


ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

อาคม นาวิเศษ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อาคม นาวิเศษ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพงษ์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 24 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ช่วยเหลือ ดูแลเอาใจใส่ ตลอดจนให้ปรึกษาแนะแนวทาง ที่ถูกต้อง และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ และ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานนิพนธ์ฉบับนี้ รวมทั้งคณะครู โรงเรียนศรีราชาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณ นางสาวทัตญา วุฒิวรรณ และสมาชิกในครอบครัว ทุกคนที่ให้ความรัก กำลังใจ และความหวังให้ผู้วิจัยอย่างดียิ่ง

อาคม นาวิเศษ

58920537: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความต้องการ/ แนวทางการพัฒนา/ โรงเรียนศรีราชา

อาคม นาวิเศษ: ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (NEED FOR TEACHER DEVELOPMENT IN SRIRACHA SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด. 92 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอนกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนศรีราชา จำนวน 109 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ในระหว่าง .27-.87 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าร้อยละ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน
2. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรควรจัดการด้านการฝึกอบรม คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานอย่างชัดเจน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างชัดเจน

58920537: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHER NEED DEVELOPMENT/ GUIDELINES/ SRIRACHA SCHOOL

ARKOM NAWISES: NEED FOR TEACHER DEVELOPMENT IN SRIRACHA
SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

ADVISORY COMMITTEE: SUMET NGAMKANOK, Ed.D., PRAYOON IMSAWASD, Ed.D.
92 P. 2017.

The purposes of study were to investigate the needs for teacher development, to set guidelines for development, and to compare the needs for Sriracha schools. The samples were 109 school teachers. The instruments used for collecting the data were five - scale rating questionnaire, the item discrimination was between .70-.90, and the reliability of the questionnaire was .97, Statisticals used for analyzing the data were mean, standard deviation, percentage, t-test, and One-way ANOVA

The results showed that;

1. The needs for teacher development in the five aspect were ranked at the high level.

The mean scores were as follows: training, self development, personnel development by management process, personnel development by process and, sending personnel to study or training.

2. Comparison of teacher development as classified by educational levels and class teaching levels were found significant at .05 level.

3. The guidelines for teacher development were that there should be a guidelines for training, self development, personnel development by management process, and personnel development by process and sending personnel to study or training.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
คำถามในการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
สภาพทั่วไปของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	9
หลักการและแนวคิดการพัฒนาบุคลากร.....	10
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	30
วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
4	36
ผลการวิจัย.....	36
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5	57
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	57
อภิปรายผล.....	60
ข้อเสนอแนะ.....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก.....	73
ภาคผนวก ข.....	77
ภาคผนวก ค.....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ข้อมูลครูแยกตามสาระการเรียนรู้ โรงเรียนศรีราชา..... 9
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาระการเรียนรู้..... 31
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูโรงเรียน ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 37
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับชั้นที่สอนของครูโรงเรียน ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 38
5	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้าน..... 39
6	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนา บุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ..... 40
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ..... 41
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ..... 42
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ..... 43
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและรายข้อ..... 44
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา..... 45

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
12	46
เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน.....	
13	48
ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ระดับชั้นที่สอน.....	
14	49
วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าความถี่ ถ่วงน้ำหนักกับคะแนนรายชื่อ.....	
15	51
แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการฝึกอบรม.....	
16	52
แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน.....	
17	53
แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน.....	
18	54
แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง.....	
19	55
แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร.....	
20	90
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 18.....	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 กระบวนการฝึกอบรม.....	16

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาช่วยพัฒนาคน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองดังนั้นการจัดการศึกษาให้ได้ มาตรฐานและมีคุณภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นในระดับชาติ ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนในสังคมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีหลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ดังนั้นการพัฒนาคนถือเป็นปัจจัยหลักในการแก้ปัญหาในทุก ๆ ด้านซึ่งสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2555-2558) ได้มีนโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครุฑี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ มีวิทยฐานะสูงขึ้นและจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 2) เพื่อพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสม

การพัฒนาครูหรือบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีความรู้ ความสามารถ เจตคติ ทักษะ และวิธีการในการทำงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัตินั้น และที่สำคัญคือ วิทยากรหรือเทคนิคต่าง ๆ มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องอย่างไม่มีวันจบสิ้น เพื่อผลงานของโรงเรียนตนเอง และเพื่อสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ปรารถนาจะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะเอาใจใส่เรื่องการพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพซ สมิท และมิลส์ (Pace, Smith, & Mills, 1991, p. 6) ที่ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี โดยเน้นหลักการของการพัฒนาอยู่ที่ตัวบุคคล กลุ่ม และองค์กร นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ความหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, หน้า 80) ให้ความหมายว่าเป็นการดำเนินการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการในการทำงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนศรีราชาบรรลุเป้าหมายและเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงจำเป็นต้องพัฒนาครูในหน่วยงานให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นในการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาในภาพรวมและเพื่อให้หน่วยงานได้นำทรัพยากรด้านกำลังคนไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอน
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามในการวิจัย

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอนแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

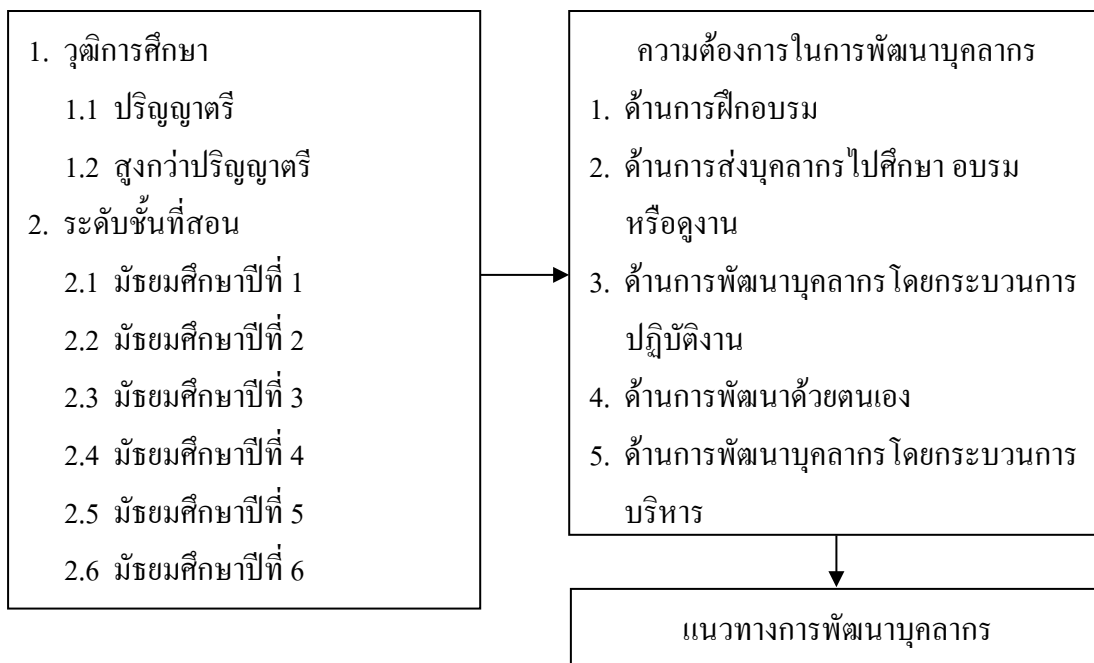
1. ครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรต่างกัน
2. ครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่สอนในระดับชั้นต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ยึดกรอบแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 17-25) ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยการเปรียบเทียบจำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ได้แนวทางในการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของครู
2. สามารถพัฒนาครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา
การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านการฝึกอบรม
 - 1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน
 - 1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง
 - 1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

2. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 153 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยอาศัยตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608)

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ระดับชั้นที่สอน

3.1.2.1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

3.1.2.2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

3.1.2.3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3.1.2.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4

3.1.2.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5

3.1.2.6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านการฝึกอบรม

3.2.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน

3.2.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3.2.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

3.2.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความมุ่งหวังหรือความปรารถนาของบุคคลที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ในการส่งเสริมการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้าน วัดได้จากการตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 ด้านการฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความเข้าใจ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ถูกต้อง เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ การจัดทำแผนพัฒนางาน การผลิตสื่อการเรียนการสอน การวัดและ ประเมินผลตามสภาพจริง อีกทั้งการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและเพื่อเตรียมรองรับ การประเมินภายในและภายนอก รวมถึงการเชิญวิทยากรหรือผู้รู้มาอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การทำผลงานทางวิชาการ

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน หมายถึง การจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และสามารถแก้ไขข้อบกพร่องหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการ ศึกษา อบรม หรือดูงาน การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือ โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัด หรือต่างจังหวัด และการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาต่อในประเทศหรือ ต่างประเทศ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการปฐมนิเทศงาน การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่หรือการ โยกย้ายสับเปลี่ยน หน้าที่ มีการนิเทศอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานให้ปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความสนใจของแต่ละบุคคลด้วยตนเอง โดยการเข้ารับการฝึกอบรมที่นอกเหนือจากการอบรมของทางราชการเพื่อพัฒนาตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ จัดทำรายงานสรุปผล การปฏิบัติงานและการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าของตนเอง อีกทั้งการจัด ห้องอินเทอร์เน็ต หนังสือ เอกสาร และวารสารทางวิชาการเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนา ตนเอง

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงาน จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งที่ปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายวัตถุประสงค์ การวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน การตัดสินใจและการประเมินผล ในการบริหารงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งการส่งเสริม

ให้บุคลากรทำงานเป็นทีมและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือการจัดสวัสดิการ
แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา

2. วุฒิการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
 - 2.1 ปริญญาตรี
 - 2.2 สูงกว่าปริญญาตรี
3. ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นเรียนที่ครูสอน แบ่งออกเป็น 6 ระดับ
 - 3.1 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เป็นหลัก
 - 3.2 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เป็นหลัก
 - 3.3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นหลัก
 - 3.4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เป็นหลัก
 - 3.5 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 เป็นหลัก
 - 3.6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หมายถึง ครูผู้สอนซึ่งรับผิดชอบสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นหลัก
4. โรงเรียนศรีราชา หมายถึง โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษที่เปิดสอนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานที่จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งกำกับ ดูแลทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดชลบุรี และระยอง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปตามจุดมุ่งหมาย ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของ โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18
2. หลักการและแนวคิดการพัฒนาบุคลากร
 - 2.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร
 - 2.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
 - 2.3 หลักการพัฒนาบุคลากรและครู
 - 2.4 วิธีการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4.1 การฝึกอบรม
 - 2.4.2 การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน
 - 2.4.3 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 2.4.4 การพัฒนาด้วยตนเอง
 - 2.4.5 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพทั่วไปของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 18

โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลครูแยกตามสาระการเรียนรู้ โรงเรียนศรีราชา

สาระการเรียนรู้	จำนวนครูผู้ชาย (คน)	จำนวนครูผู้หญิง (คน)	รวม (คน)
1. คณิตศาสตร์	6	12	18
2. วิทยาศาสตร์	2	17	19
3. ภาษาต่างประเทศ	4	22	26
4. ภาษาไทย	2	14	16
5. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	11	10	21
6. พลศึกษาและสุขศึกษา	9	2	11
7. ศิลปศึกษา	5	7	12
8. เทคโนโลยีและการงานอาชีพ	7	15	22
9. อื่น ๆ (แนะแนว และบรรณารักษ์)	0	8	8
รวม	46	107	153

สภาพทั่วไป

โรงเรียนศรีราชา (อังกฤษ: Sriracha School) เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และเป็นโรงเรียนสหศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีฐานะเป็นโรงเรียนประจำอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการเรียนการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2494 โดยมี นายพัลลภ ทองประเสริฐ เป็นครูใหญ่ท่านแรก แต่เดิมอาศัยเรียนของโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีราชา เปิดทำการสอนชั่วคราว และได้ย้ายมาในพื้นที่ปัจจุบันเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2497 โรงเรียนศรีราชา ตั้งอยู่เลขที่ 1 ถนนเจิมจอมพล ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ติดกับสำนักงานทางหลวงที่ 12 สำนักพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 และประตู 3 (ประตูด้านหลัง โรงเรียน) ติดกับพื้นที่ของ ที่ว่าการอำเภอศรีราชา สามารถเดินทางทะลุผ่านกันได้ มีเนื้อที่ทั้งหมด 42 ไร่ 99 ตารางวา

หลักการและแนวคิดการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1971 อ้างถึงใน พิทยา ศิริธำรงค์, 2544, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

เพช สมิต และมิลส์ (Pace, Smith & Mills, 1991, p. 6) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร โดยเน้นหลักการของการพัฒนาอยู่ที่ตัวบุคคล กลุ่ม และองค์กร คือ การพัฒนาตนเอง พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาจะใช้วิธีผสมผสานทั้งสามอย่างด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต คุณภาพ โอกาส และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการของสมาชิกและองค์กร

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540, หน้า 83) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน ให้ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หรืออีกนัยหนึ่งถือว่าเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

พหัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 80) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป

เกรียงศักดิ์ เขียงยั้ง (2543, หน้า 166) ได้สรุปความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็น โครงการที่จัดขึ้น โดยองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นให้แก่คนในองค์กรส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ

สุรางค์ เมืองแก้ว (2545, หน้า 6) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการสร้าง ส่งเสริม และปรับปรุงบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้ได้เพิ่มพูนในทุกด้าน โดยองค์รวมทั้งความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ รวมไปถึงจิตใจเพื่อให้การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบมีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการดำเนินชีวิต รวมทั้งสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้อีกด้วย

ศุภชัย นาวะประภาส (2546, หน้า 174) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัด ประสพการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคคลในองค์กร มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อ การเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร

ไพฑูรย์ พรหมแพน (2547, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการ ให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการพัฒนาบุคลากร และกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติให้อำนาจต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ทักษะ ประสพการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผล สะท้อนทำให้หน่วยมีผลผลิต มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีผลทำให้อ องค์กรมีความเจริญหรือเสื่อมโทรมได้ เพราะว่าคุณค่าเป็นปัจจัยที่พิเศษแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรมีหน้าที่ในการรวบรวมปัจจัยอื่น ๆ ทั้งหมด เช่น เงิน งบประมาณ วัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ และวิธีการบริหารงาน เพื่อให้เกิดสภาพการบริหารขึ้น และบุคลากรยังเป็นผู้ที่มี ส่วนทำให้สภาพของการบริหารนั้นมีประสิทธิผล ทั้งนี้หากองค์กรใดที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพได้โดยง่าย เหตุนี้องค์กรจึงต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง วิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความสามารถของบุคลากร ได้ก็คือการพัฒนาบุคลากร นั้นเอง

มิดเดิลมิสท์ ฮิทท์ และกรีเออร์ (Middlemist, Hitt, & Greer, 1983, p. 223) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แต่ ความสามารถของบุคลากรมีจำกัด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การสับเปลี่ยนตำแหน่งของ บุคลากร ผลประโยชน์ และความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นที่องค์กรพัฒนา บุคลากร

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2540) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก คือ เมื่อได้มีการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ทั้งนี้เพราะการศึกษาที่ได้มาจาก โรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่จะเป็นความรู้พื้นฐาน และมีหลายอย่างที่ขังไม่มีการเรียน การสอนในโรงเรียน นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรม เพื่อให้มีความสามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานให้ดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผล โดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งอีกด้วย

วารภรณ์ รัชตะวรรณ (2541, หน้า 78-79) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรสามารถทำให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบ
2. การพัฒนาบุคลากรทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร ลดความสิ้นเปลืองวัสดุ และความเสียหายของผลผลิต ที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงาน โดยความรู้หรือไม่เข้าใจในระบบ หรือวิธีการทำงานที่ดีพอ
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ลดระยะเวลาการเรียนรู้งานของพนักงาน ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้งานได้รวดเร็วขึ้น ไม่ต้องทำงานแบบเรียนรู้เอาเองจากการลองผิดลองถูก
4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ไม่ต้อง ให้คำแนะนำ หรือตอบคำถามในการทำงานต่อพนักงานใหม่มากนัก เพราะหากองค์กรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานย่อมทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ ในงาน ที่ต้องปฏิบัติมาบ้างแล้ว
5. การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลได้รับการพัฒนาได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ทัน ต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งจะนำไปปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น และจะส่งผลต่อองค์การในที่สุด
6. การพัฒนาบุคลากรทำให้บุคคลเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ที่ตนเองได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

7. การพัฒนาบุคลากรเป็นการเตรียมบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้ก้าวหน้า
ในหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2548, หน้า 7) กล่าวว่า พระราชบัญญัติสภาครูและ
บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 9 ให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐาน
วิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้ ให้มีการสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐาน
วิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ
จัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 49
ยังกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ
การตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภา
กำหนด

การพัฒนาบุคลากร จึงนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน
และหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน
เพราะเนื่องจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ
การทำงานที่ทันสมัยทันต่อความก้าวหน้า และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ
ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้และเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
ให้น้อยลงแล้ว ยังก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน ในด้านการประหยัดทรัพยากร
การเพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การธำรงรักษาซึ่งกำลังคน
ไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาวอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

หลักการพัฒนาบุคลากรและครู

หลักการพัฒนาบุคลากรและครู โดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุม
ความต่อเนื่อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
ต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 40) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรไว้ 6 ประการ
คือ

1. การยอมรับว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทุกคนมีความสามารถ
แต่ความสามารถนั้นอาจแตกต่างกันออกไปตามความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
2. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อก่อให้เกิด
ความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

3. การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน

4. การเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตนเอง ถ้าคนได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม หรือแนะนำที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า ศักดิ์ศรี และเกียรติยศ ดังนั้น ทุกคนควรได้รับสิทธิ และเสรีภาพที่จะตัดสินใจ และปฏิบัติงานได้ตามความสนใจและความถนัดของตน

6. การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานในองค์กรจะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมขององค์กร

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 33-34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครู ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมือง รวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ

5. การพัฒนาครูต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวร และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู จะต้องให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

กล่าวโดยสรุป หลักการพัฒนาบุคลากรและครู คือ หน่วยงานมีการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้กำหนดทิศทางของการพัฒนาบุคลากรว่า แต่ละหน่วยงานจะพัฒนาบุคลากรในลักษณะใดที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานนั้น ๆ และหน่วยงานจะวางแผนกำหนดความจำเป็นเพื่อจัดกิจกรรมในการพัฒนาต่อไป ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการพัฒนาบุคลากร

1. การฝึกอบรม

ความหมายการฝึกอบรม

วิจิตร อวະกุล (2550, หน้า 15) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงไปยังองค์กร

ชาย สุวดีสวัสดิ์ (2550, หน้า 15) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการที่เป็นระบบที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมการทำงานบุคลากรให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วีระพันธ์ แก้วรัตน์ (2553) ให้ความหมายของการฝึกอบรม คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตนาของบุคลากร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Goldstein, 1993) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็น โครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้พนักงานมีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น เช่น เป็นหัวหน้างานที่สามารถบริหารงานและบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น หรือเป็นช่างเทคนิคที่มีความสามารถในการซ่อมแซมเครื่องจักรได้ดีขึ้น เป็นต้น

โดยทั่วไปแล้ว การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรมีจุดประสงค์ 3 ประการดังต่อไปนี้ (Wexley & Latham, 1991)

1. เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ของแต่ละบุคคล ความตระหนักรู้ในตนเองคือ การเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง อันได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงและปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร เป็นต้น

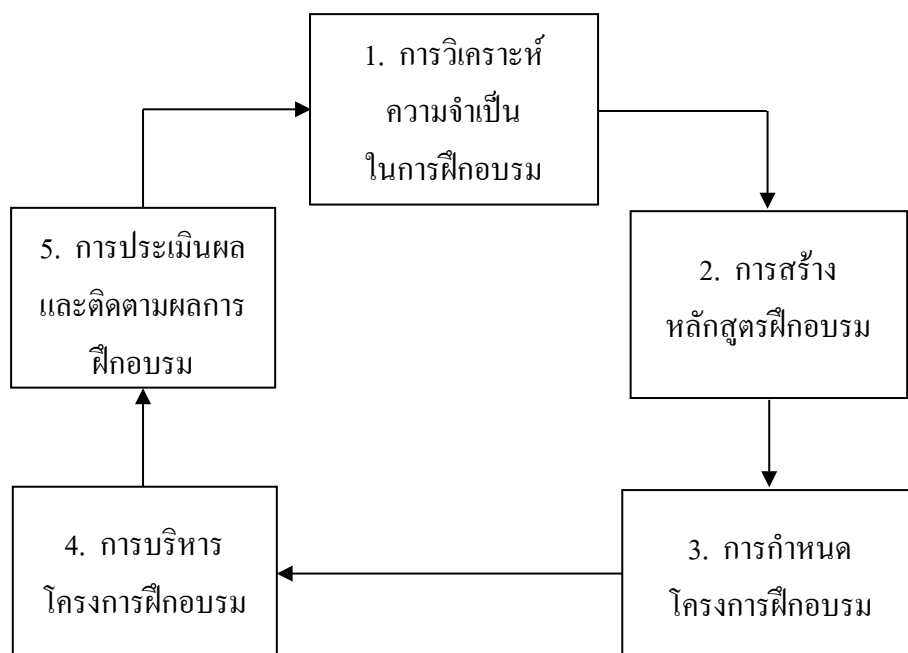
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงาน (Job skills) ของแต่ละบุคคล โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านก็ได้ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หรือการปกครองบัญชาลูกน้อง เป็นต้น

3. เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจ (Motivation) ของแต่ละบุคคล อันจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดผลดี แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานแล้ว บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้และความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และผลงานก็ย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่มีระเบียบแบบแผน โดยมีเป้าหมายในการที่จะพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บุคลากรมีความชำนาญในการทำงาน สามารถแก้ปัญหา พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะในการทำงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติแก้ไขข้อบกพร่องในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กระบวนการฝึกอบรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2532, หน้า 1) ได้เสนอขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม การกำหนดโครงการฝึกอบรม การบริหารโครงการฝึกอบรม และการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม โดยกระบวนการในแต่ละขั้นตอน จะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อน-หลัง และจะขาดขั้นตอนใดไม่ได้ มิฉะนั้นแล้วจะไม่ครบวงจร ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการฝึกอบรม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2532, หน้า 1)

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็นที่จะฝึกอบรมบุคลากร ด้านใดบ้าง โดยมีการศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมขึ้น นับตั้งแต่การพิจารณาปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน และรวมทั้งหน่วยงานไปจนถึง

การวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความจำเป็นที่แท้จริง ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดหลักสูตร และวางแผนในการฝึกอบรมต่อไป

2. การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดว่าเมื่อมีความจำเป็นที่จะต้อง ฝึกอบรมจะต้องทำอะไรบ้าง เป็นการกำหนดการล่วงหน้า สำหรับการกำหนดหลักสูตรและ แผนการฝึกอบรม โดยดำเนินการดังนี้

2.1 การกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดว่าการฝึกอบรมนั้น มีวัตถุประสงค์อะไรบ้าง การใช้เวลาในการฝึกอบรมในแต่ละเนื้อหาเท่าไร

2.2 การกำหนดเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดเนื้อหาที่ต้องการ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ โดยผู้จัดการอบรมจะต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจนและครอบคลุมว่า จะให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้เนื้อหาสาระใด

2.3 การกำหนดเทคนิควิธีหรือวิธีการฝึกอบรม รวมทั้งสื่อ วิธีการประเมินผลและ ติดตามผลการฝึกอบรม การกำหนดว่าการฝึกอบรมในแต่ละวิชานั้นควรจะใช้เทคนิคหรือวิธีหรือ วิธีการฝึกอบรมวิธีใดใช้สื่อแบบใด

2.4 กำหนดกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดว่าบุคคลกลุ่มใดที่จะเข้ารับการ ฝึกอบรมในหลักสูตรนี้ โดยกำหนดคุณสมบัติไว้ให้แน่ชัด

2.5 กำหนดสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดว่าในการฝึกอบรม จะใช้สถานที่ใด ทั้งนี้เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นจะต้องมีสถานที่ที่เหมาะสม ด้วยจึงจะได้รับความสำเร็จ

2.6 กำหนดงบประมาณในการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดเงินงบประมาณที่ใช้ ในการฝึกอบรม รวมทั้งการดำเนินการและเตรียมการเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ การฝึกอบรม

2.7 กำหนดกลุ่มบุคลากรผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรม ได้แก่ การกำหนดว่า การฝึกอบรมนั้นจะให้ผู้รับผิดชอบส่วนไหน อย่างไร และเมื่อไร โดยอาจกำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบไว้เป็นคำสั่งรายบุคคล หรืออาจตั้งเป็นรูปคณะกรรมการขึ้นก็ได้

2.8 กำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน หรือกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ได้แก่ การกำหนด ว่าในการฝึกอบรมนั้นจะทำอะไร เมื่อไร โดยกำหนดไว้ในลักษณะของ “ปฏิทินการปฏิบัติงาน” หรือ “หรือแผนการปฏิบัติงาน” ตามขั้นตอนหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะทำเมื่อใดบ้าง

2.9 จัดทำโครงการและเสนอผู้มีอำนาจเพื่ออนุมัติโครงการ ได้แก่ การจัดทำโครงการ เพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติเพื่อจะได้ดำเนินการต่อ

3. การกำหนดโครงการฝึกอบรม หมายถึง การดำเนินการในการฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การเตรียมการฝึกอบรมหรือการดำเนินการก่อนการฝึกอบรม หลังจากที่ได้รับอนุมัติโครงการแล้ว เช่น การกำหนดหลักสูตร การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาสาระในการฝึกอบรม การกำหนดผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม เป็นต้น

ระยะที่ 2 การฝึกอบรม เช่น การลงทะเบียนการจัดการด้านที่พักและอาหาร การจัดการบริการต่าง ๆ ในระหว่างการฝึกอบรม การดำเนินการเกี่ยวกับวิทยากร การดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผลการฝึกอบรม

ระยะที่ 3 การดำเนินการภายหลังการฝึกอบรม ได้แก่ การประเมินผลการฝึกอบรม การรายงานเกี่ยวกับการเงิน การทำหนังสือขอพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในการฝึกอบรม

4. การบริหารโครงการฝึกอบรม หมายถึง การประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ ในการประเมินผล การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

4.1 การประเมินผลก่อนการฝึกอบรม เพื่อทราบพื้นฐานของความรู้และความเข้าใจในเรื่องที่จะฝึกอบรม

4.2 การประเมินผลในระหว่างการฝึกอบรม คือ การประเมินการฝึกอบรมในขณะที่ฝึกอบรมวิชาต่าง ๆ อยู่ และการประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการอบรมในวิชานั้นแล้ว เพื่อให้ทราบว่าผู้เข้ารับราชการฝึกอบรมได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

4.3 การประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม คือ การประเมินผลหลังจากอบรมเสร็จแล้ว

5. การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม หมายถึง การติดตามผลผู้ซึ่งผ่านการฝึกอบรมไปแล้วว่าได้นำผลของการฝึกอบรมไปใช้แค่ไหน

กล่าวโดยสรุป การฝึกอบรม คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ แบบแผนและมีขั้นตอนการฝึกอบรมอย่างชัดเจน คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การกำหนดหลักสูตรและแผนการฝึกอบรม การดำเนินการ การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน

การส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานเป็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในการเพิ่มวุฒิ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูในระยะยาว ตามหลักสูตรของสาขาวิชา ซึ่งต้องไปศึกษาที่สถาบันการศึกษา หรือในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานจัดได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง

กิติมา ปริศิตติก (2532, หน้า 102) กล่าวว่า หน่วยงานจำเป็นต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงานเพิ่มเติม เพื่อเปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งเป็น การบำรุงขวัญบุคลากรได้ทางหนึ่ง

นนทวัฒน์ สุขผล (2543, หน้า 30) กล่าวว่า การพัฒนาในรูปแบบการศึกษาอบรม หรือ ดูงาน เป็นการพัฒนาให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ตลอดจนสร้างความสนใจ และความกระตือรือร้น

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 59) กล่าวว่า การศึกษา อบรม หรือดูงาน เป็นการเปลี่ยน บรรยากาศ และสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มในทางที่ดีขึ้น ตลอดจนเป็นการเรียนรู้นอกสถานที่ โดยเน้นให้เห็นสถานการณ์จริงซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงถึง 3 ประเด็นหลัก คือ

1. หน่วยงานที่เลือกต้องมีความเหมาะสมกับบุคลากร และลักษณะงาน บุคลากร ที่เข้าร่วมการศึกษา ดูงาน นำความรู้มาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้เมื่อศึกษาดูงานเสร็จสิ้นแล้ว
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา อบรม หรือดูงาน ควรมีการระบุอย่างชัดเจนว่าองค์กร ต้องการให้เกิดความรู้ด้านใดต่อบุคลากร มุ่งเน้นประสบการณ์ด้านใด เพราะหากไม่มีการกำหนด ที่ชัดเจนจะเป็นการเสียเวลา
3. หลังเสร็จสิ้นการศึกษา อบรม หรือดูงาน ผู้บริหารควรให้บุคลากรเขียนสรุปรายงาน การไปศึกษา อบรม หรือดูงานต่อผู้บริหารว่าการศึกษา อบรม หรือดูงาน บรรลุวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานเป็นการเพิ่ม ประสบการณ์ ความรู้ตรงตามความถนัด และความสนใจของผู้ไปศึกษาต่อ ซึ่งเป็นความจำเป็น อย่างยิ่งในการพัฒนาคนและพัฒนางาน เพราะความรู้เป็นการศึกษาตลอดชีวิต และปัจจุบัน โลกมีความเจริญและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา บุคลากรยังต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะให้เท่าทันโลก เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของงาน

3. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงานเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งหน่วยงานสามารถที่จะพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญของบุคลากรไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน โดยสามารถดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ผล สัตถาภรณ์ (2532, หน้า 15) ได้ให้ทัศนะว่าปกติการสอนงานเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชา เพื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจในขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนเข้าใจ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารหน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้หัวหน้างาน ทั้งหลายได้เข้าใจถึงวิธีการสอนงาน และถือว่าการสอนงานเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่ง ของหัวหน้างาน โดยศึกษาวิธีการสอนงานต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคน จะต้องมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานว่าได้ปฏิบัติถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2555) กล่าวว่า กระบวนการปฏิบัติงาน เป็นวิธีที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล หมายถึง การที่หัวหน้าได้รับมอบหมาย ให้คำแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเล็ก ๆ ให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้อง วิธีการในการแก้ปัญหา และเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องรู้ การแนะนำชี้แจงจึงเป็นวิธีพื้นฐานที่จะให้บุคลากรได้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเป็นวิธีที่ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ปฏิบัติงาน

2. การประชุมชี้แจง การแนะนำชี้แจงเป็นกลุ่มในลักษณะของการประชุม ซึ่งเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากรเป็นจำนวนมาก ส่วนมากจะใช้ในกรณีให้ข่าวสารหรือการชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เข้าใจได้ไม่ยากนัก นโยบายในการปฏิบัติงาน การตกลงนัดหมายในการดำเนินงานแผนงาน มาตรฐานการทำงาน

3. การสอนงาน การที่บุคลากรทำหน้าที่หัวหน้าหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือกรณีที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลต่อไป

4. การฝึกหรือทดลองการปฏิบัติ เป็นการจัดให้บุคลากรได้ทดลองปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความชำนาญ การฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานนั้น โดยปกติจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญ และมักจะดำเนินการต่อจากการสอนงาน การแนะนำชี้แจง การปฐมนิเทศ

5. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ หมายถึง การที่หัวหน้ามอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งการมอบหมายงานนี้จะใช้เป็นการพัฒนาบุคลากรได้ หากจะมอบหมายงานให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และประสบการณ์ สามารถดำเนินการให้เกิดการพัฒนาได้

