากรที่มีความรู้มาให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่ครู ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
54	ส่งเสริมให้ครูนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการ จัดการเรียนการสอน					

ขอขอบคุณ
บังคม ป้องประสิทธิ์

ภาคผนวก ค
หนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0564.06/ว.พิเศษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงศิริบุญชัย
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

19 ธันวาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง

ด้วยนางบังคม ป้องประสิทธิ์ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ปัจจุบันกำลังศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง "ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนในระดับช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2) โรงเรียน
บางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 2"

ซึ่งในการวิจัยในเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลการวิจัยในโรงเรียน
ของท่าน เพื่อให้การวิจัยได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการวิจัยและ
โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุงต่อไป ดังนั้น จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้
ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2473-7000 ต่อ 5040

โทรสาร 0-2472-5412

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางบังคม ป้องประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด	ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	123 / 436 หมู่บ้านชัยพฤกษ์ ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ป.7 โรงเรียนบ้านศรีโกสุมวิทยา อำเภอโกสุมพิสัย พ.ศ. 2522 ม.ศ.5 โรงเรียนสตรีกัลยาณวัตร จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2528 กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2533 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านเขาชะอางค์ร่มคลอง จังหวัดระยอง พ.ศ. 2535 อาจารย์ 1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จังหวัดระยอง พ.ศ. 2537 อาจารย์ 2 โรงเรียนวัดบางเพรียง จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2539 อาจารย์ 2 โรงเรียนคลองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2549 ครูชำนาญการ โรงเรียนคลองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2550 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จังหวัดสมุทรปราการ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางบังคม ป้องประสิทธิ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด	ตำบลหัวขวาง อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	123 / 436 หมู่บ้านชัยพฤกษ์ ตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2517 ป.7 โรงเรียนบ้านศรีโกสุมวิทยา อำเภอโกสุมพิสัย พ.ศ. 2522 ม.ศ.5 โรงเรียนสตรีรักษาดนตรี จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2528 กศ.บ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2533 อาจารย์ 1 โรงเรียนบ้านเขาชะอาจคร่วมคลอง จังหวัดระยอง พ.ศ. 2535 อาจารย์ 1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จังหวัดระยอง พ.ศ. 2537 อาจารย์ 2 โรงเรียนวัดบางเพ็ญ จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2539 อาจารย์ 2 โรงเรียนคลองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2549 ครูชำนาญการ โรงเรียนคลองบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2550 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จังหวัดสมุทรปราการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง จังหวัดสมุทรปราการ