5.1 มอบหมายงานตามลำดับการเรียนรู้ เช่น จากเรื่องง่ายไปยังเรื่องยาก จากเรื่องที่ไม่มีปัญหาไปสู่เรื่องที่มีปัญหา หรือจากเรื่องที่ทำตามระบบง่าย ๆ ไปสู่เรื่องที่ต้องใช้ความคิดพิจารณา

5.2 การมอบหมายงานต้องทำควบคู่กับการแนะนำชี้แจง หรือการสอนงานและการให้คำแนะนำปรึกษาเสมอ จึงต้องให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงวิธีการทำงาน หรือวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน นอกจากการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ปฏิบัติแล้ว จะต้องพัฒนาความสามารถต่อไป

5.3 การมอบหมายงานจะต้องคำนึงถึงหลักการจูงใจเป็นสำคัญ เช่น ต้องมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ หรือต้องเอาความสำเร็จเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน การมอบหมายให้เกิดความภูมิใจว่าตนเองมีความสามารถและได้รับความไว้วางใจ เช่น มอบให้เป็นที่วิทยากร มอบให้

ไปร่วมสัมมนาแทน การมอบงานจะต้องพิจารณาถึงความสามารถและความเหมาะสมของบุคคลที่จะรับมอบหมาย และอาจเป็นการทำลายบุคลากรโดยคาดไม่ถึงหากบุคลากรยังไม่มีความรู้ในเรื่องที่รับมอบหมายเพียงพอ

6. การให้คำแนะนำปรึกษา หมายถึง การให้คำแนะนำปรึกษาการปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีที่มีปัญหา กรณีที่ต้องการเร่งรัดคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น การให้คำปรึกษานี้เป็นการส่งเสริมให้งานได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดี และสามารถใช้เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานได้อีกวิธีหนึ่งด้วย

6.1 การแนะนำปรึกษาโดยหัวหน้างาน

6.2 การแนะนำปรึกษาในลักษณะของพี่เลี้ยง

6.3 การให้คำแนะนำปรึกษาโดยเจ้าหน้าที่เฉพาะ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์

7. การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดหาหรือการจัดทำเอกสารคู่มือการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการทำความเข้าใจและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาความสามารถและการดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือการปฏิบัติงานสามารถจัดทำได้ในทุกหน่วยงาน ในทางปฏิบัติหน่วยงานระดับสูงหรือระดับกรมจะดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ เพราะมีผู้ชำนาญการมาก ประหยัดและทำให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวเดียวกัน

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่ หมายถึง การแลกเปลี่ยนหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การแลกเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ภายในงานเดียวกัน ส่วนการปรับปรุงหน้าที่ หมายถึง การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลเสียใหม่ ซึ่งที่วิธีการนี้อาจสามารถช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากบุคคลซึ่งได้รับหน้าที่ใหม่หรือได้รับหน้าที่เพิ่มขึ้นทำให้มีประสบการณ์เพิ่มขึ้นในโอกาสต่อไป

9. การโยกย้าย หมายถึง การย้ายบุคคลไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่แตกต่างไปจากเดิม เพื่อให้บุคคลได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น อันจะมีผลทำให้เกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการการปฏิบัติงานนั้นเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญจากการปฏิบัติงานหรือจากงานที่หน่วยงานมอบหมายให้ การพัฒนาสามารถทำได้หลายวิธีดังที่กล่าวมาแล้ว เช่น การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคล การประชุมชี้แจง การสอน การฝึกทดลองหรือการทดลองการปฏิบัติ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

4. การพัฒนาด้วยตนเอง

ความหมายของการพัฒนาด้วยตนเอง

สุชา ไอยราพงศ์ (2542, หน้า 2) ให้ความหมายว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลได้แนวทางในการแสวงหาความรู้ ทักษะและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะทำให้เป็นบุคคลที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้น ๆ

เสาวนีย์ สิริบุญญาคม (2544, หน้า 41 อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ คชมะเริง, 2550, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสาขาอาชีพต่อไป

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตนสำหรับความก้าวหน้าในสาขาหรือสาขาอาชีพต่อไป ซึ่งการพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากำลังคนในองค์กร

วิธีการพัฒนาด้วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ก, หน้า 33-34) ได้เสนอวิธีการไว้ ดังนี้

1. การกำหนดหรือการแจ้งให้บุคคลได้ทราบ ว่า หน่วยงานสนับสนุนให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง นอกเหนือจากวิธีการพัฒนาบุคคลที่หน่วยงานได้ดำเนินการอยู่แล้ว

2. หัวหน้างานควรจะได้ศึกษาพิจารณาถึงความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาของบุคคลในหน่วยงานทุกหน่วยงานทุกคนอยู่เสมอว่า บุคคลใดมีความต้องการ หรือความจำเป็น (มีปัญหา) ที่จะต้องพัฒนาในด้านใด เรื่องใดบ้าง เช่น ในเรื่องความรู้ ในเรื่องความเข้าใจ ในเรื่องเทคนิคในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อจะพิจารณาให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และหากได้รับการพัฒนาโดยวิธีอื่น ๆ แล้วควรจะได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง โดยหน่วยงานเป็นผู้จัดการ

3. การพัฒนาบุคคลด้วยตนเองนั้น หน่วยงานสามารถจัดการได้อย่างกว้างขวางหลายวิธี เช่น

3.1 จัดเอกสารหรือแนะนำเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้ศึกษา

3.2 เพื่อให้การพัฒนาตนเองได้ผลดียิ่งขึ้น ควรที่จะจัดเทคนิคในการพัฒนาให้ผสมผสานกันในระหว่างการพัฒนาด้วยตนเองกับเทคนิคการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น

- 3.2.1 พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการแนะนำชี้แจง
- 3.2.2 พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการสอนงาน
- 3.2.3 พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการฝึกปฏิบัติงาน
- 3.2.4 พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการมอบหมายงาน
- 3.2.5 พัฒนาด้วยตนเองควบคู่ไปกับการให้คำแนะนำปรึกษา
- 3.2.6 พัฒนาด้วยตนเองโดยใช้เอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน

4. ในการพัฒนาบุคคลด้วยตนเองนั้น หากจะให้ได้ผลดีจริงจึงควรดำเนินการให้เป็นระบบ โดยดำเนินการตามกระบวนการเรียนการสอนให้ครบอย่างน้อย 4 กระบวนการ คือ

4.1 การวางแผน โดยหัวหน้างานจะต้องพิจารณาว่า จะดำเนินการให้บุคคลใดพัฒนาตนเองในเรื่องใด อย่างไร โดยอาจจะปรึกษาหารือร่วมกับบุคคลอื่นด้วยก็ได้ หรือหัวหน้ารองลงมาเป็นผู้วางแผน

4.2 การเตรียมการ โดยเตรียมการในการมอบหมายให้บุคคลได้ศึกษาหรือพัฒนาด้วยตนเองอย่างไร

4.3 การดำเนินการ โดยการกำหนดหรือมอบหมายให้บุคคลได้พัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4.4 การติดตามผล โดยการสอบถามหรือนัดหมายปรึกษาหารือกันตามระยะเวลาที่กำหนดว่า ได้มีการพัฒนาตนเองแค่ไหน เพียงใด

5. การพัฒนาด้วยตนเอง นอกเหนือจากการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาตนเองในเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การทำศนศึกษา หรือการศึกษาหาความรู้ในเรื่องอื่น ๆ

สรุปได้ว่า การพัฒนาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานเป็นผู้จัด และพัฒนาบุคคลด้วยตนเองหลังจากได้รับการพัฒนาด้วยวิธีอื่นแล้วซึ่งสามารถจัดได้โดยแนะนำหรือจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงานหรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้ศึกษาด้วยตนเอง ควรจัดให้ผสมผสานกันระหว่างการพัฒนาตนเองกับเทคนิคการพัฒนาบุคคล โดยกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น พัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการแนะนำชี้แจง พัฒนาตนเองควบคู่

ไปกับการสอนงาน พัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการให้คำแนะนำปรึกษา และพัฒนาตนเองโดยใช้เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

5. การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

ความหมายการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการนำเทคนิคทางการบริหารมาใช้ ซึ่งเทคนิคต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่ก็มุ่งหวังที่จะช่วยให้ผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 161)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ข, หน้า 156) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารเพื่อมุ่งพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งโดยปกติจะจัดการพัฒนาบุคลากรทั้งหน่วยงาน

วิธีการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 ข, หน้า 34) ได้เสนอเทคนิควิธีไว้มี 3 วิธี ดังนี้คือ

1. การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์
2. การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม
3. เทคนิคคิวซี

ซึ่งแต่ละวิธีจะได้กล่าวถึงรายละเอียด ดังนี้

1. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) หรือซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการโดยสะดวก ง่ายและเป็นไปตามธรรมชาติ (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 164)

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 165) ได้ให้ความหมายของการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ คือ กระบวนการที่ผู้ปฏิบัติได้ร่วมกันพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบในรูปแบบของผลงานให้ผู้ปฏิบัติรับไป และด้วยวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นเอง ผู้ปฏิบัติจะใช้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบในหน่วยงานของตน รวมทั้งใช้สำหรับประเมินผลงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วด้วย

สรุปได้ว่า การบริหารโดยเป้าหมายหรือโดยยึดวัตถุประสงค์ ก็คือการที่บุคคลในหน่วยงานได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานร่วมกัน และการรับทราบเป้าหมายของหน่วยงานในแต่ละระดับ ซึ่งทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานควบคู่ไปกับการทำงานของหน่วยงานด้วย

2. การบริหาร โดยมีส่วนร่วม (Participation management) เป็นเทคนิคสำคัญในการบริหารงานที่จะสร้างความร่วมมือในการทำงาน (สุรศักดิ์ นานานุกูล, 2527, หน้า 229) ทั้งนี้เพราะองค์การประกอบด้วยบุคคลเป็นจำนวนมากที่ความรู้สึกรู้สึกคิดและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้สมาชิกในองค์การมาร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ต้องให้ทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจกันที่จะผลักดันภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร โดยมีส่วนร่วมเป็นการบริหารที่เปิดโอกาสให้กับบุคลากรทุกระดับได้มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับชั้น ตั้งแต่การวางแผนจนกระทั่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นอีกเทคนิคหนึ่งที่สามารถพัฒนาบุคลากรได้

3. เทคนิคคิวซี (Quality control cycle) หรือกลุ่มคุณภาพงาน เทคนิคคิวซีเป็นระบบการบริหารงานที่มุ่งสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในงานทุกขั้นตอน (สุรศักดิ์ นานานุกูล, 2527, หน้า 243) โดยมีหลักการสำคัญคือ การให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร หรือเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหาร โดยมีส่วนร่วม โดยจัดตั้งกลุ่มขึ้นด้วยความสมัครใจในแหล่งงานเดียวกันเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน พัฒนาทีมงาน และคุณภาพของงาน โดยการชี้แนะของผู้บังคับบัญชา (อุทัย หิรัญโต, 2532, หน้า 54-55)

สรุปได้ว่า เทคนิคคิวซีเป็นวิธีการทำงานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกันคิดแก้ปัญหาตนเองอย่างมีระบบ ภายใต้การสนับสนุนของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้ลดปัญหาและทำให้งานมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาในการทำงานร่วมกัน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

บุคคลโดยทั่วไปย่อมมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคล คือความไม่เหมือนกันของบุคคลอันเนื่องมาจากพันธุกรรม ทำให้เกิดความแตกต่างในด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และบุคลิกภาพ ด้านสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดความแตกต่างกันมีหลายประการ เช่น วุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอน จึงเป็นปัจจัยที่นำมาศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

วุฒิการศึกษา หมายถึง การได้รับฝึกฝนวิชาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพที่บุคคลได้รับ จึงมีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ด้วยการใช้อำนาจในหน่วยงาน ซึ่งความแตกต่างระหว่างบุคคลในหน่วยงานของแต่ละองค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงจะเป็นคนที่มีคุณภาพ ผลการวิจัยของ ระวี แสงสว่าง (2547, หน้า 59) พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับชั้นที่สอนในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำระดับชั้นที่สอนมาเป็นตัวแปรในการศึกษาเพราะต้องการศึกษาให้ทราบว่าครูที่สอนในระดับชั้นต่างกันจะมี

ความต้องการพัฒนาบุคลากรต่างกันหรือไม่ ผลการวิจัยของ สุธี เมธิกุล (2545, หน้า 73) พบว่าวิธีการฝึกอบรมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่สอนระดับชั้นอนุบาล มีความต้องการพัฒนาน้อยกว่าบุคลากรที่สอนในระดับชั้นประถมศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สมฤทัย รอดประเสริฐ (2544) ทำวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ที่มีประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีการพัฒนาบุคลากรโดยส่วนรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุธี เมธิกุล (2545) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายวิธีมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับวิธีการฝึกอบรมจำแนกตามระดับชั้นในการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ พบว่า ควรมีนโยบายแผนงานเป้าหมายในการพัฒนาอย่างชัดเจน จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอก และการใช้รูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร จัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการศึกษาอบรมหรือดูงาน และต่อเนื่อง จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และจัดปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ จัดหาเอกสาร วารสารทางวิชาการสำหรับค้นคว้าหาความรู้ จัดหาเอกสาร คู่มือเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับศึกษาค้นคว้า ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและมีคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน

เอกพนธ์ ภิรมย์ภักดี (2547) ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้านและผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอนมีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก

ปรีชา เกตุผดุง (2549) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ถวัลย์สรดา ชาตานุกุลวัฒนา (2549) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู ในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์และสถานภาพสมรส พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์ (2550) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอนมสารคาม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนา โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านปรากฏ ว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับชั้นที่สอน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พยุง ประทุมทอง (2550) ทำวิจัยเรื่อง ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ เป็นรายด้านปรากฏว่ามีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากและปานกลาง และ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามช่วงชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

มงคล สุขเสริม (2551) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายหนองหัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบจำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันมากที่ระดับ E.S. = .51 โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิกศศึกษาไม่เกิน ระดับปริญญาตรีมีการพัฒนามากกว่าข้าราชการที่มีวุฒิกศศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีขึ้นไป และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันปานกลางที่ระดับ E.S. = .21 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีการพัฒนามากกว่าข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

คลาร์ค (Clark, 1970) ได้วิจัยประเมินผลเลือกวิธีการจัดอบรมส่งเสริมครูประจำการ โดยการสอบถามครูใหญ่โรงเรียนในมลรัฐโอคลาโฮมา พบว่า วิธีการอบรมส่งเสริมครูประจำการ ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และขอบเขตที่เหมาะสม โดยได้เสนอแนะว่า

การวางแผนปรับปรุงคุณภาพครูประจำการ ควรเริ่มจากปัญหาความต้องการของครู วิธีต่าง ๆ ที่จัดส่งเสริมให้ครูประจำการได้มีการกำหนดเป้าหมายเฉพาะอย่างและจำเป็นต้องมีการวางแผนในการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เมนเจส และเลวินสัน (Menges & Levinson, 1980) ได้ศึกษาวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 ชนิด คือ การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุดภาค พบว่า ผู้ที่ผ่าน โปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน ปฏิบัติการสอนเป็นที่น่าพอใจ

แพดเกตต์ (Padgett, 1981, p. 2417-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบังคับบัญชาของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการบังคับบัญชาเกี่ยวกับการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คริสตี (Christy, 1991, p. 160) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้นำทางด้านการศึกษาและการบริหารที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจเกี่ยวกับยุทธวิธีการวางแผนและการเตรียมการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วยข้อมูลทรัพยากรและกรณีตัวอย่างที่จะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนและควบคุมดูแลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มการประยุกต์และการเลือกทางเลือกที่ควรปฏิบัติ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนในผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้ พัฒนางานให้เหมาะสมกับความต้องการ และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีการวางแผน กำหนดความต้องการร่วมกันและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัย ดำเนินการดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 153 คน ดังนี้
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยอาศัยตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาระการเรียนรู้

สาระการเรียนรู้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณิตศาสตร์	18	13
2. วิทยาศาสตร์	19	14
3. ภาษาต่างประเทศ	26	20
4. ภาษาไทย	16	11
5. สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	21	16
6. พลศึกษาและสุขศึกษา	11	6
7. ศิลปศึกษา	12	7
8. เทคโนโลยีและการงานอาชีพ	22	17
9. อื่น ๆ (แนะแนว และบรรณารักษ์)	8	5
รวม	153	109

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประมวลแนวคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเลือกตอบ (Check-List) เกี่ยวกับบุคลากรศึกษา และระดับชั้นที่สอนของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มี 5 ด้าน จำนวน 45 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------|
| 1. ด้านการฝึกอบรม | จำนวน 9 ข้อ |
| 2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร | จำนวน 9 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มี 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างแบบสอบถามการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษากรอบแนวคิดของความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร
4. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับความต้องการ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนของคำถามแต่ละข้อของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 95)
 - 5 หมายถึง ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยที่สุด
5. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถามเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากอาจารย์ที่ปฏิบัติงานนิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ซึ่งประกอบด้วย

6.1 ดร.ภคณัฐ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

6.2 ดร.ศิริลักษณ์ เส็งมี ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบุญญราศรี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

6.3 ดร.ชาย หาญณรงค์ อาจารย์พิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

7. หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของผู้วิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

7.1 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธานกรรมการเพื่อขอความเห็นชอบจัดพิมพ์และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเขต18 ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก รายชื่อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) จากคะแนนรายข้อ และคะแนนรวม และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

7.1.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยการหาความสัมพันธ์รายข้อ ระหว่างค่าเฉลี่ยรายข้อและค่าเฉลี่ยรวม (Item-total-correlation) โดยใช้สูตรการหาสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .27 ถึง .87

7.1.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น .98

8. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว ทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินขั้นตอนต่อไปนี้

1. บันทึกเสนอให้ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีราชา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือเสนอต่อผู้อำนวยการ โรงเรียนศรีราชาลงนามในหนังสือ ส่งครูที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะส่งให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เมื่อผู้วิจัยได้แบบสอบถามครบแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์คัดแยกและจัดหมวดหมู่เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้คะแนนตามน้ำหนักแต่ละข้อ และบันทึกในคอมพิวเตอร์โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 - 2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอนของครู โดยการแจกแจงความถี่วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม
 - 2.2 ตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าสถิติดังนี้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบโดยใช้ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอาศัยเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23-24)
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยที่สุด
 - 2.3 ตอนที่ 3 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าร้อยละ และการเรียงลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน ทำการวิเคราะห์โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test)

3. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน ทำการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์
ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนด
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้คือ

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-test)
r	แทน	ค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบที (r-Distribution)
F	แทน	ค่าวิกฤตของการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของความเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของครูโรงเรียน
ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา
และระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าความถี่ ถ่วงน้ำหนักกับคะแนนรายชื่อ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับปริญญาตรี	81	74.31
2. สูงกว่าระดับปริญญาตรี	28	25.69
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มประชากร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 74.31 และวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 25.69

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามระดับชั้นที่สอนของครูโรงเรียน
ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	19	17.43
2. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	18	16.53
3. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	18	16.53
4. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	19	17.43
5. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	18	16.53
6. ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	17	15.60
รวม	109	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มประชากร จำแนกตามระดับชั้นที่สอนของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ครูที่สอนในแต่ละระดับชั้นมีความใกล้เคียงกัน เนื่องจากทุกระดับชั้นเรียนมีจำนวนห้องไม่เกิน 8 ห้อง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร
โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม
และรายด้าน

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.11	0.18	มาก	1
2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน	4.08	0.15	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	4.09	0.14	มาก	3
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	4.11	0.21	มาก	2
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร	4.09	0.17	มาก	4
รวม	4.10	0.17	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ
ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการ
ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการด้านการฝึกอบรม	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่	4.14	0.84	มาก	4
2. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อความเชี่ยวชาญ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.19	0.80	มาก	1
3. การฝึกอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	4.03	0.73	มาก	8
4. การฝึกอบรมการจัดทำแฟ้มพัฒนางาน	4.09	0.66	มาก	7
5. การฝึกอบรมการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง	3.94	0.82	มาก	9
6. การฝึกอบรมเพื่อเตรียมรองรับการประเมินภายใน และภายนอก	4.17	0.74	มาก	3
7. การฝึกอบรมการผลิตสื่อการเรียนการสอน	4.18	0.75	มาก	2
8. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	4.13	0.99	มาก	6
9. การเชิญวิทยากรหรือผู้รู้มาอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	4.13	0.92	มาก	5
รวม	4.11	0.62	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการฝึกอบรม โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรม
เชิงปฏิบัติการเพื่อความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรมการผลิตสื่อ
การเรียนการสอน และการฝึกอบรมเพื่อเตรียมรองรับการประเมินภายในและภายนอก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการด้านการส่งบุคลากร ไปศึกษา อบรม หรือดูงาน	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อบรม หรือดูงานให้ครูในโรงเรียนทราบ	3.91	0.93	มาก	1
2. การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัด	3.83	1.06	มาก	3
3. การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นต่างจังหวัด	3.86	1.05	มาก	2
4. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ให้ได้รับการศึกษาต่อ	3.51	1.13	มาก	5
5. การสนับสนุนโดยการให้ทุนไปศึกษาต่อ ในทุกระดับ	3.51	1.24	มาก	6
6. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทเต็มเวลา	3.45	1.23	ปานกลาง	9
7. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา	3.45	1.14	ปานกลาง	7
8. การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศ	3.45	1.22	ปานกลาง	8
9. การจัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน อย่างทั่วถึงและเพียงพอ	3.80	1.10	มาก	4
รวม	3.64	1.00	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงาน โดยรวมและ
รายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ลาศึกษาต่อ
ในประเทศประเภทเต็มเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ลาศึกษาต่อ

ในประเทศประเภทนอกเวลา และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อบรม หรือดูงานให้ครูในโรงเรียนทราบ การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นต่างจังหวัดและการศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัด

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การปฐมนิเทศงานในหน้าที่ เมื่อมีผู้รับตำแหน่งใหม่ หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่	3.99	0.79	มาก	5
2. การจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน	4.14	0.75	มาก	2
3. การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.96	0.81	มาก	7
4. การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานตามความต้องการ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้มีความชำนาญสูงขึ้น	3.74	0.90	มาก	9
5. การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลจากผู้บังคับบัญชา	3.85	0.90	มาก	8
6. การจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน	4.07	0.84	มาก	3
7. การมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	3.97	0.79	มาก	6
8. การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานก่อนได้รับงานใหม่	4.05	0.92	มาก	4
9. การมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร	4.27	0.60	มาก	1
รวม	4.01	0.59	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร การจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน และการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการพัฒนาด้วยตนเอง	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการอบรมของทางราชการเพื่อการพัฒนาตนเอง	4.12	0.80	มาก	3
2. การจัดห้องอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าความรู้	4.30	0.69	มาก	1
3. การประเมินความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานของตนเอง	4.15	0.71	มาก	2
4. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ	4.00	0.85	มาก	5
5. การผลิตงานวิชาการและวิจัยในชั้นเรียน	3.94	0.71	มาก	7
6. การส่งเสริมให้บุคลากรได้สรุปผลการปฏิบัติงานในแต่ละปีการศึกษา	3.99	0.79	มาก	6
7. การจัดให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	3.93	0.66	มาก	8
8. การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	4.10	0.78	มาก	4
9. การจัดหนังสือ เอกสาร วารสารทางวิชาการสำหรับค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	3.84	0.89	มาก	9
รวม	4.04	0.57	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดห้องอินเตอร์เน็ตเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้ การประเมินความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานของตนเอง และการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการอบรมของทางราชการเพื่อการพัฒนาตนเอง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร	n = 109		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมาย/ วางแผนและร่วมปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.96	0.74	มาก	6
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.95	0.69	มาก	7
3. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายที่รับผิดชอบ	3.87	0.85	มาก	8
4. การมีส่วนร่วมประเมินผลการบริหารเพื่อปรับปรุง กระบวนการบริหาร	3.75	0.74	มาก	9
5. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.06	0.68	มาก	3
6. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.83	มาก	2
7. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม	3.97	0.67	มาก	5
8. การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	4.38	0.65	มาก	1
9. การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน นอกเวลา	3.98	1.2	มาก	4
รวม	4.02	0.54	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดเพื่อแสวงหาความต้องการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการพัฒนา บุคลากรของครู	วุฒิการศึกษา							
	ปริญญาตรี (n = 90)				สูงกว่าปริญญาตรี (n = 19)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.24	0.59	มาก	1	3.49	0.30	ปานกลาง	2
2. ด้านการส่งบุคลากร ไปศึกษา อบรม หรือ ดูงาน	3.83	0.94	มาก	5	2.75	0.80	ปานกลาง	5
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	4.15	0.42	มาก	2	3.33	0.80	ปานกลาง	4
4. ด้านการพัฒนา ด้วยตนเอง	4.13	0.58	มาก	4	3.63	0.25	มาก	1
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร	4.14	0.50	มาก	3	3.43	0.29	ปานกลาง	3
รวม	4.10	0.51	มาก		3.33	0.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา วุฒิกการศึกษาปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่

ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน ศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้าน

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 90)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 19)			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการฝึกอบรม	4.24	0.59	3.49	0.30	0.26	.30
2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน	3.83	0.94	2.75	0.80	1.08	.28
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน	4.15	0.42	3.33	0.80	0.82	.45
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	4.13	0.58	3.63	0.25	0.50	.14
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร	4.14	0.50	3.43	0.29	0.71	.27
รวม	4.10	0.51	3.33	0.31	0.77	.68

จากตารางที่ 12 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับ และอันดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน

ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ม.1		ม.2		ม.3		ม.4		ม.5		ม.6													
	n = 19				n = 18				n = 18				n = 19				n = 18				n = 17			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการฝึกอบรม	4.18	0.56	มาก	1	3.98	0.71	มาก	3	4.18	0.56	มาก	1	3.98	0.71	มาก	3	4.18	0.56	มาก	1	3.98	0.71	มาก	3
2. ด้านการส่งบุคลากร ไปศึกษา อบรม หรือดูงาน	3.70	0.99	มาก	5	3.52	1.02	มาก	5	3.70	0.99	มาก	5	3.52	1.02	มาก	5	3.70	0.99	มาก	5	3.52	1.02	มาก	5
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน	3.99	0.60	มาก	4	4.03	0.59	มาก	1	3.99	0.60	มาก	4	4.03	0.59	มาก	1	3.99	0.60	มาก	4	4.03	0.59	มาก	1
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง	4.09	0.54	มาก	2	3.95	0.62	มาก	4	4.09	0.54	มาก	2	3.95	0.62	มาก	4	4.09	0.54	มาก	2	3.95	0.62	มาก	4
5. ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร	4.03	0.54	มาก	3	3.99	0.56	มาก	2	4.03	0.54	มาก	3	3.99	0.56	มาก	2	4.03	0.54	มาก	3	3.99	0.56	มาก	2
รวม	4.00	0.54	มาก		3.89	0.61	มาก		4.00	0.54	มาก		3.89	0.61	มาก		4.00	0.54	มาก		3.89	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ตามลำดับ

ระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าความถี่ ถ่วงน้ำหนักกับคะแนนรายข้อ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้ค่าความถี่ ถ่วงน้ำหนักกับคะแนนรายข้อ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	5	0.007	0.003	0.042	.959
ภายในกลุ่ม	104	9.36	0.082		
รวม	109	9.37			
2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	8.66	4.33	7.60*	.001
ภายในกลุ่ม	104	65.07	0.57		
รวม	109	73.73			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
3. ด้านการพัฒนานุเคราะห์					
โดยกระบวนการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	5	2.56	1.28	1.67	.194
ภายในกลุ่ม	104	87.46	0.77		
รวม	109	90.02			
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	5	5.37	2.68	9.48*	.000
ภายในกลุ่ม	104	32.29	0.28		
รวม	109	37.65			
5. ด้านการพัฒนานุเคราะห์					
โดยกระบวนการบริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	5	2.56	1.28	1.67	.194
ภายในกลุ่ม	104	87.46	0.77		
รวม	109	90.02			
ระหว่างกลุ่ม	5	2.91	1.45	5.75*	.004
ภายในกลุ่ม	104	28.77	0.25		
รวม	109	31.68			

* $p < .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า แนวทางการพัฒนานุเคราะห์ โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ยกเว้น ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนานุเคราะห์ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนานุเคราะห์ โดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการฝึกอบรม

ข้อ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนักคะแนน/ อันดับการเลือก			รวมคะแนน	อันดับ
		1 x 3	2 x 2	3 x 1		
1.	มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	35	13	5	136	1
2.	จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้วิทยากรของโรงเรียน	10	7	9	53	7
3.	จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอก	14	20	12	94	2
4.	ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในการจัดฝึกอบรม	10	17	18	82	4
5.	ใช้รูปแบบการบรรยายในการจัด ฝึกอบรม	3	11	9	40	8
6.	ใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม	15	17	10	89	3
7.	จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับ การจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอ	12	10	14	70	5
8.	ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุน การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	6	12	16	58	6
9.	มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผล การดำเนินงานหลังจากสิ้นสุด การฝึกอบรม	4	2	16	32	9

จากตารางที่ 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการฝึกอบรม อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และ
เป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน
โดยเชิญวิทยากรภายนอก และอันดับสาม คือ ใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตร
ในการจัดฝึกอบรม

ตารางที่ 16 แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน

ข้อ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนักคะแนน/ อันดับการเลือก			รวมคะแนน	อันดับ
		1 x 3	2 x 2	3 x 1		
1	มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ในการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือ ดูงานอย่างชัดเจน	32	13	6	128	1
2	ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อใน ประเทศประเภทเต็มเวลา	14	9	9	69	6
3	ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภท นอกเวลา	17	15	14	95	2
4	ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศ ภาคฤดูร้อน	12	21	11	89	4
5	ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีกิจกรรมดีเด่น	10	19	16	84	5
6	จัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ สำหรับการศึกษา อบรม หรือดูงาน	14	17	16	92	3
7	ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุน การไปศึกษา อบรม หรือดูงาน อย่างต่อเนื่อง	6	10	22	60	7
8	มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผล การดำเนินงานหลังจากสิ้นสุด การไปศึกษา หรือดูงาน	4	5	15	37	8

จากตารางที่ 16 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงาน อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงานอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา และอันดับสาม คือ จัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการศึกษา อบรมหรือดูงาน

ตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน

ข้อ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนักคะแนน/ อันดับการเลือก			รวมคะแนน	อันดับ
		1 x 3	2 x 2	3 x 1		
1	มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ในการปฏิบัติอย่างชัดเจน	42	11	9	157	1
2	จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน	18	19	11	103	2
3	จัดปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมา หรือบรรจุใหม่	14	18	15	93	3
4	จัดให้มีการแนะนำ หรือที่ปรึกษา แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน	9	19	24	89	4
5	จัดให้มีการสอนงานบุคลากรระหว่าง ปฏิบัติงาน	8	16	9	65	5
6	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่	7	11	9	52	7
7	ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	7	11	17	60	6
8	มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผล การดำเนินงานหลังจากสิ้นสุด การปฏิบัติกิจกรรม	4	4	15	35	8

จากตารางที่ 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และอันดับสาม คือ จัดปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่

ตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

ข้อ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนักคะแนน/ อันดับการเลือก			รวมคะแนน	อันดับ
		1 x 3	2 x 2	3 x 1		
1	มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมาย ในการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนา ตนเองอย่างชัดเจน	34	9	4	124	1
2	จัดหาเอกสารและวารสารทางวิชาการ สำหรับค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง	6	17	11	63	5
3	จัดหาเอกสารและคู่มือเกี่ยวกับการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับ ศึกษาค้นคว้า	11	12	13	70	4
4	จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับ บุคลากรค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง	13	15	16	85	2
5	จัดมุมหนังสือ ตำรา และผลงาน ทางวิชาการสำหรับบุคลากร	7	8	8	45	9
6	ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาแก่บุคลากร	9	10	10	57	6
7	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร	9	9	11	56	7
8	จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับ การพัฒนาตนเองของบุคลากร อย่างเพียงพอ	13	13	16	81	3
9	ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุน การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	6	11	10	50	8
10	มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผล การดำเนินการพัฒนาตนเอง	1	5	10	23	10

จากตารางที่ 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน

และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรค้นหาหาความรู้พัฒนาตนเอง และอันดับสาม คือ จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร

ข้อ	แนวทางการพัฒนาบุคลากร	น้ำหนักคะแนน/ อันดับการเลือก			รวมคะแนน	อันดับ
		1 x 3	2 x 2	3 x 1		
1	มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างชัดเจน	36	7	5	127	1
2	ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน	13	16	8	79	4
3	ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน	10	13	15	71	5
4	ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความคิดเห็นเหมือนกันปฏิบัติงานด้วยกัน	8	11	12	58	7
5	ส่งเสริมให้บุคลากรได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน	8	13	11	61	6
6	สนับสนุนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน	13	19	17	94	2
7	ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	7	10	14	55	8
8	ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา	13	15	14	83	3
9	นิเทศ กำกับ และติดตามผลการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง	1	5	13	26	9

จากตารางที่ 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร อันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างชัดเจน อันดับสอง คือ สนับสนุนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน และอันดับสาม คือ ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประชากรที่ศึกษา คือ ครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27-.87 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผล

จากการศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ทั้งนี้มีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การฝึกอบรมการผลิตสื่อการเรียนการสอน และการฝึกอบรมเพื่อเตรียมรองรับการประเมินภายในและภายนอก

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาอบรมหรือดูงาน ให้ครูในโรงเรียนทราบ การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นต่างจังหวัด และการศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทเต็มเวลา และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศ

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร การจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน และการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การจัดห้องอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้ การประเมินความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานของตนเอง และการเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการอบรมของทางราชการเพื่อการพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดเพื่อแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอน ปรากฏผลได้ดังนี้

2.1 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ เมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานและ ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันในระดับมาก ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม สามอันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอก และใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรในการจัด ฝึกอบรม ตามลำดับ

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน สามอันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงานอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา และจัดงบประมาณ สนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการศึกษา อบรม หรือดูงาน ตามลำดับ

3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สามอันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดประชุมชี้แจง ให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และจัดประชุมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ ตามลำดับ

3.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาด้วยตนเอง สามอันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน จัดหา สื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรค้นหาหาความรู้พัฒนาตนเอง และจัดงบประมาณ สนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

3.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร สามอันดับแรก คือ มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างชัดเจน สนับสนุน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน นอกเวลา ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันครูมีความกระตือรือร้นที่จะหาวิธีการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของตน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและทันสมัยของเทคโนโลยี มีการสื่อสารที่รวดเร็ว มีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นทางอินเทอร์เน็ต สิ่งพิมพ์ โฆษณา ฯลฯ มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (CAI) มีการจัดทำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้นักเรียนมีความสามารถในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งปัจจุบันสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ยังต้องรับส่งหนังสือราชการทาง E-Office ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551 กำหนดเป้าหมายและวิธีการพัฒนา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษามุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification competency) ซึ่งครู ถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น จึงทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกพนธ์ ภิรมย์ภักดี (2547, หน้า 67) ที่พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต โดยรวมและรายด้านมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิ เมธิกุล (2545, หน้า 53) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังษฤษฎี สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในโรงเรียนศรีราชา เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมมีความจำเป็นมากสำหรับครูให้มีประสบการณ์ความรู้ เพื่อที่จะนำไปพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย เนื่องจากว่าการฝึกอบรมนั้นสามารถพัฒนาและเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและเทคโนโลยี

ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรัตน์ เขียวไพบรี (2551, หน้า 181) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถใช้การฝึกอบรมเพื่อให้ ทรัพยากรมนุษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนา โดยนำผลการประเมินความต้องการจากการวิเคราะห์ ความต้องการทั้งระดับองค์การ ระดับงาน และระดับบุคคล เพื่อให้สามารถตัดสินใจใช้วิธีการและ เทคนิคการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546, หน้า 53) พบว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี ด้านการฝึกอบรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธี เมธีกุล (2545, หน้า 55) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน พบว่า ความต้องการพัฒนา บุคลากรของครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เห็นความสำคัญของการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน เป็นกิจกรรม ที่ชัดเจนและปฏิบัติได้ง่ายสามารถช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ได้อย่างกว้างขวางเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนา ปรับปรุงงานด้วยความคิดสร้างสรรค์ และมีความชัดเจนทำให้เกิดการพัฒนาเฉพาะเรื่อง ได้เรียนรู้วิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด สามารถเลือกงานและสอบถามแลกเปลี่ยนความรู้ในกิจกรรมที่ตนสนใจได้ การศึกษาดูงาน นอกสถานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลดี ในระยะเวลาที่รวดเร็ว เพราะการศึกษาดูงาน นอกสถานศึกษาที่โดยนำเอาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี เหมาะสมกับสภาพงานของโรงเรียนตน ที่ปฏิบัติงานอยู่มาใช้ เป็นการได้รับประสบการณ์ตรง จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานจึงเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความต้องการอยากรู้ อยากเห็น เป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความต้องการเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรีชา เกตุผดุง (2549, หน้า 42) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการส่ง บุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกพันธ์ ภิรมย์ภักดี (2547, หน้า 71) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชดำเนิน ด้านการฝึกอบรม หรือดูงาน โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา จากการปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูจึงต้องทราบแนวทางการจัดการเรียนการสอนต้องพัฒนาตนเอง ให้เป็นครูมืออาชีพ โดยการแสวงหาความรู้ พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีที่สุด เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามแนวทางพัฒนาวิชาชีพให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัดติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546, หน้า 69) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ในขณะทำงานเป็นการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ บุคลากรสามารถเรียนรู้จากเครื่องมือจริง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงได้มากที่สุด ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพสามารถใช้ได้กับทุกหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย รอดประเสริฐ (2544, หน้า 52) ได้ศึกษาการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ตระหนักถึงความสำคัญถึงการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ครูสามารถหาความรู้ หรือประสบการณ์เพิ่มเติมได้ไม่ยาก มีสื่อที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น เอกสาร ตำรา อินเทอร์เน็ต เป็นต้น ส่งผลให้ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ลภัสรดา ธาดานุกุลวัฒนา (2549, หน้า ง) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า มีต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จำนงค์ มิ่งเจริญ (2548, หน้า 53) พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม

อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม นั้นยังไม่ตรงกับความต้องการของครู ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต้องให้ความสำคัญและการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครู ได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา ให้การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและแก้ปัญหาของหน่วยงานด้วยแล้วจะทำให้เกิดความรักความผูกพัน และสร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญผู้ปฏิบัติจะรู้ถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้องชัดเจน โดยการจัดให้มีทีมงานหรือคณะกรรมการการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือกันในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมครู อาจารย์ได้ทำการศึกษาและทำความเข้าใจกับเป้าหมายของหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป ซึ่งส่งผลให้ครู โรงเรียนศรีราชา ได้เห็นความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ได้รู้จักวิธีการดำเนินการพัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทธิ เมธิกุล (2545, หน้า 77) ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาลวัดพิตุลาธิราชวังสฤทธิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์การ บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัดดิยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546, หน้า 65) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและระดับชั้นที่สอนพิจารณาผลได้ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยรวมแตกต่างกันปานกลาง เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง เมื่อพิจารณาความแตกต่างกันมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงานและด้านการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนามากกว่าครูที่มี

วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรกลุ่มนี้มีความใฝ่รู้สนใจในสิ่งแปลกใหม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่าย มีอุดมการณ์ในการทำงานสูงมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความต้องการที่จะเข้ารับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ถ้ามีโอกาสและกำลังก็ควรสนับสนุนให้ครูไปศึกษาต่อเพิ่มวุฒิ เพราะเป็นขวัญกำลังใจที่ได้รับและเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดสำนึกในหน้าที่ โดยการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

(นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2525, หน้า 32 อ้างถึงใน มงคล สุขเสริม, 2551, หน้า 62) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ระวี แสงสว่าง (2547, หน้า 69) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าด้านการฝึกอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ์ ภิญโญ (2553, หน้า 67) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้มีนโยบายให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ จึงทำให้ครูผู้สอนระดับปฐมวัย ครูผู้สอนระดับประถมศึกษาและครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พยุ่ง ประทุมทอง (2550, หน้า 50) พบว่าความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 ระหว่างช่วงชั้น 1 และช่วงชั้น 2 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร (2546, หน้า 78) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเสนอให้ผู้บริหาร โรงเรียนศรีราชา ได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ควรพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูผู้สอนมีความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การผลิตสื่อการเรียนการสอน และการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมรองรับการประเมินภายในและภายนอก โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร โดยเชิญวิทยากรภายนอก และมีการใช้รูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับเนื้อหาในการจัดฝึกอบรม
2. ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อบรม หรือดูงาน รวมถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัดหรือต่างจังหวัด โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา และการจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ
3. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ควรมีการมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคลากร อีกทั้งการจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน และการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และจัดปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
4. ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรจัดให้มีห้องอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการศึกษาหาความรู้ มีการประเมินความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงานของตนเอง และการเข้ารับการฝึกอบรม นอกเหนือจากการอบรมของทางราชการเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน อีกทั้งการจัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากร เพื่อค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง และจัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพที่สูงขึ้น
5. ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม อีกทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิดเพื่อแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง โดยโรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายอย่างชัดเจน และส่งเสริมสนับสนุนการสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี
2. ควรศึกษาถึงความต้องการด้านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อความเชี่ยวชาญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูมากที่สุด
3. ควรมีการศึกษาวจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดิติก. (2532). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ขอนแก่น: เสริมสุขพิมพ์.
- ขัตติยา พันธุ์ทรัพย์สาร. (2546). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*.
กรุงเทพฯ: บั๊กแบงก์.
- จันทน์ มิ่งเจริญ. (2548). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญ สวัสดิ์สาตี. (2550). *คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ: การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*.
กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทัศนีย์ วงษ์สมบูรณ์. (2550). *การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูใน
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา อำเภอพนมสารคาม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน
(พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- นงลักษณ์ ภิญโญ. (2553). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นนทวัฒน์ สุขผล. (2543). *เทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบมาตรฐาน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม*, 3(1), 23-25.

- ปรีชา เกตุผดุง. (2549). *สภาพและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผลสุ สัตถาภรณ์. (2532). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.* กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- พยุ่ง ประทุมทอง. (2550). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พหัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา สิริธำรงค์. (2544). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการพลเรือน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ พรหมแพน. (2547). *การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านบึงอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มงคล สุขเสริม. (2551). *การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2548). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ระวี แสงสว่าง. (2547). *ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ ชมะเริง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสระบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ลักัสรา ธาดานุกุลวัฒนา. (2549). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูในสถานศึกษาเอกชน เขตอำเภอมือเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วราภรณ์ รัชตะวราภรณ์. (2541). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: เอ็มพันธ์.
- วรารัตน์ เขียวไพรี. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วิจิตร อาวะกุล. (2550). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระพันธ์ แก้วรัตน์. (2553). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ลำปาง: มหาวิทยาลัยโยนก.
- ศุภชัย นาวะประภาษ. (2546). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑาทอง.
- สมฤทัย รอดประเสริฐ. (2544). *การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531 ก). *การบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2531 ข). *การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2532). *กระบวนการฝึกอบรม การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานด้านการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ. (2548). *หลักสูตรการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุชา ไอยราพงศ์. (2542). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็นเพรส.

- สุธี เมธิกุล. (2545). *การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนอนุบาล วัดปิตุลาธิราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภางค์ เมืองแก้ว. (2545). *การเปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการดำเนินการ ด้านการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชนในภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรศักดิ์ นานานุกุล. (2527). *การบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: ทวีการพิมพ์.
- อุทัย หิรัญโต. (2532). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกพันธ์ ภิรมย์ศักดิ์. (2547). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรดา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Christy, D. (1991). *Planned change for personnel development: Strategies planning and the CSPD mid- south regional resource center*. Lexington: Document Reproduction Series.
- Clark, A. R. (1970). *A teacher evaluation of selected method of in service education*. *Dissertation Abstracts International*, 31(6), 2707-A.
- Goldstein, Irwin L. (1993). *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Monterey, Calif: Brooks/ Cole.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- Menges, R. J., & Levinson, J. (1980). *Teaching improving and instructional quality*. Washington, D. C.: American Association for Higher Education.
- Middlemist, R. D., Hitt, M. A., & Greer, C. R. (1983). *Personnel management: jobs, people, and logic*. New Jersey: Prentice Hall.
- Pace, R. W., Smith, P. C. & Mills, G. E. (1991). *Human Resource Development : The field*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

- Padgett, N. L. (1981). *A study of the control of school principals over selected personnel administration functions*. *Dissertation Abstracts International*, 42(60), 2471-A.
- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organization* (2nd ed.). New York: Harper Collins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ว ๐๓๕๗

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เล่าโครงการวิจัย
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายอาคม นาวิเศษ รหัส ๕๘๕๒๐๕๓๗

งานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ครู โรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของ
นิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร. ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ว ๐๓๕๘

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๗ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นายอากม นาวิเศษ รหัส ๕๘๕๒๐๕๓๗

งานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร. ๐-๓๘๗๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ว ๐๓๕๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นายอากม นวพิเศษ รหัส ๕๘๕๒๐๕๓๗

งานนิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ครู โรงเรียนศรีราชา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๘

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็น ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร. ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
 2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความจริง ทุกคำตอบจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามนี้ทั้ง 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
 - 3.1 ด้านการฝึกอบรม
 - 3.2 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรมหรือดูงาน
 - 3.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 3.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง
 - 3.5 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร
- กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. วุฒิการศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ระดับชั้นที่สอน

- ระดับปฐมวัยหรือประถมศึกษา
 ระดับมัธยมศึกษา

ตอนที่ 2

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนศรีราชา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดเลือกข้อความที่ตรงกับความต้องการและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่แสดงระดับความต้องการ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาในกิจกรรมนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาในกิจกรรมนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาในกิจกรรมนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาในกิจกรรมนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีความต้องการพัฒนาในกิจกรรมนั้นน้อยที่สุด

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ด้านการฝึกอบรม การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่					
2.	การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.	การฝึกอบรมการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
4.	การฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนางาน					
5.	การฝึกอบรมการวัดผลและประเมินผล ตามสภาพจริง					
6.	การฝึกอบรมเพื่อเตรียมรองรับการประเมิน ภายในและภายนอก					
7.	การฝึกอบรมการผลิตสื่อการเรียนการสอน					
8.	การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม					
9.	การเชิญวิทยากรหรือผู้รู้มาอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ					

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ท่านคิดว่ามีแนวทางใดที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด (กรุณาจัดอันดับ 1, 2, 3 ลงในช่อง หน้าข้อความที่เลือก)

- มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
- จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้วิทยากรของโรงเรียน
- จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอก
- ใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดฝึกอบรม
- ใช้รูปแบบการบรรยายในการจัดฝึกอบรม
- ใช้รูปแบบหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาหลักสูตรในการจัดฝึกอบรม
- จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดฝึกอบรมอย่างเพียงพอ
- ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานหลังจากสิ้นสุดการฝึกอบรม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10.	ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษา อบรมหรือดูงานให้ครูในโรงเรียนทราบ					
11.	การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นภายในจังหวัด					
12.	การศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นต่างจังหวัด					
13.	การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ให้ได้รับการศึกษาต่อ					
14.	การสนับสนุนโดยการให้ทุนไปศึกษาต่อ ในทุกระดับ					
15.	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทเต็มเวลา					
16.	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้ลาศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา					
17.	การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศ					
18.	การจัดสรรงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน อย่างทั่วถึงและเพียงพอ					

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน ท่านคิดว่า มีแนวทางใดที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด (กรุณาจัดอันดับ 1, 2, 3 ลงในช่อง หน้าข้อความที่เลือก)

- มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งบุคลากรไปศึกษา อบรม หรือดูงาน อย่างชัดเจน
- ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในประเทศประเภทเต็มเวลา
- ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศประเภทนอกเวลา
- ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในประเทศภาคฤดูร้อน
- ส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีกิจกรรมดีเด่น
- จัดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอสำหรับการศึกษา อบรม หรือดูงาน
- ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการไปศึกษา อบรม หรือดูงานอย่างต่อเนื่อง
- มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานหลังจากสิ้นสุดการไปศึกษา หรือดูงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19.	ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การประชุมในเทศงานในหน้าที่ เมื่อมีผู้รับตำแหน่งใหม่หรือการเปลี่ยนแปลงหน้าที่					
20.	การจัดให้มีเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน					
21.	การนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
22.	การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานตามความต้องการ เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานให้มีความชำนาญสูงขึ้น					
23.	การแนะนำชี้แจงเป็นรายบุคคลจากผู้บังคับบัญชา					
24.	การจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสารให้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน					
25.	การมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างชัดเจน					
26.	การจัดให้มีการฝึกปฏิบัติงานหรือทดลองการปฏิบัติงานก่อนได้รับงานใหม่					
27.	การมอบหมายงานให้ปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากร					

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
ท่านคิดว่ามีแนวทางใดที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด (กรุณาจัดอันดับ 1, 2, 3 ลงใน
ช่อง หน้าข้อความที่เลือก)

- มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน
- จัดประชุมชี้แจงให้ความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน
- จัดปฐมนิเทศบุคลากรทุกครั้งที่ย้ายมาหรือบรรจุใหม่
- จัดให้มีการแนะนำ หรือที่ปรึกษาแก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน
- จัดให้มีการสอนงานบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่
- ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินงานหลังจากสิ้นสุดการปฏิบัติกิจกรรม
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
28.	ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง การเข้ารับการฝึกอบรมนอกเหนือจากการอบรม ของทางราชการเพื่อการพัฒนาตนเอง					
29.	การจัดห้องอินเทอร์เน็ตเพื่อใช้ในการศึกษาหา ความรู้					
30.	การประเมินความก้าวหน้าในด้านการปฏิบัติงาน ของตนเอง					
31.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรจัดทำ ผลงานวิชาการเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ					
32.	การผลิตงานวิชาการและวิจัยในชั้นเรียน					
33.	การส่งเสริมให้บุคลากรได้สรุปผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละปีการศึกษา					
34.	การจัดให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน					
35.	การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
36.	การจัดหนังสือ เอกสาร และวารสารทางวิชาการ สำหรับค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง					

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ท่านคิดว่ามีแนวทางใดที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด (กรุณาจัดอันดับ 1, 2, 3 ลงในช่อง หน้าข้อความที่เลือก)

- มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างชัดเจน
- จัดหาเอกสารและวารสารทางวิชาการสำหรับค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง
- จัดหาเอกสารและคู่มือเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับศึกษาค้นคว้า
- จัดหาสื่อทางด้านเทคโนโลยีสำหรับบุคลากรค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเอง
- จัดมุมหนังสือ ตำรา และผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากร
- ให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาแก่บุคลากร
- จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจบุคลากร
- จัดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างเพียงพอ
- ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- มีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการดำเนินการพัฒนาตนเอง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความต้องการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
37.	ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์/ เป้าหมาย/ วางแผนและร่วมปฏิบัติงานของ โรงเรียน					
38.	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน ต่าง ๆ ของโรงเรียน					
39.	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ของฝ่ายที่รับผิดชอบ					
40.	การมีส่วนร่วมประเมินผลการบริหาร เพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหาร					
41.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระทางความคิด เพื่อแสวงหาแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
42.	การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน					
43.	การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
44.	การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
45.	การจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน นอกเวลา					

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ท่านคิดว่า
มีแนวทางใดที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด (กรุณาจัดอันดับ 1, 2, 3 ลงในช่อง
หน้าข้อความที่เลือก)

- มีนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายในการบริหารงานอย่างชัดเจน
- ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน
- ส่งเสริมให้มีคณะกรรมการร่วมตัดสินใจในการบริหารงาน
- ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความคิดเห็นเหมือนกันปฏิบัติงานด้วยกัน
- ส่งเสริมให้บุคลากรได้กำหนดวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน
- สนับสนุนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน
- ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสวัสดิการให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนอกเวลา
- นิเทศ กำกับ และติดตามผลการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18

ข้อ	อำนาจจำแนก (r)	ข้อ	อำนาจจำแนก (r)
1	.50	26	.71
2	.27*	27	.78
3	.67	28	.65
4	.67	29	.77
5	.76	30	.76
6	.72	31	.81
7	.73	32	.69
8	.68	33	.77
9	.76	34	.61
10	.79	35	.78
11	.55	36	.83
12	.71	37	.83
13	.75	38	.77
14	.77	39	.87**
15	.77	40	.77
16	.76	41	.83
17	.80	42	.81
18	.80	43	.80
19	.86	44	.81
20	.82	45	.76
21	.82		
22	.84		
23	.60		
24	.85		
25	.83		

** ค่าสูงสุด * ค่าต่ำสุด

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .98